

VD_GERICHTE P316.010149 vom 13. Februar 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P316.010149

FR: VD_GERICHTE P316.010149 du 13 février 2018

IT: VD_GERICHTE P316.010149 del 13 febbraio 2018

Erwägungen

E. 1

Par contrat de travail de durée indéterminée du 6 mai 2013, la défenderesse R. _____, succursale de Lutry, a engagé le demandeur M. _____ en qualité d'électricien automobile. Le but de la défenderesse est l'exploitation d'un garage et le commerce de véhicules et d'accessoires automobiles des marques [...]. [...] est le directeur, au bénéfice de la signature individuelle, de la succursale de Lutry, anciennement à Lausanne. Le contrat de travail liant les parties prévoyait un temps de travail de 42 heures par semaine et un salaire mensuel brut de 5'780 fr., versé treize fois l'an. Ce salaire mensuel a par la suite été augmenté à 5'950 francs. Le contrat mentionnait également les délais de résiliation suivants : un mois pendant la première année de service, deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, et trois mois dès la dixième année de service.

- 4 -

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 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 y 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 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3.

E. 2

Le demandeur entretenait avec son collègue [...] une relation tendue. Les tensions entre eux semblent avoir débuté environ deux ou trois mois après l'entrée en fonction du demandeur, lorsque celui-ci a emprunté l'un des outils d' [...], allant le chercher dans sa caisse à outils lorsque celui-ci était absent. Selon [...], responsable administratif et conseiller à la clientèle de la succursale de Lausanne, entendu comme témoin, la caisse à outils des employés leur

était fournie par le garage. Lorsqu'il leur manquait un outil, ils pouvaient aller le chercher chez leurs collègues. [...] s'était cependant créé sa propre clé à laquelle il semblait tenir particulièrement. Quand il est revenu et qu'il a vu que le demandeur était en train de se servir dans sa caisse à outils, il s'est énervé. Le demandeur a alors traité son collègue de « pauvre type », ce qui ne lui a pas plu. [...] a réagi en demandant aux deux employés de travailler dorénavant chacun de leur côté. Durant l'été 2014, [...] aurait à une occasion donné un coup d'épaule au demandeur en passant à côté de lui, ce qu' [...], entendu en tant que témoin, a cependant contesté. Le demandeur est allé rapporter cet incident à [...], qui a convoqué les deux protagonistes, d'abord séparément, puis ensemble, pour leur signifier « ne plus vouloir voir ce genre de gamineries ». [...] a ensuite considéré que le problème était réglé. Au reste, en dehors de ces deux occasions, aucun employé n'a fait part de tensions visibles et/ou ouvertes entre le demandeur et [...] à [...] – dont le bureau se situait à l'étage supérieur et qui ne pouvait dès lors pas observer au quotidien les relations entre les employés du garage –, ni non plus à aucun autre responsable du garage. Interrogé au sujet de la relation que le demandeur entretenait avec [...], le témoin [...] a dit ne pas avoir été surpris qu'ils se soient battus le 29 septembre 2014, car il avait senti la tension monter entre eux. Il a ajouté que s'il avait été dans un mauvais jour, il aurait pu se battre aussi et que les tensions entre les deux protagonistes ne sortaient

