VD_GERICHTE P324.042301 vom 10. Februar 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P324.042301

FR: VD_GERICHTE P324.042301 du 10 février 2026

IT: VD_GERICHTE P324.042301 del 10 febbraio 2026

Erwägungen

E. 1

L’appelant a été engagé en qualité d’aide-caviste à 100 % par l’intimée par contrat daté du 1er mars 2022 et ce, pour une durée indéterminée. L’entrée en fonction était prévue pour le 1er mai 2022. Le salaire mensuel convenu s’élevait à 4’750 fr. brut, versé treize fois l’an. L’appelant avait droit à quatre semaines de vacances par année. Le contrat de travail prévoyait un temps de travail hebdomadaire de 44h30, réparti sur cinq jours. Un temps d’essai de trois mois a été convenu par les parties durant lequel le contrat pouvait être résilié par simple avis reçu une semaine à l’avance. Par la suite, le délai de congé était d’un mois pour la fin d’un mois la première année de service, puis de deux mois. En 2024, l’appelant percevait un salaire mensuel brut de 5'600 fr., versé treize fois l’an. 19J010

- 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 auprès de l’instance d’appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l’espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10’000 fr., l’appel est recevable sous réserve de ce qui suit. 2.

E. 2

L’intimée est une société inscrite au registre du commerce depuis le […] 2013 et dont le but est le pressurage, la vinification et l’embouteillage, ainsi que le logement et l’entreposage de tous vins, spiritueux, boissons alcooliques et non alcooliques.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 19J010

- 13 - droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l’appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu’il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3).

E. 2.2

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d’appel. Elle doit en principe se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d’appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d’appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2).

E. 2.3

En vertu de l’art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l’appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l’instance d’appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu’il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l’instance d’appel applique le droit d’office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L’appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l’emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s’efforcer d’établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d’erreurs. Il ne peut le faire qu’en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. A défaut, son appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A_647/2023 du 5 mars 2024 consid. 5.2). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l’appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la 19J010

- 14 - reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l’art. 311 al. 1 CPC et l’instance d’appel ne peut pas entrer en matière (TF 5A_647/2023 précité, loc. cit.).

E. 2.4

Lorsque la maxime des débats est applicable (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès (ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; ATF 123 III 60 consid. 3a ; TF 4A_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 6.1.1). Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; TF 5A_978/2020 du 5 avril 2022 consid. 7.2.2.2). Les faits pertinents doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse pour les faits que doit alléguer le défendeur (art. 221 al. 1 let. d et 222 al. 2 CPC). Ils peuvent l'être dans la réplique et la duplique si un deuxième

échange d'écritures est ordonné ou, s'il n'y en a pas, par dictée au procès-verbal lors des débats d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux (art. 229 al. 2 CPC), c'est-à-dire avant les premières plaidoiries au sens de l'art. 228 CPC (ATF 147 III 475 consid. 2.3.2 et 2.3.3 et les références citées). Ils doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués) pour que la partie adverse puisse se déterminer sur eux et que le juge puisse savoir quels sont les faits admis, respectivement les faits contestés sur lesquels des moyens de preuve devront être administrés (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 67 consid. 2.1). Par exception, les faits implicites n'ont pas à être allégués explicitement (cf. à cet égard ATF 144 III 519 consid. 5.3.2). En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La 19J010

- 15 - maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; TF 4A_75/2025 du 1er septembre 2025 consid. 5.1 et les références citées). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019 [cité ci-après : CR-CPC], n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 9 novembre 2023/457 consid. 2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 9 novembre 2023/457 loc. cit.). 3.

