

VD_GERICHTE P320.015290 vom 13. Juli 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P320.015290

FR: VD_GERICHTE P320.015290 du 13 juillet 2021

IT: VD_GERICHTE P320.015290 del 13 luglio 2021

Erwägungen

E. 22

En date du 24 juin 2019, la société Q._____ SA a licencié Q._____ SA avec effet au 31 août 2019 et l'a immédiatement libéré de son obligation de travailler. La lettre de licenciement, remise en mains propres à J._____, avait la teneur suivante : « Monsieur, [...] Le 19 juin 2019, vous avez eu un retour de deux modules 90314 [sic] à retoucher. Vos responsables ont constaté que l'un [sic] des modules a été échangé avec un autre considéré comme conforme ! Le module défectueux a été retrouvé grâce à son numéro individuel et après vérification, il n'a pas été retouché comme prévu. Ensuite, le 20 juin 2019, vous avez eu un retour du Contrôle Horloger d'un module 90314 à retoucher, qui a été livré sans retouche et avec la mention « fait » par vos soins ! Il est inadmissible de faire intentionnellement de telles fautes et vous comprendrez que le lien de confiance est rompu. A cela s'ajoute l'avertissement écrit du mois de mai qui précise plusieurs non-respects du règlement d'entreprise, ainsi que les multiples remontrances orales de votre supérieur et du Responsable RH, qui durent depuis 2016 ! Au vu des éléments mentionnés ci-dessus, nous interrompons notre collaboration et mettons fin aux rapports de travail pour le 31 août 2019, avec une libération immédiate de l'obligation de travailler. [...] Nous vous présentons, Monsieur, nos salutations distinguées. ». Selon le témoin B._____, la société Q._____ SA ne l'avait pas consultée préalablement au licenciement de J._____, mais l'avait appelée pour le lui mentionner. Le témoin Z._____ a déclaré avoir accompagné J._____, afin que celui-ci lui remette ses effets professionnels, dans le calme et le respect mutuel, et que tous deux s'étaient serré la main avant de se quitter.

- 12 - Lors des débats de première instance, P._____ et S._____ ont indiqué qu'ils s'étaient référés uniquement aux modules 90314 dans la lettre de licenciement, car il s'agissait d'une récidive et que c'était pour cela que la confiance avait été rompue.

E. 23

Par courrier du 25 juin 2019, J._____ s'est opposé à son licenciement au motif qu'il était abusif. Il a nié avoir commis une erreur intentionnelle. Il a soulevé que son licenciement dénotait une volonté de la société Q._____ SA de trouver un prétexte pour le licencier et ainsi l'empêcher d'exercer son activité de délégué syndical. J._____ a demandé à être réintégré à son poste de travail. Par courrier du 1er juillet 2019, la société Q._____ SA a confirmé à J._____ qu'elle maintenait les faits mentionnés dans son courrier du 24 juin 2019. Par courrier du même jour, le syndicat Unia a contesté auprès de la société Q._____ SA le licenciement de J._____, considérant ce congé comme une attaque au partenariat social dans la branche horlogère. Par courrier du 3 juillet 2019, la société Q._____ SA a répondu qu'elle regrettait que le syndicat Unia cautionne une faute professionnelle grave commise par J._____.

E. 24

Dans un article du 24 Heures publié le 9 juillet 2019, J. _____ a indiqué qu'il n'avait jamais voulu nuire à l'entreprise et que son licenciement faisait suite à une opposition de sa part à la décision du contrôleur de corriger les modules précités. Le témoin D. _____ a déclaré que, selon ce qu'elle avait entendu dire de la part de ses collègues et selon elle, J. _____ s'était fait licencier pour s'être opposé à une décision du contrôleur.

- 13 - Aux débats de première instance, J. _____ a indiqué ne plus toucher terre ce jour-là et ne plus se souvenir de son discours adressé aux journalistes. Il a précisé que le journaliste du 24 Heures ne l'avait pas recontacté pour lui soumettre les propos mentionnés comme étant les siens dans cet article.