- 5 - pas de l'ordinaire. Le témoin [...] a quant à lui déclaré que personnellement il ne s'entendait pas particulièrement bien avec [...] et que c'était même à cause de lui qu'il avait quitté son emploi chez la défenderesse. Néanmoins, il n'avait pas remarqué de tensions particulières entre le demandeur et ce dernier alors qu'il y travaillait encore. Quant au témoin [...], responsable atelier et conseiller à la clientèle au sein de la défenderesse, il n'avait pas non plus constaté de tensions entre eux ; selon lui, rien ne pouvait prédire ce qui est arrivé le 29 septembre 2014. Le 29 septembre 2014, alors qu' [...] revenait de deux semaines d'arrêt maladie en raison d'une opération chirurgicale qu'il avait subie à cause de problèmes rénaux, son collègue [...] lui a rapporté que le demandeur aurait déclaré pendant son absence que ses problèmes rénaux venaient du fait qu'il « ne se servait pas assez de sa bite ». [...] est alors allé dans la salle de pause des employés, où se trouvait le demandeur, et il lui a dit « qu'il était amnésique, qu'il n'avait pas de couilles, elle est belle la France avec ça ». Il s'est ensuite rendu dehors, à l'entrée de l'atelier, où le demandeur l'a rejoint. [...] lui a proposé d'aller s'expliquer un peu plus loin et une fois sur le parking de l'entreprise, ils ont entrepris de se battre. Selon ce dernier, il a cherché à immobiliser le demandeur au sol, mais celui-ci se serait évanoui avant qu'il ait eu le temps de lui porter un coup. Selon le demandeur au contraire, il aurait reçu un coup de poing qui l'aurait fait tomber par terre et aurait été la cause de son évanouissement. Ayant été mis au courant de cette altercation, [...] a appelé une ambulance qui a emmené le demandeur à l'hôpital. Avant l'arrivée de l'ambulance, le demandeur s'est quand même relevé et a même eu l'occasion de parler à [...]. A l'hôpital, une minerve lui a été posée, qu'il a portée pendant environ deux à trois semaines ; le demandeur est rentré par ses propres moyens du CHUV à [...], car personne ne répondait au téléphone du garage, à part un vendeur qui lui a dit qu'il allait venir, mais qui n'est toutefois jamais venu.

- 6 - A la suite de cette altercation, le demandeur a déposé plainte contre [...] le 8 octobre 2014. Par jugement du 28 septembre 2015, le Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne a retenu que les faits étaient mineurs et que bien qu' [...] dût être condamné pour lésions corporelles simples, le demandeur avait sa part de responsabilité dans l'affaire. Le

directeur de la défenderesse, [...], considérant que cette bagarre entre deux de ses employés était digne d'une cour d'école, a expliqué avoir fait la leçon aux deux protagonistes en leur disant qu'il ne voulait plus que cela se reproduise. Il leur a aussi demandé de lui expliquer chacun par écrit ce qui s'était passé. Après cet épisode, le demandeur a été en incapacité de travail, et ce jusqu'au 31 mai 2015. Environ deux semaines après le 29 septembre 2014, il s'est néanmoins rendu au bureau du directeur. Le demandeur lui a alors demandé de licencier [...], ou alors de trouver une solution pour qu'il n'y soit plus confronté, car il ne pouvait moralement pas supporter de reprendre son travail et de se retrouver en présence de son agresseur. [...] lui a cependant expliqué qu'il avait décidé de garder les deux employés : le demandeur parce qu'il était père de famille et [...] parce qu'il était un bon mécanicien et spécialiste [...]. Lors de cet entretien, il a aussi dit au demandeur que s'il trouvait quelque chose de mieux, il fallait qu'il saisisse l'occasion et qu'il pouvait compter sur lui pour des conseils. Il a également précisé lors de son interrogatoire ne pas avoir été au courant de l'existence de tensions entre le demandeur et [...] avant l'accrochage du 29 septembre 2014 ; de plus, selon lui, les relations au sein du personnel du garage avaient toujours été très bonnes. Il a enfin ajouté avoir dû se séparer du demandeur car son absence prolongée prêterait le garage qui manquait de personnel. Après son entretien avec [...], le demandeur a encore eu un téléphone de [...], environ un mois et demi après le début de son arrêt de travail. Celui-ci lui a alors demandé s'il allait bien et s'il pouvait suivre les

- 7 - cours [...] depuis chez lui. Le demandeur n'est jamais retourné travailler chez la défenderesse depuis l'incident. Pendant son arrêt de travail, le demandeur s'est rendu plusieurs fois chez le médecin en France. Il a consulté un généraliste, un kiné et une psychologue, et il s'est procuré à la pharmacie des médicaments en relation avec ses blessures dues à son altercation avec [...] pour un montant de EUR 457.70, dont EUR 322.50 lui ont déjà été remboursés par son assurance.