E. 3

L'appelant a déclaré qu'il était très reconnaissant envers son ancien employeur pour ses conditions salariales ainsi qu'au sujet du travail. De son point de vue, tout se passait bien. Cependant, il a remarqué des soucis importants en ce qui concernait le personnel au sein de l'entreprise. Lorsqu'il est arrivé en 2022, il a observé qu'il y avait une mauvaise ambiance entre les collègues et un manque de respect. Toutefois cela aurait changé après son arrivée et celle de son beau-frère dans l'entreprise, ces derniers ayant créé une certaine solidarité et du respect. Lorsqu'il constatait des problèmes qui le concernaient directement, il les rapportait à sa direction qui lui avait par ailleurs fait remarquer qu'il était l'employé qui sollicitait le plus d'entretiens. Il a en outre souligné avoir constaté que certains employés consommaient des substances illicites et d'autres qui arrivaient le matin au travail encore avinés. Les représentants de la direction ont toutefois expliqué qu'ils n'en avaient jamais entendu parler ni ne l'avaient constaté. L'appelant a de plus ajouté qu'il avait remarqué, dès son arrivée dans l'entreprise, que l'un de ses collègues, F._____, avait un caractère compliqué et qu'il n'était pas respectueux. Le comportement de ce dernier envers les autres employés le dérangeait mais F._____ n'avait jamais eu de comportement ou de propos déplacés à son endroit. Il a expliqué que la direction ne voulait rien savoir au sujet du comportement problématique de cet employé et qu'il avait tenté de parler plusieurs fois à H._____ à ce sujet, sans succès. Dans une demande de congé du 6 octobre 2022, l'appelant a expliqué qu'il préférait prendre congé pour éviter de « perdre son calme » en raison du

comportement de certains collègues dus à des excès d’alcool, 19J010

- 5 - de la vulgarité et du manque de respect envers les dames. Il a écrit qu’il en avait déjà parlé à I._____ et H._____. En outre, il y a relaté des faits qui se seraient déroulés le 3 octobre 2022 et qui concerneraient des litres de vin qui auraient été gaspillés sans que des explications ne lui soient fournies par son supérieur direct, alors qu’il en avait demandé.

E. 3.1

La prise de conclusions nouvelles en appel ne doit être admise que restrictivement, car elle porte atteinte au principe du double degré de juridiction (CACI 7 décembre 2021/569 ; Jeandin, CR-CPC, nn. 10 à 12 ad art. 317 al. 2 CPC). L'art. 317 al. 2 CPC autorise une modification des conclusions en appel à condition que les conclusions modifiées relèvent de la même procédure et qu'elles soient en lien de connexité avec la prétention initiale ou que la partie adverse ait consenti à la modification (art. 317 al. 2 let. a et 227 al. 1 CPC), et qu'elles reposent sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (nova ; art. 317 al. 2 let. b CPC ; TF 5A_930/2023 du 14 novembre 2024 consid. 3.2.3), lesquels doivent être recevables en appel en application de l’art. 317 al. 1 CPC (Jeandin, CR-CPC, n. 12 ad art. 317 al. 2 CPC et les références citées ; sur les conditions de recevabilité des nova au sens de l’art. 317 al. 1 CPC, cf. notamment ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 et TF 5A_359/2023 du 27 novembre 2024 consid. 4.2).

E. 3.2

L’appelant conclut à ce que l’intimée soit condamnée à lui verser une indemnité de 30'000 fr., et qu’elle soit astreinte à payer une 19J010

- 16 - « sanction pécuniaire compulsoire » de 500 fr. par jour. Or, en première instance, il avait limité ses conclusions à la somme de 27'000 francs. En tant que l’appelant n’indique pas quel(s) éventuel(s) fait(s) nouveau(x) fonderai(en)t l’augmentation de ses conclusions, celles-ci ne sont recevables qu’à concurrence de celles prises en première instance et irrecevables pour le surplus. 4.

E. 4

a) Le 2 mai 2024, une altercation a eu lieu entre F._____ et D._____, deux collègues de l’appelant. Constatant que la situation devenait tendue, celui-ci est intervenu pour calmer les choses, ce d’autant plus qu’il voulait que les comportements de F._____, qu’il a qualifiés d’abusifs, cessent. Le ton est monté entre B._____ et F._____ ce qui a eu pour conséquence que d’autres collègues interviennent pour les séparer. Il n’y a eu aucune violence physique. b) L’intimée a déclaré que, compte tenu de cet épisode, il lui était impossible de continuer les rapports de travail avec D._____ de sorte qu’elle a résilié son contrat de travail.

E. 4.1

Dans une partie intitulée « en fait », l’appelante procède à un descriptif du déroulement des événements, sans toutefois développer en leur sein un grief lié à une constatation inexacte des faits. Dans cette mesure, cette partie de l'appel est irrecevable et il n’en sera pas tenu compte (TF 5A_302/2024 du 29 janvier 2025 consid. 2.2.2).