E. 25

Interrogé à ce propos durant les débats, J. _____ a indiqué avoir perçu des indemnités de la Caisse chômage pour les mois de septembre et octobre 2019, tout en expliquant avoir été sanctionné. Il a spécifié n'avoir pas pu bénéficier de ces indemnités en totalité et ne pas s'être opposé à cette décision de sanction de la Caisse de chômage. J. _____ a déclaré qu'entre le 30 octobre 2019 et le mois de juillet 2020, il avait effectué un stage à plein temps, pour un salaire mensuel brut de l'ordre de 1'400 fr., et qu'il avait travaillé pendant les week-ends dans une boulangerie afin de compenser sa perte de revenu.

E. 26

La conciliation ayant échoué, l'autorisation de procéder a été délivrée le 3 février 2020. Par demande du 21 avril 2020, J. _____ a conclu, avec suite de frais, à ce que la société Q. _____ SA soit condamnée à lui verser un montant net de 27'706 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le

E. 31

août 2019. Par réponse du 17 juillet 2020, Q. _____ SA a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions susmentionnées. Au pied de ses déterminations du 17 septembre 2020, J. _____ a confirmé ses conclusions. 27. Les audiences de jugement se sont tenues les 24 septembre 2020 et 11 février 2021, lors desquelles ont été entendus

- 14 - les parties et les témoins, dont les déclarations ont été retenues dans la mesure de leur crédibilité et de leur pertinence. Le dispositif du jugement ayant été envoyé pour notification le 12 février 2021, J. _____ en a requis la motivation le 15 février 2021, laquelle a été notifiée le 26 mars 2021. En droit : 1. 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), auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal (art. 84 al. 1 LOJV [loi sur l'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]). 1.2 Formé en temps utile auprès de l'autorité compétente 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. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle

librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel

- 15 - (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). 3. Se plaignant d'une constatation manifestement inexacte des faits et invoquant une violation des art. 336 al. 2 let. a CO, 8 CC et 28 al. 1 Cst., l'appelant soutient qu'il a été licencié en raison de son activité syndicale au sein de l'intimée et que le congé donné doit par conséquent être considéré comme abusif. 3.1 3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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 (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). 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 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2 ; TF 4A_485/2015 précité consid. 3.31 ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 ; 131 III 535 consid. 4.1 pp. 537 s. ; cf. infra consid. 2.2). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO, seule celle-ci entrant ici en ligne de compte, que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en oeuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif. Une violation de l'obligation de motiver le congé n'est sanctionnée que de manière indirecte dans le procès éventuel en licenciement abusif, que ce soit au niveau de l'appréciation des preuves ou de la répartition des dépens. Concrètement, l'inexactitude avérée des motifs allégués peut constituer un indice du caractère abusif du licenciement (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4ème éd. 2019, pp. 640 s.).

- 16 - 3.1.2 Aux termes de l'art. 336 al. 2 let a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Cette disposition protège l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale, c'est-à-dire la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, la défense des droits des travailleurs et le renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Est par exemple abusif le licenciement d'un employé parce qu'il a régulièrement fait valoir ses droits, ainsi que ceux de ses collègues, en sa qualité de membre d'un syndicat (TF 4A_485/2015 précité consid. 3.1 ; Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 336 CO et réf.). Comme l'indiquent les termes « en raison » de la disposition légale précitée, il doit exister une relation de causalité entre l'appartenance au syndicat, respectivement l'exercice conforme d'une activité syndicale, et le licenciement (TF 4A_485/2015 consid. 3.1 et 3.2), ce qui présuppose bien évidemment que l'employeur ait connaissance au moment où le congé est signifié de l'appartenance du travailleur au syndicat, respectivement du fait que celui-ci a exercé une activité syndicale. 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, SJ 1993 p. 360 consid. 3a). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un

indice du caractère abusif du congé (Dunand, op. cit., n. 46 ad art. 336 CO). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice

- 17 - suffisant d'un licenciement abusif (RJJ 1996 p. 253 ; Repertorio di giurisprudenza patria 1994 p. 349 ; CREC I 16 octobre 2006/828 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., Lausanne 2010, n. 1.18 ad art. 336 CO). Les mêmes principes sont applicables s'agissant du congé donné en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale. 3.1.3 En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2). En ce domaine, la jurisprudence a 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 donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JT 2006 1193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2). Ainsi, 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 corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JT 2006 1193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993, p. 360 cons. 3a ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643). De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200). Lorsqu'une résiliation repose sur plusieurs motifs, dont certains sont abusifs et d'autres non, le juge doit fonder sa décision sur le motif qui, chez l'auteur de la résiliation, est vraisemblablement prépondérant et déterminant. En présence d'un motif abusif et d'un autre motif non abusif, l'employeur supporte le fardeau de la preuve que la

- 18 - résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif (TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3, Revue de droit du travail et d'assurance-chômage [ARV-DTA] 2011, p. 31 ; Wyler, Droit du travail : chronique, JT 2011 II 203, p. 216). Si plusieurs causes ont présidé au licenciement, il y aura lieu d'examiner si, en dépit de l'existence de motifs illicites, la relation de travail aurait quand même été résiliée (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.21 ad art. 336 CO et les réf. citées). 3.2 L'appelant se plaint de l'appréciation des preuves sur plusieurs points. 3.2.1 II explique souffrir de troubles de l'attention et d'hyperactivité, troubles qui ont été diagnostiqués en 2018, et avoir débuté une médication à ce moment-là. Se référant à un certificat médical du 4 juin 2019 qu'il a transmis à son employeur, il soutient que ses erreurs des 19 et 20 juin 2019 étaient dues à son état de santé et ne résultent en aucun cas d'un acte volontaire de sa part, mais de simples inadvertances. Lors des débats de première instance, l'appelant a expliqué que le diagnostic TDHA (trouble du déficit d'attention / hyperactivité) avait été posé il y a deux ans, soit en été 2018, qu'une médication lui avait été prescrite, que le traitement était actuellement toujours le même, tant s'agissant du médicament en question que de son dosage et que l'intimée avait eu connaissance de ce diagnostic peu de temps

avant son licenciement. Dans un certificat médical du 4 juin 2019, la Dre [...] atteste que son patient présente un TDHA, qu'il est sous prescription de Concerta et qu'il se peut que cette médication soit insuffisante en fin de dose et que le patient présente parfois plus de difficultés de concentration. Le certificat précité atteste effectivement des troubles de l'intéressé. En revanche, ceux-ci ne permettent pas d'expliquer ou de justifier les erreurs commises par l'appelant les 19 et 20 juin 2019, soit l'absence de toute correction de modules qui lui avaient été signifiés comme étant défectueux. D'une part, l'appelant était déjà sous traitement

- 19 - lors des faits. D'autre part, il a répété une précédente erreur, alors que celle-ci lui avait été signalée et qu'il devait par conséquent se montrer d'autant plus appliqué. En outre, les qualités du poste occupé par l'appelant impliquaient une grande précision, une concentration inébranlable et une certaine rapidité. En effet, l'appelant devait manufacturer un lot de cinquante modules sur une durée d'un jour et demi à quatre jours, modules qui étaient assemblés dans une boîte comprenant plusieurs compartiments. La pièce ayant un numéro de référence devait être placée dans la boîte avec le même numéro de référence.

3.2.2 L'appelant relève que de nombreux contrôles sont mis en place au sein de l'intimée afin de garantir une qualité irréprochable dans les pièces livrées, que l'erreur est humaine, que les intérêts économiques de l'employeur n'ont jamais été touchés et que celui-ci ne peut donc se prévaloir d'une rupture du lien de confiance pour justifier le licenciement. Il reproche également aux premiers juges d'avoir retenu ses propos tels que rapportés dans un article publié le 9 juillet 2019 dans le 24 Heures ainsi que par le témoignage de D._____. Il est admis qu'il existe un protocole extrêmement strict dans le cadre du processus de fabrication des mouvements de montres de luxe et que la clientèle de l'intimée, active dans le domaine particulier de l'horlogerie haut de gamme, s'attend à une qualité irréprochable des mouvements de montre qui lui sont destinés. Partant, il est évident que l'intimée est en droit d'attendre de ses employés un travail minutieux, précis et rigoureux et bien entendu un respect des protocoles mis sur place, pour assurer la qualité des pièces fabriquées. Il est évident que l'erreur est humaine et qu'il peut donc arriver à tout travailleur d'en commettre. Reste que celles qui ont été commises par l'appelant sont graves, dans la mesure où il n'a pas seulement fait des erreurs de montage ou esthétiques, mais en réalité n'a pas procédé aux corrections demandées alors que les erreurs avaient été détectées par les contrôleurs et lui avaient été dûment signifiées. A ce propos, D._____ a expliqué qu'il lui était déjà arrivé de faire des erreurs