E. 3

Par courrier du 15 janvier 2015, la défenderesse a résilié le contrat de travail qui la liait au demandeur pour le 31 mars 2015, lui expliquant qu'à la suite des divers avertissements et de son comportement avec l'un de ses collègues de travail, elle avait décidé mettre fin à ses rapports de travail. Par courrier daté du 13 mars 2015, le conseil du demandeur a formé opposition à ce licenciement en faisant valoir que celui-ci, et plus particulièrement les motifs invoqués, étaient abusifs. La défenderesse lui a opposé une fin de non-recevoir par courrier du 1er avril 2015.

E. 3.1

L'appelant fait grief aux premiers juges de n'avoir pas admis la violation par son employeur de son devoir de protection découlant de l'art. 328 CO. L'intimée n'aurait selon lui rien entrepris pour faire cesser les tensions qu'il rencontrait depuis des mois avec son collègue et qui

- 11 - auraient conduit à son agression du 29 septembre 2014. L'appelant ajoute que son supérieur direct, [...], était pourtant au courant des problèmes rencontrés avec [...]. Il soutient également que le licenciement signifié alors qu'il présentait une incapacité de travail des suites de cette agression serait par conséquent abusif. Il ajoute que cela serait du reste confirmé par les motifs invoqués par l'intimée à l'appui du licenciement qui seraient de pur prétextes. L'impact de cette situation sur son moral, qui se serait traduit par des angoisses et des troubles du sommeil, aurait été important et justifierait selon lui l'allocation

d'une indemnité en dommages et intérêts substantielle. L'intimée expose quant à elle que contrairement à ce que soutient l'appelant, il existerait en son sein une procédure pour régler d'éventuels cas d'atteinte à la personnalité d'un employé, qui peut toujours se confier à son supérieur hiérarchique. Or elle allègue qu'avant l'événement du 29 septembre 2014, l'appelant ne se serait jamais plaint auprès de son directeur au sujet des prétendues tensions qui existaient entre lui et son collègue, son supérieur direct [...] ayant parfaitement réglé les tensions entre les deux hommes. Ainsi, selon elle, rien ne laissait présager l'altercation du 29 septembre 2014. Par ailleurs, plus de deux mois après cette altercation, l'appelant était venu vers son directeur pour lui dire que si ce dernier ne se séparait pas de son collègue, il ne viendrait plus travailler. L'employeur ne pouvait pas prendre davantage de mesures dès cet instant, sinon licencier un de ces deux employés. Elle déduit de ce qui précède qu'aucune indemnité pour tort moral à raison d'une violation de l'art. 328 CO ne se justifierait.

E. 3.2

Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a droit à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la

- 12 - gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent ; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2 et réf. cit. ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; ATF 130 III 699 consid. 5.1). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1). Il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 6.2.1 ; TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1). En d'autres termes, l'indemnité est due lorsque la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail annoté, 2e éd, 2010, n. 1.41 ad art. 328 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 p. 725 ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

E. 3.3

En l'espèce, il résulte des témoignages des collaborateurs de l'intimée qu'au sein de l'entreprise, aucun processus interne n'a été mis en place ou même pensé pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs, conformément à l'art. 328 CO. Les déclarations du supérieur direct de l'appelant [...] sont éloquentes à ce sujet. En substance, les conflits entre employés devaient être gérés directement par eux, l'employeur se bornant à qualifier de « gamineries » les différends pouvant naître sur le lieu de travail. Cette façon de

procéder laisse pour le moins songeur. Toutefois, jusqu'à l'altercation majeure du 29 septembre 2014, s'il y avait certes déjà eu des frictions entre l'appelant et son collègue [...], celles-ci entraient encore dans le cadre de mésententes entre collègues qui, en soi, n'avaient pas nécessairement à remonter jusqu'au supérieur desdits employés et qui ne nécessitaient pas