E. 4.2

L’appelant se plaint ensuite, en p. 9 de son appel, d’une constatation inexacte des faits retenus par les premiers juges en lien avec la résiliation du contrat de travail de D._____,

ainsi qu’avec les déclarations des représentants de l’intimée au sujet de la décision de procéder à son licenciement. L’appelant, qui ne se réfère à aucun moyen de preuve précisément désigné et n’en discute pas le résultat, se borne cependant à substituer sa propre appréciation des faits à celle des premiers juges sans discuter celle-ci, de sorte que ses griefs sont irrecevables. Par surabondance, on relèvera, que les faits dont l’appelant requiert la modification n’influent pas sur le sort de la présente cause. En effet, les circonstances dans lesquelles l’appelant est intervenu lors de l’altercation ayant opposé D._____ avec un autre de leurs collègues ne sont pas contestées. L’intimée a au surplus admis avoir pris la décision de licencier l’appelant le 6 mai 2024. Celui-ci conteste en réalité l’appréciation 19J010

- 17 - faite par les premiers juges des raisons de la résiliation de son contrat de travail ce qui ressort du droit et non des faits et sera examiné ci-après dans la mesure nécessaire. 5.

E. 5

a) Le 3 mai 2024, l’appelant a reçu une lettre d’avertissement en relation avec les faits qui s’étaient déroulés le jour précédent. Il n’a cependant pas pu s’expliquer à ce sujet et personne ne le lui a demandé, ce qui a été confirmé par la partie intimée. b) F._____ a également reçu un avertissement écrit. L’intimée a précisé qu’elle avait adressé un avertissement oral à celui-ci à la suite de la première altercation qu’il avait eu avec D._____ quelque temps plus tôt.

E. 5.1

Dans un argumentaire peu compréhensible, l’appelant conteste la quotité de l’indemnité qui lui a été allouée par les premiers juges. On comprend qu’il estime avoir été victime de discrimination raciale de la part de son collègue F._____, de sorte que l’indemnité pour licenciement abusif aurait dû, selon lui, se monter à six mois de salaire.

E. 5.2.1

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO [Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220]) qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur ; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO).

E. 5.2.2

Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 119 II 157 consid. 2b ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 6.2 et les références citées).

E. 5.3

En l’occurrence, l’appelant estime que l’allocation d’une indemnité équivalant à un mois de salaire « viole la loi suisse, notamment l’article 336a al. 2 CO, car, dans le cas d’espèce, on a assisté à la restriction, non permise, du droit d’opinion, critique et liberté d’expression, mas (sic), 19J010

- 18 - aussi, plus gravement, à la violation des droits à la dignité de la personne humaine et l'égalité et non-discrimination en raison de sa nationalité, car l'employé F._____, de la Défenderesse, étant vu sa nationalité, se considère de race supérieure, ce qui fait que les faits rentre (sic) dans le contenu matériel des crimes contre l'humanité, où le racisme, la xénophobie envers un peuple (le portugais), semble, véritablement, incompréhensible, en Suisse, dans le troisième millénaire, après Auschwitz e (sic) Buchenwald, dans une terrible renaissance du « völksich », que la Confédération Suisse et ses Tribunaux ne peuvent pas, ou jamais, toléré (sic) ». L'appelant perd de vue que le litige qui l'opposerait personnellement à son ancien collègue, F._____, ne concerne pas l'intimée. Seuls comptent les motifs invoqués par celle-ci à l'appui du licenciement intervenu, soit l'existence de l'avertissement du 3 mai 2024 et les faits du 6 mai 2024. Or, appréciant les arguments invoqués, les premiers juges ont considéré la résiliation comme abusive, ce qui les a menés à indemniser l'appelant à ce titre. S'agissant de la quotité de l'indemnité, arrêtée à un mois de salaire net, les premiers juges l'ont fixée en équité en tenant compte de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement pour l'appelant et du fait qu'il avait toujours donné entière satisfaction à son employeur. L'appelant n'invoque aucun argument pertinent pour remettre en cause le raisonnement des premiers juges. Le fait de se considérer victime de discrimination raciale de la part d'un ancien collègue n'est pas en lien avec la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif mise à charge de l'intimée. Cela étant et avec les premiers juges, il y a lieu de constater que les rapports de travail ont été relativement brefs, puisqu'ils ont à peine duré deux ans. En outre, aucun élément ne permet de retenir que le licenciement aurait eu des effets économiques sur le long terme ou excessifs pour l'appelant, celui-ci ne s'en prévalant en tous les cas pas. 19J010

- 19 - Enfin, il faut tenir compte du fait que, si le licenciement a pour cause la réunion imposée le matin par l'appelant à l'employeuse en présence d'autres travailleurs, ce n'est pas tant le fait que l'appelant a formulé des critiques qui a décidé l'employeuse à le licencier que le cadre et la forme choisie pour le faire. Une indemnité d'un mois est dès lors suffisante et adéquate. Partant, son grief est infondé et sera rejeté. 6.