- 20 - sur des modules, que ceux-ci lui étaient retournés par le service contrôle et qu'elle n'avait jamais eu de menace de licenciement pour cela. Elle a toutefois également précisé qu'il ne lui était jamais arrivé de recevoir un module à corriger et de n'effectuer aucune retouche sur celui-ci, ce qui était précisément reproché à l'appelant. Z._____ a relevé que certaines pièces renvoyées pour correction à l'appelant n'avaient pas été corrigées et qu'il s'agissait d'un manque de professionnalisme ; il a expliqué qu'il n'y avait toutefois pas de sanctions envers un collaborateur en cas de détection d'une pièce défectueuse, que le lot retourné pour correction devait toutefois être traité en priorité et qu'en cas d'avis divergent sur l'existence ou non d'un défaut à corriger, c'était soit le décoteur X._____, soit l'adjoint technique F._____, soit lui-même qui décidait. X._____ a expliqué les deux problèmes rencontrés en juin avec l'appelant et mentionné que c'était la première fois que des problèmes de ce genre se passaient au sein de l'entreprise, les corrections étant toujours effectuées à satisfaction. Pour le reste, il convient de préciser que la résiliation ordinaire du

contrat de travail — comme c'est le cas en l'espèce - peut être prononcée si l'employé enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, que ce soit intentionnellement ou par négligence et qu'il n'est pas nécessaire qu'il ait causé un préjudice aux intérêts économiques de son employeur. 3.3 L'appelant invoque une violation de l'art. 336 al. 2 let. a CO. Il soutient, en bref, que le lien entre ses activités syndicales et son licenciement est indéniable et expose, à ce propos, les fortes tensions entre les parties du fait de son activité syndicale. Il conteste les motifs figurant dans la lettre de licenciement, ceux-ci ne correspondant pas aux réelles motivations de son employeur. 3.3.1 Les fautes de l'appelant Pour justifier le licenciement de l'appelant, l'intimée a allégué les fautes commises par ce dernier les 19 et 20 juin 2018, ce qui aurait provoqué une rupture du lien de confiance.

- 21 - Le 19 juin 2019, cinquante mouvements manufacturés par l'appelant, du calibre 9314, ont été apportés par celui-ci au contrôleur. Sur la base d'un contrôle effectué par échantillonnage, deux pièces présentaient un défaut technique. Le contrôleur a ainsi apposé des post-it relatant les défauts, dans les cases concernées, avant de les restituer à l'appelant pour corrections. Les post-it ont par la suite été replacés sur des mouvements qui étaient correctement assemblés, sans que les modules défectueux ne soient retouchés. X. _____ s'est rendu compte que les pièces sur lesquelles les post-it étaient apposés ne présentaient pas de défaut, mais qu'elles ne correspondaient pas à celles sur lesquelles il avait relevé les défauts précités, ceux-ci étant inscrits dans son calepin avec la référence des pièces correspondantes. En revanche, les pièces qui auraient dû être retouchées, sur la base dudit calepin, ne l'avaient pas été car elles présentaient toujours les mêmes défauts. Selon les témoignages de F. _____ et X. _____, il s'agissait de défauts techniques et non pas simplement esthétiques. Le 20 juin 2019, cinquante mouvements manufacturés par l'appelant, du calibre 90314, ont été apportés par l'appelant au contrôleur intermédiaire en charge du contrôle de la production. Ces mouvements ont par la suite été transmis au contrôleur horloger qui a constaté, sur la base d'un contrôle effectué par échantillonnage, qu'une pièce présentait un défaut technique. Le plateau contenant le module défectueux a dès lors été retourné à l'appelant pour correction. Peu après, la personne du contrôle horloger a constaté que, malgré l'intervention de l'appelant, la pièce défectueuse n'avait pas été retouchée par celui-ci bien qu'il ait visé la pièce en question et indiqué avoir effectué la retouche demandée. On doit admettre que les fautes précitées sont graves, dès lors que l'appelant n'a en définitive pas procédé aux corrections demandées, ni donc suivi les instructions données à ce sujet. Il a au contraire déclaré avoir effectué la correction, à tout le moins le 20 juin 2019. De plus, s'il n'avait simplement pas vu les défauts annoncés ou s'il entendait les contester, il aurait alors dû en parler aux contrôleurs. L'intimée a

