

VD_GERICHTE PT16.035908 vom 29. Januar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-01-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT16.035908

FR: VD_GERICHTE PT16.035908 du 29 janvier 2020

IT: VD_GERICHTE PT16.035908 del 29 gennaio 2020

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL PT16.035908-191699 44 CO UR D'APPEL CIVIL E

Arrêt du 29 janvier 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente Mmes Kühnlein et Courbat, juges
Greffière : Mme Schwab Eggs ***** Art. 28 CC ; 328 et 329d al. 2 CO Statuant sur l'appel
interjeté par W._____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 25 février 2019
par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec
D._____ SA, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère
: 1102

- 2 - En fait : A. Par jugement du 25 février 2019, dont les considérants ont été adressés
pour notification aux parties le 11 octobre 2019, le Tribunal civil de l'arrondissement de La
Côte a rejeté les conclusions de la demande déposée le 11 août 2016 par W._____
contre D._____ SA (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 4'755 fr., à la charge du
demandeur W._____ (II) et a dit que le demandeur devait verser à la défenderesse
D._____ SA la somme de 13'000 fr. à titre de dépens (III). En droit, appelés à statuer –
ensuite du licenciement non contesté du demandeur – sur le paiement du solde afférent aux
vacances, les premiers juges ont considéré qu'il pouvait être exigé de l'employé qu'il
prenne son solde de vacances pendant le délai de congé de près de deux mois et demi. Saisis
également par l'employé du préjudice difficilement réparable et non quantifiable que lui
aurait causé un communiqué adressé par l'employeuse à ses partenaires et fournisseurs, les
premiers juges ont considéré en substance que, s'il était vrai que la manière d'annoncer la
fin des relations contractuelles était sèche et abrupte, il s'agissait néanmoins d'un fait réel et
que le manque de courtoisie – résultant de l'absence d'invitation de l'employé à une
discussion en vue d'élaborer un communiqué commun – n'était pas constitutif d'une
atteinte à sa personnalité. Par surabondance, les premiers juges ont retenu que le demandeur
n'avait pas démontré la gravité des souffrances psychiques ou physiques consécutives à
l'atteinte subie par la diffusion du communiqué litigieux. Pour ces motifs, les premiers
juges ont rejeté la conclusion en paiement d'un tort moral, de même que la conclusion
tendant à la production par l'employeuse d'un communiqué rectificatif. B. Par acte motivé
du 13 novembre 2019, W._____ a fait appel de ce jugement, concluant, sous suite de
frais et dépens de première et deuxième instances, principalement, à la réforme de son
dispositif en ce sens que l'ensemble des conclusions prises par l'appelant contre l'intimée
soit admis et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause à

- 3 - l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A l'appui de
son appel, W._____ a produit un onglet de huit pièces sous bordereau, soit des pièces de
forme (nos i à iii) et des pièces qui figuraient déjà au dossier de première instance (nos 2,
20, 21, 24 et 25) ; ces pièces sont dès lors toutes recevables. D._____ SA n'a pas été
invitée à se déterminer. C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la

base du jugement complété par les pièces du dossier : 1. a) Le demandeur, W. _____, citoyen français, est domicilié à [...]. W. _____ est au bénéfice d'une longue et solide expérience professionnelle notamment dans le domaine des produits de luxe. À l'audience du 28 novembre 2018, interrogé sur le type de produits de luxe dans lequel il a vait œuvré, W. _____ – dont les déclarations peuvent être ici retenues – a précisé avoir exercé pendant plus de vingt-cinq ans dans le domaine des yachts privés et de l'hôtellerie et qu'il avait également exercé dans le domaine des services aux bateaux, à savoir dans la vente d'uniformes pour les yachts, indiquant qu'il s'agissait de produits de luxe. b) La défenderesse, D. _____ SA, dont le siège est à [...], est une société anonyme dont le but est la conception, la création (design) et la fabrication de pièces dans le domaine de l' [...] et des produits de luxe. Elle est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 2009. [...] détient la signature individuelle. La marque, bien que jeune, est reconnue des spécialistes et amateurs d' [...], notamment pour la qualité et la précision de sa production.