E. 6

a) Au matin du 6 mai 2024, l'appelant est venu dans les locaux de son employeur accompagné de ses collègues G._____ et D._____, afin que ce dernier puisse récupérer l'emploi qu'il venait de perdre. L'appelant a expliqué que, de son point de vue, c'était la seule solution pour que D._____ puisse retrouver son travail. S'il avait été trouver la direction 19J010

- 6 - directement pour en parler collectivement, celle-ci aurait refusé. Il a également évoqué les problèmes qu'il avait constatés en relation avec des restes de vin qui trainaient dehors pendant des jours en raison de manquements qu'il a attribué à F._____ et des problématiques liées aux conditions d'hygiène. Il a aussi parlé de la panne de son poids-lourd à l'entrée du tunnel du […] et du fait qu'aucun de ses employeurs ne s'était inquiété de savoir s'il était bien rentré. En substance, il a mentionné des problèmes qu'il avait rencontrés dans le cadre de son travail, notamment un manque de reconnaissance. Il pensait qu'il fallait en discuter publiquement pour que les choses puissent s'améliorer. Il a expliqué qu'il s'était aperçu que certaines erreurs n'avaient pas été remontées à la direction et qu'il devait donc en parler pour que cela change. Il n'a cependant pas parlé de gestion financière. b) L'intimée a confirmé qu'après la prise de parole de l'appelant, I._____avait

indiqué que si des employés n’étaient pas contents, ils étaient libres de partir. c) Par la suite, l’appelant a débuté sa journée de travail. Il a été convoqué par sa direction à la fin de la journée et a été licencié. A cette occasion, I._____lui aurait dit que s’il avait immédiatement présenté ses excuses en arrivant dans le bureau, il n’aurait pas été licencié.

E. 6.1

Il découle de ce qui précède que l’appel, mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l’art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé.

E. 6.2

L’arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

E. 6.3

Il n’y a au surplus pas lieu à l’allocation de dépens de deuxième instance, l’intimée n’ayant pas été invitée à se déterminer.

E. 7

a) Le témoin J._____, employé en tant que caviste au sein de l’intimée, a expliqué qu’au matin du 6 mai 2024, l’appelant lui avait demandé d’attendre dans le hall de l’entreprise à son arrivée au travail car une discussion avec la direction aurait lieu. G._____ avait commencé à prendre la parole pour parler du licenciement de D._____ et des avertissements qu’auraient reçu d’autres employés. Il a indiqué que la direction était présente et que le ton était monté vu qu’elle n’était pas d’accord avec cette prise de parole. Après être revenu sur ces sujets, l’appelant aurait parlé plus généralement de l’entreprise, des problèmes rencontrés avec la qualité du vin et les travaux effectués dans l’entreprise.

 En outre, J._____ a confirmé que plusieurs employés s’étaient plaints, entre eux, du comportement de F._____ à leur égard. Il a ajouté qu’il y avait des critiques régulières à son sujet entre collègues. De son point de vue, des différends pouvaient arriver entre collègues mais il n’y avait pas d’autre employé au sein de l’entreprise avec des problèmes de la même ampleur que F._____. Personnellement, il a eu un conflit avec lui lorsque ce dernier a commencé à travailler au sein de l’entreprise et il l’a réglé directement avec F._____. Par la suite, il n’a plus travaillé avec lui. Enfin, il a toujours entretenu de bonnes relations de travail avec l’appelant. b) Le témoin D._____a expliqué qu’il était venu pour discuter le lundi matin 6 mai 2024 pour parler ouvertement des problèmes qu’il avait rencontrés avec F._____ devant tout le monde, car ils étaient nombreux au sein de l’entreprise à être dans le même cas. Il pensait que ceux-ci auraient le courage de parler en agissant de cette manière. Toutefois, cela n’a pas eu l’effet escompté. Il a expliqué que l’appelant avait également parlé de problématiques plus générales, comme de choses dont la direction ne s’occupait pas et d’une panne sur l’autoroute. c) Le témoin K._____, œnologue au sein de la partie intimée, était présente le matin du 6 mai 2024 et a assisté à la prise de parole de l’appelant et de ses deux collègues. Elle a également indiqué qu’ils étaient revenus sur le licenciement de D._____qu’ils considéraient comme injustifié et grave. Par la suite, l’appelant a parlé de la panne qu’il avait subie et a reproché à la direction de ne pas s’être inquiétée ni de les avoir davantage informés au sujet de cette situation ou encore demandé s’ils étaient bien rentrés. Elle a expliqué que la direction, qui était présente, avait d’abord laissé la parole à ses employés puis avait répondu à certaines questions. La