- 13 - de mesure plus incisive qu'une simple remise à l'ordre. Il en va en revanche différemment dès la survenance de l'incident du 29 septembre 2014. En effet, après cet épisode, l'intimée aurait dû prendre des mesures concrètes pour protéger la personnalité de l'appelant. Il ressort des déclarations des témoins que rien n'a été entrepris dans ce sens. Cela étant, la passivité de l'intimée est sans conséquence concrète sur l'issue du présent litige, dans la mesure où à la suite de l'altercation, l'appelant a présenté une incapacité de travail jusqu'au 31 mai 2015 et n'a plus repris le travail puisqu'il a été licencié le 15 janvier pour le 31 mars 2015. Le moyen de l'appelant fondé sur l'art. 328 CO est par conséquent mal fondé. Aucune indemnité pour tort moral ni en remboursement de ses frais médicaux ne doit lui être allouée. 4.

E. 4

S'agissant des avertissements dont il est question dans la lettre de licenciement, il s'agit tout d'abord de la « mise en garde » dont le demandeur a fait l'objet le 26 mars 2014, après avoir endommagé une caméra qui était fixée sur un lift. Le 20 mai 2014, le demandeur a ensuite fait l'objet d'une « remarque » ; on lui reprochait de timbrer avant d'aller au vestiaire, alors qu'il devait le faire après, lorsqu'il était prêt à commencer le travail. Selon le demandeur, il n'était pas au courant de cette règle car, venant d' [...], il commençait le travail une demi-heure plus tard que ses collègues ; il a ajouté qu'il s'y était ensuite dûment conformé. Toutefois, selon [...], le demandeur était parfaitement au courant de cette consigne au moment où il lui avait été reproché de l'avoir violée.

- 8 - Le demandeur a encore fait l'objet d'un « avertissement » par courrier du 12 juin 2014, s'agissant de « cours de formation [...] on line obligatoires ». La défenderesse exigeait de tous ses collaborateurs qu'ils suivent « une formation continue obligatoire » en ligne, et il était reproché au demandeur de ne pas l'avoir fait malgré plusieurs rappels de [...], ce qui était considéré comme une « faute grave ». Ce dernier a, lors de son audition, confirmé que ces cours de « formation obligatoire » devaient être suivis « pour connaître les produits », sur le temps libre des employés et que le demandeur en avait été informé lors de son engagement. Par la suite, la défenderesse a cependant contesté le caractère obligatoire de ces cours, expliquant qu'ils n'étaient en réalité que recommandés. [...] a aussi rapporté aux premiers juges avoir, à plusieurs reprises dès fin janvier ou début février 2014, demandé à son employé de suivre régulièrement ces cours, d'abord oralement puis par écrit, en lui envoyant des courriels sur son adresse électronique privée. L' « avertissement » adressé le 12 juin 2014 au demandeur faisait d'ailleurs état, en sus de plusieurs rappels verbaux, de rappels par courriels les 23, 29, 30 avril et 2 mai 2014. Le demandeur affirme quant à lui n'avoir pris connaissance que tardivement de ces avertissements, car ils avaient été envoyés à son adresse électronique privée qu'il consultait irrégulièrement. De plus, lorsqu'il avait souhaité se connecter au service de formation en ligne, il avait rencontré des problèmes d'identification car le code dont il disposait ne fonctionnait pas. Il en avait informé [...] qui avait pris contact avec les services informatiques de [...], à la suite de quoi le problème de connexion avait été réglé. Lors de son interrogatoire, le demandeur a expliqué que les cours [...] consistaient en des sessions d'une durée totale d'une heure trente à deux heures

chacune, composées d'un cours immédiatement suivi d'un test. Ces sessions, une fois commencées, devaient être terminées sous peine de devoir les recommencer à zéro. Tout comme le témoin [...], qui avait affirmé que les employés devaient suivre les cours [...] sur leur temps libre, le demandeur a indiqué que le temps consacré à ces cours n'était pas comptabilisé comme temps de travail. Il a déclaré les