- 22 - précisément mis en place tout un protocole de contrôle, afin d'assurer la qualité des mouvements produits. Il est évident que si chacun peut commettre des erreurs et inadvertances, l'intimée doit pouvoir attendre de chaque employé qu'il fasse les corrections des défauts constatés, ce qui n'a pas été le cas les 19 et 20 juin 2019. On doit dans le même sens relever que les collègues de l'appelant ont rapporté que celui-ci avait été licencié au motif qu'il s'était opposé à une décision du contrôleur, comme cela ressort du témoignage de D. _____. De plus, un article du 24 Heures du 9 juillet 2019 relate ce qui suit : « J. _____ ne nie pas les faits. Il explique cependant ne jamais avoir voulu nuire à l'entreprise. « Pour moi, tout était bon alors je me suis opposé à la décision du contrôleur », explique l'horloger... » Les propres déclarations de l'appelant à la presse attestent du caractère grave des fautes commises, ce dernier expliquant ne pas avoir été d'accord avec le

travail des contrôleurs. Or, il n'a pas parlé à ces derniers, mais a fait comme s'il avait procédé aux corrections demandées. 3.3.2 Absence d'indice de congé abusif Au regard des éléments du dossier, on ne parvient pas à établir de lien direct ou indirect entre l'activité de délégué syndical de l'appelant et son licenciement. On peut tout d'abord relever que l'intimée n'a jamais été totalement satisfaite du travail de l'appelant et ce déjà avant qu'il ne soit délégué syndical. Ainsi, lors de son premier entretien du 13 novembre 2015, l'intimée lui a demandé d'améliorer la qualité et la quantité de son travail ainsi que sa polyvalence. L'appelant a été nommé délégué du syndicat Unia en décembre 2016. Lors de son entretien d'évaluation pour l'année 2016, il lui a été indiqué que la qualité de son travail, le respect des directives et sa gestion du stress devaient être améliorés. Lors de l'entretien pour l'année 2017, on lui a demandé d'améliorer plusieurs points, dont l'efficacité et la qualité au travail. Dans le cadre des entretiens d'évaluation, on ne discerne pas de critiques en lien avec

- 23 - l'activité de syndicaliste de l'intéressé, celles-ci portant principalement sur la qualité de son travail, ce qui lui avait déjà été signalé en 2015. Par ailleurs, il a bénéficié d'une évaluation positive pour l'année 2018, soit année postérieure à son activité syndicaliste. Il a également bénéficié d'augmentations successives de son salaire. Par ailleurs, les diverses interventions de l'appelant ont conduit l'intimée à modifier certaines de ses pratiques dans le sens sollicité par le délégué syndical, ce sans qu'aucune procédure judiciaire n'ait été nécessaire à la modification en question. Enfin, l'intimée a levé l'avertissement qu'elle avait signifié à l'appelant le 15 février 2018, admettant ainsi que cet avertissement portait sur l'activité syndicale de l'intéressé. 3.3 En définitive, on doit admettre que le réel motif de licenciement réside dans les erreurs commises par l'appelant et non dans son activité syndicale. 4. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement querellé doit être confirmé. En application de l'art. 114 let. c CPC, il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance. L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

- 24 -