réunion avait dû durer 15-20 minutes durant lesquelles le personnel a parlé 2/3 du temps et la direction 1/3. Elle a eu l'impression que la réunion avait pour but d'informer et d'obtenir du soutien mais qu'il ne s'agissait pas d'une mutinerie. Il n'y avait pas eu d'appel à arrêter de travailler. Seul le licenciement de D._____et l'organisation de la société ont été discutés à son souvenir. 19J010

- 8 - Pour finir, elle a aussi précisé avoir éprouvé du plaisir à collaborer avec l'appelant qui avait toujours été respectueux et bienveillant à son égard. Ils travaillaient bien ensemble et avaient la même logique. Elle a qualifié la collaboration d'agréable et d'efficace. Elle a également entendu des collègues parler du comportement et de propos inadéquats de la part de F._____, étant précisé que c'est le seul employé dont elle avait entendu parler de la sorte. d) L'intimée a déclaré que l'appelant avait effectivement sollicité davantage d'entretiens que les autres employés, principalement pour des questions de salaire et de sa place dans l'entreprise. Il s'était en outre plaint, durant des entretiens annuels, de quelques problèmes rencontrés dans le cadre de son travail. Le matin du 6 mai 2024, I._____et H._____étaient présents dans les locaux de la société. Ils ont confirmé que G._____ avait commencé à parler du licenciement de D._____ qui lui apparaissait injustifié. Par la suite, l'appelant a pris la parole et a demandé si d'autres personnes souhaitaient s'exprimer, ce qui n'a pas été le cas. Lorsqu'ils ont commencé à parler, I._____leur aurait signifié que ce n'était ni le lieu ni l'endroit pour avoir une telle discussion mais qu'il n'avait pas pu les interrompre immédiatement car ils parlaient trop fort. I._____et H._____ont expliqué que l'appelant leur avait reproché des problèmes d'organisation, de la perte de vin et de ne pas savoir quoi faire dans leur entreprise. Après environ 10 minutes, I._____a pu reprendre la parole et mettre fin à la discussion. Ils ont précisé que cette « réunion » ne s'apparentait pas à un « push » (recte : putsch). Toutefois, les représentants de la société ont indiqué s'être sentis attaqués lors de cette réunion. Ils n'ont pas apprécié d'entendre les reproches formulés à leur égard et se voir traiter de nuls. A la fin de la journée, après avoir longuement réfléchi à ce qu'ils allaient faire et pris conseil, les représentants de la société ont demandé des explications à l'appelant. Ils ont précisé qu'ils ne savaient pas, au début 19J010

- 9 - de l'entretien, ce qu'ils allaient faire. Ils souhaitaient comprendre les raisons qui l'avaient conduit à imposer cette réunion. Comme il n'avait émis aucun regret et campait sur ses positions, ils ont pris la décision de le licencier. Ils ont précisé que si cet événement ne s'était pas produit, ils n'auraient pas résilié le contrat de travail de l'appelant car ils étaient très satisfaits de son travail. Selon eux, il aurait dû venir les trouver directement pour en parler en privé au lieu de faire une séance publique. Ils ont expliqué que leur société n'avait pas de service RH en tant que tel mais que c'était davantage L._____qui s'occupait de cet aspect. Les employés pouvaient facilement s'adresser à la direction pour discuter de tout sujet qui les préoccupait. Ils ont ajouté que leurs portes étaient toujours ouvertes. S'agissant de F._____, ils ont précisé que son travail leur donnait satisfaction et qu'il n'était arrivé qu'une fois qu'un employé leur explique qu'il ne voulait plus déjeuner avec lui et que s'il n'avait pas été licencié après son deuxième avertissement le 3 mai 2024, c'était parce que le premier qui lui avait été adressé était oral et non écrit de sorte que cela était moins grave de leur point de vue.