- 9 - avoir suivis le soir, en rentrant chez lui. A cet égard, il a produit à l'audience du 27 avril 2017 une liste des cours qu'il avait accomplis, avec les dates correspondantes. Il y apparaît qu'avant l'avertissement qui lui a été adressé le 12 juin 2014, il avait déjà complété un cours le 27 mai 2014, deux cours le 29 mai 2014, un cours le 3 juin 2014 et un cours le 6 juin 2014. Après l'avertissement, il avait selon la liste produite continué à suivre les cours suivants : un cours le 13 juin 2014, quatre le 16 juin 2014, un le 17 juin 2014, cinq le 20 juin 2014, un le 23 juin 2014, deux le 25 juin 2014, un le 23 septembre 2014, trois le 28 septembre 2014, un le 11 octobre 2014, deux le 13 octobre 2014 et un le 15 octobre 2014.

E. 4.1

L'appelant considère que ce serait à tort que les premiers juges n'ont pas qualifié son licenciement d'abusif. Selon lui, l'intimée devrait être tenue pour responsable de son incapacité de travail, pour n'avoir pas pris les mesures de protection adéquates alors qu'elle n'ignorait pas les tensions profondes entre lui et son collègue de travail. Il ajoute que l'intimée ne pouvait dès lors pas le licencier en se fondant sur son absence prolongée sans commettre un abus de droit, les autres motifs à l'appui du licenciement n'étant que des prétextes. Il en conclut que l'intimée aurait dès lors dû être condamnée à une pleine indemnité pour licenciement abusif. L'intimée conteste le caractère abusif du licenciement de l'appelant. Elle explique qu'après l'altercation du 29 septembre 2014, elle aurait renoncé à licencier un des deux employés impliqués et que ce ne serait que par la suite, au vu des certificats médicaux français peu probants produits par l'appelant et de sa longue absence, qu'elle aurait mis fin aux rapports de travail. Elle ajoute que rien ne permettrait de retenir que l'altercation du 29 septembre 2014 était la cause de la si longue absence de l'appelant et que la résiliation de ses rapport de travail

- 14 - serait intervenue après la période de protection qui a suivi son incapacité de travail, de sorte qu'elle ne serait pas critiquable au vu de la durée de cette incapacité.

E. 4.2

En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194). 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). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter

une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 et la réf. cit. ; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions (Wylér/Heinzer, op. cit., pp. 637 ss) : 1) L'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé. 2) L'existence de prétentions résultant du contrat de travail qui doit être comprise largement. Elles peuvent être de nature diverse. La

- 15 - jurisprudence admet notamment que formule de telles prétentions le travailleur qui charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur. De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité. 3) La bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions. Cette exigence comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas être chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible, en formulant des telles prétentions ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. La bonne foi est en principe présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). 4) Un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'agissant de la dernière condition, la jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir essentiellement influé sur la décision de l'employeur de licencier (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 637, réf. cit. sous note infrapaginale n° 2997). Quant aux prétentions susceptibles de fonder l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, elles peuvent être de nature diverse. 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 ; Wylér/Heinzer, op. cit., p. 638 et les réf. cit.). Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut pas rester inactif et doit apporter la preuve

- 16 - de ses allégations quant au motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.17 ad art. 336 CO et les réf. cit.). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163).

E. 4.3

En l'espèce, à la suite de l'altercation du 29 septembre 2014, l'appelant a présenté une incapacité de travail jusqu'au 31 mai 2015. Le 15 janvier 2015, après le délai de protection, l'intimée l'a licencié avec effet au 31 mars 2015. Les motifs du licenciement invoqués par l'intimée dans la lettre de licenciement sont de deux ordres : des avertissements signifiés à l'appelant et son comportement avec son collègue. S'agissant des avertissements, il résulte du jugement (pp. 18, 19 et 25) qu'il s'agissait en réalité d'une mise en garde le 26 mars 2014