E. 8

a) Par courrier daté du 6 mai 2024, l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet au 31 juillet 2024. Elle l'a en outre libéré de l'obligation de travailler. b) L'appelant a

demandé par écrit les motifs de son licenciement à son employeur par courrier daté du 17 mai 2024. c) L’intimée a répondu le 24 mai 2024 en indiquant que la résiliation du contrat était fondée sur l’avertissement qu’il avait reçu le 3 mai 2024 et son comportement qualifié d’incorrect du lundi matin 6 mai 2024 en ce sens qu’il avait gravement atteint à la considération de son employeur devant ses collègues. 19J010

- 10 - d) L’appelant a fait opposition à son congé par courrier recommandé du 6 juin 2024 et a contesté les motifs de son congé. e) Par courrier du 12 juin 2024, l’intimée a confirmé la résiliation du contrat de travail de l’appelant et les motifs précédemment invoqués. f) L’appelant a reçu l’entier de ses salaires jusqu’à la fin de son contrat de travail, heures supplémentaires et part au treizième salaire compris.

E. 9

a) Le 19 juin 2024, l’appelant a déposé une requête de conciliation contre l’intimée auprès du Président du Tribunal de prud’hommes de l’arrondissement de La Côte (ci-après : le président). La tentative de conciliation effectuée lors de l’audience du 26 août 2024 ayant échoué, l’appelant s’est vu délivrer, à l’issue de l’audience, une autorisation de procéder comportant la conclusion suivante : « I. La partie défenderesse doit être condamnée à payer le montant de CHF 27'000.- net à la partie demanderesse. » b) Le 16 août 2024, l’appelant a reçu un certificat de travail. Ayant constaté que dit certificat n’était pas complet à son sens, il a requis qu’il soit complété par courrier du 21 août 2024. La partie intimée lui en a renvoyé un daté du 26 août 2024. N’étant toujours pas satisfait par le contenu de dit certificat, l’appelant en a demandé la rectification le 28 août 2024 et a reçu un troisième certificat de travail en date du 6 septembre 2024. c) Le 11 septembre 2024, l’appelant a déposé une demande contre l’intimée au terme de laquelle il a pris les conclusions suivantes : « 1- Le demandeur requiert que le défendeur soit condamné à lui restituer le poste d’avant licenciement ou à lui verser CHF 27'000,00 (vingt sept mil (sic) francs suisse), plus intérêts à 5% à partir du 31/07/2024, en vertu d’un licenciement, « ad nutum », sans juste motif. 19J010

- 11 - 2- Les frais et dépens de toute la procédure doivent être mis à la charge du défendeur. » d) Le 18 novembre 2024, l’intimée s’est déterminée sur la demande et a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions prises par l’appelant. e) Le 11 décembre 2024, l’appelant a déposé une réplique et a persisté dans les conclusions prises au pied de sa demande. f) Le 19 décembre 2024, l’intimée a déposé des déterminations spontanées. g) Le 18 mars 2025, une audience d’instruction et de jugement s’est tenue en présence de l’appelant, personnellement, de M._____, administrateur président de l’intimée au bénéfice de la signature collective à deux, L._____, administrateur secrétaire de l’intimée au bénéfice de la signature collective à deux et H._____, administrateur de l’intimée au bénéfice de la signature collective à deux, ainsi que du conseil de l’intimée. Lors de cette audience, l’intimée a produit une liste de frais pour un montant total de 4’816 fr. 68 et a requis que la pièce intitulée « document n°100 » ainsi que la page non numérotée des déterminations spontanées du 10 décembre 2024 de D._____, produites dans la cause […], soient versées au dossier de la présente cause. La Vice-présidente du Tribunal de prud’hommes de l’arrondissement de La Côte a rejeté la demande de réquisition de pièce sur le siège au motif que le tribunal possédait suffisamment d’éléments et de pièces pour juger de la présente cause. Les témoins J._____, D._____ et K._____ ont été entendus, de même que les parties. 19J010

- 12 - g) Le 26 mars 2025, le tribunal a rendu sa décision sous forme de dispositif non motivé. h) Le 1er avril 2025, l’appelant a requis la motivation du jugement. i) Le 30 avril 2025, le tribunal a rendu la motivation du jugement, étant précisé qu’il a d’office rectifié une erreur de frappe s’étant glissée dans la raison sociale de l’intimée. En dro it : 1.

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