relative à l'endommagement d'une caméra située sur un lift, d'une remarque le 20 mai 2014 relative au timbrage et d'un avertissement le 12 juin 2014 relatif aux cours de formation [...], cet avertissement faisant suite à plusieurs rappels verbaux et électroniques. L'appelant n'a ensuite plus fait l'objet de telles remises à l'ordre jusqu'à son dernier jour de travail, soit le 29 septembre 2014, et l'intimée n'a de son côté pas jugé nécessaire de le licencier en raison de celles-ci. En ce qui concerne le conflit interpersonnel entre l'appelant et son collègue, les premiers juges ont considéré (pp. 26-27) qu'il était resté encore relativement peu important et que les mesures prises par l'intimée pour y remédier étaient dès lors proportionnées. Ils ont également retenu que « la situation demeurerait malgré tout quelque peu tendue après que ces mesures avaient été prises, du moins du point de vue de l'appelant, qui a[vait] fait savoir à [...] qu'il ne se sentait plus à même de travailler s'il devait encore collaborer avec [...] ». Ces considérants du jugement ne sont guère compréhensibles. On ne discerne en effet pas, concrètement, de quelles mesures il s'agit. On rappelle qu'après l'altercation du 29 septembre 2014, l'appelant n'est plus retourné travailler au sein de l'intimée et qu'hormis la remise à l'ordre des deux protagonistes à la suite

- 17 - de l'épisode du prétendu coup d'épaule d' [...] à l'appelant en été 2014, l'intimée n'a pas pris de mesure particulière dans le cadre de ces tensions, ne serait-ce qu'en élaborant une forme de processus en cas d'altercation entre employés sur leur lieu de travail. Du moins n'a-t-elle pas apporté la preuve du contraire. Cela étant, les premiers juges ont retenu, à l'instar du juge pénal, que l'intimée pouvait attendre des deux protagonistes un comportement beaucoup plus adulte et beaucoup plus responsable et qu'elle était en droit de considérer qu'un tel incident ne se reproduirait plus. Il résulte aussi du jugement (p. 27) que l'intimée, à la suite de l'altercation, avait émis le souhait de garder ces deux employés à son service. A cette époque, les avertissements dont il est fait état plus haut remontaient à plus de trois mois. Il résulte de ce qui précède que les avertissements signifiés à l'appelant par l'intimée et la survenance de l'altercation du 29 septembre 2014 ne semblaient pas constituer aux yeux de l'intimée des motifs suffisants devant conduire à la résiliation de son contrat de travail. Certes, les motifs étant de nature psychique, leur preuve est difficile à rapporter. Il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, tout porte à croire que c'est parce que l'appelant a indiqué à l'intimée ne plus pouvoir envisager de travailler avec son collègue que son congé lui a été signifié. Ce faisant, l'appelant demandait que des mesures destinées à protéger sa personnalité soient prises sur son lieu de travail, conformément à l'art. 328 CO. Or, plutôt que d'envisager de telles mesures dans l'attente du retour de l'appelant, l'intimée a préféré résilier son contrat de travail. Autrement dit, l'employeur n'a envisagé aucune mesure particulière pour protéger la personnalité de son employé, alors qu'il en existait. En effet, lors de son audition, le directeur [...] a confirmé que l'organisation séparée des garages de [...] et [...] n'était pas un obstacle à un transfert, qui aurait pu engendrer certains désagréments, mais qu'en l'occurrence, il n'y avait à ses yeux pas de raison d'envisager un tel transfert. La personnalité de l'appelant a ainsi été violée par la passivité de l'employeur.

- 18 - Quant à l'argument de l'intimée consistant à soutenir en première instance et en appel qu'un des motifs du licenciement résidait dans l'absence prolongée de l'appelant, laquelle compliquait l'activité du garage, on ne peut que s'étonner – quand bien même cette circonstance n'est pas déterminante – que l'intimée n'ait pas invoqué ce motif dans la lettre de licenciement du 15 janvier 2015. Par ailleurs, l'intimée n'a pas établi la véracité de ce motif, par exemple en produisant un contrat de travail d'un collaborateur qui aurait été engagé pour assurer le remplacement de l'appelant. Tout au plus, lors de son audition, le

directeur [...] a-t-il déclaré que l'absence de l'appelant avait généré des heures supplémentaires pour le reste du personnel, sans plus de précision notamment quant à leur quotité, ce qui est insuffisant pour établir le bien fondé du motif allégué en procédure uniquement. En définitive, il existe suffisamment d'indices pour faire apparaître comme non réels les motifs avancés par l'intimée. Le licenciement doit dans ces conditions être qualifié d'abusif, notamment au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

E. 5

En date du 18 septembre 2015, M. _____ a déposé une requête de conciliation auprès du tribunal des prud'hommes. La conciliation n'ayant pas abouti, le demandeur s'est vu remettre une autorisation de procéder au fond. Le 23 février 2016, M. _____ a déposé une demande par laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que R. _____ soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt et immédiat paiement de la somme de 30'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 29 septembre 2014. Par réponse du 4 mai 2016, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions du demandeur.

- 10 - En droit : 1.

E. 5.1

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 II 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293 ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 ad art. 336a CO, p. 691). Selon la jurisprudence (cf. notamment TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5 ; TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 consid. 4.1 ; ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300), le juge doit notamment tenir compte des éléments suivants :

- 19 - - la gravité de la faute de l'employeur ; - la faute concomitante éventuelle du travailleur ; - la manière dont s'est déroulée la résiliation ; - la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur ; - l'intensité et la durée des rapports de travail ; - les effets économiques du licenciement pour le travailleur ; - l'âge du travailleur ; - les conditions existantes sur le marché du travail ; - la situation économique des parties. En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés de représailles que l'indemnité se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (TF 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.5 ; TF 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1 et les arrêts cités ; cf. ég., entre autres auteurs, Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2e éd. 2014, n. 15 ad art. 336a CO ; cf. aussi casuistique in Dunand/Mahon, op. cit., n. 20 à 25 ad art. 336a CO). Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement (pour les deux parties), ce qui présuppose de prendre en considération également la situation économique de l'employeur (TF 4C.86/2001 précité consid. 1d et l'arrêt cité), et du comportement des parties. Sur ce dernier point, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (TF 4C.86/2001 précité consid. 1e) ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (cf. TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2).

E. 5.2

En l'occurrence, il y a lieu d'accorder une indemnité équivalant à deux mois de salaire afin de tenir compte de la relative brièveté des relations de travail, soit deux ans, de la faute concomitante de l'appelant lors de l'altercation du 29 septembre 2014, ainsi que du peu d'égards pris par l'employeur vis-à-vis de son employé.

- 20 -

E. 6.1

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée doit verser en sus la somme de 12'892 fr. ((5'950 fr. x 13 : 12) x 2)) avec intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2015.

E. 6.2

Vu l'issue de l'appel, il se justifie de revoir l'allocation des dépens de première instance, arrêtés à 1'500 fr. (art. 3 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]), et de les mettre à la charge de l'intimée, qui succombe dans une large mesure (art. 106 al. 2 CPC).

E. 6.3

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 450 fr. (art. 62 al. 1 et 2 et 67 al. 3 TFJC), doivent être répartis entre les parties à raison d'un tiers, soit 150 fr., à la charge de l'appelant, toutefois provisoirement laissés à la charge de l'Etat en raison de l'assistance judiciaire et à raison de deux tiers, soit 300 fr., à la charge de l'intimée. Les dépens de deuxième instance, évalués à 2'500 fr. (art. 7 TDC) pour chacune des parties, seront répartis dans la même proportion que les frais judiciaires, de sorte que l'intimée versera à l'appelant la somme de 833 fr. 35 à titre de dépens, après compensation ([2/3 de 2'500 fr.] – [1/3 de 2'500 fr.]).

E. 6.4

Le conseil de l'appelant a indiqué dans sa liste avoir consacré 6.78 heures au dossier. Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, il y a lieu de retenir le chiffre arrondi de 6.75 heures. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Nathalie Fluri doit être fixée à 1'215 fr., montant auquel s'ajoutent les débours estimés à 50 fr. et la TVA sur le tout par 101 fr. 20, soit 1'366 fr. 20 au total.

- 21 - Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

- 22 -