- 4 - 2. a) Par contrat de travail du 30 juin 2014, D. _____ SA a engagé W. _____ en qualité de Directeur général adjoint pour une durée indéterminée ; il résulte du contrat que W. _____ exécutait alors déjà une mission de durée déterminée dans l'entreprise. Il devait assumer la responsabilité de domaines d'activité désignés de la manière suivante : « industriel et technique, commercial, monde, logistique, marketing et informatique ». Le contrat de travail prévoyait que W. _____ était « garant du développement du chiffre d'affaires de la société et de l'atteinte des objectifs de rentabilité » et devait « assurer un rôle d'entraînement de l'ensemble des équipes vers cet objectif ». b) L'expérience de W. _____ en matière d' [...] était minime avant son engagement. Interrogée sur les raisons de son recrutement à l'audience du 28 novembre 2018, [...], représentante de D. _____ SA, dont les déclarations circonstanciées peuvent être ici retenues, a exposé qu'elle n'avait pas engagé W. _____ en qualité de spécialiste dans le domaine de l' [...] mais de « bon gestionnaire » pensant que cela allait l'aider et a estimé que le vrai spécialiste [...] à l'époque était [...]. Quant à [...], représentant de l'entreprise, il a expliqué que c'était risqué d'engager une personne qui n'avait pas d'expérience dans le domaine, mais que W. _____ leur avait été recommandé par un fournisseur. L'intéressé ne conteste pas avoir découvert le monde de l' [...] chez son employeuse. Le témoin [...] – qui est apparue objective malgré les liens qu'elle a entretenus avec D. _____ SA, au sein de laquelle elle a collaboré du 1er janvier 2015 au 31 mai 2017, et avec W. _____ avec lequel elle a conservé des liens amicaux – a confirmé que W. _____ n'avait pas hésité à mettre à contribution son propre réseau de connaissances et d'amis dans la profession. c) Selon le contrat de travail, le droit aux vacances était de cinq semaines par année de service. Au vu des bulletins de salaire des mois de janvier, mars, avril et mai 2015, le salaire mensuel brut de W. _____ était fixé à 15'500 fr., soit un salaire mensuel net de 10'152 fr.

- 5 - 30. Les parties admettent que dès le mois de juillet 2015, le salaire mensuel net de W. _____ se situait à 9'652 fr. 30, compte tenu d'une retenue de 500 fr. par mois à titre de remboursement d'avances sur frais. Pour le surplus, le contrat prévoyait l'application, à titre supplétif, des dispositions du règlement interne de l'entreprise, respectivement du Code des obligations. 3. Par courrier du 26 août 2015, D. _____ SA a informé W. _____ qu'elle se trouvait dans l'obligation de mettre fin aux relations de travail et de lui notifier son licenciement qui prendrait effet au 31 août 2015. La lettre de licenciement indique les éléments suivants : « (...) Nous vous avons informé de nos inquiétudes quant aux actions que vous avez menées dans le cadre de vos fonctions et sur l'avenir de la société, ainsi que

sur la nécessaire de réorientation de vos actions dans l'intérêt de l'entreprise et conformément à nos instructions. Nous avons pris connaissance de votre courrier de réponse, qui par les points qu'il adresse démontre l'incompréhension que vous avez de la situation. Nous vous informons par la présente que nous nous trouvons dans l'obligation de mettre fin aux relations de travail qui vous lient à l'entreprise. Cette nécessité nous conduit à vous notifier votre licenciement qui prendra effet au 31 août 2015. Afin de ne pas déséquilibrer la marche de l'entreprise ainsi que de vous permettre de vous réorganiser, nous vous dispensons dès la signature de la présente de réaliser votre délai de congé, toutefois nous vous prions de rester joignable et à disposition de la société jusqu'à la fin des rapports de travail soit le 31 octobre 2015. (...) ». 4. a) Ensuite du licenciement de son employé, D._____ SA a adressé à ses partenaires et fournisseurs le communiqué – non daté – suivant [mots soulignés et/ou en gras dans le texte original] : « Concerne : Communication adressée à nos partenaires et fournisseurs concernant la résiliation du contrat de travail de Monsieur W._____ Mesdames, Messieurs, Agissant au nom et pour le compte de la société D._____ SA, nous vous communiquons la résiliation du contrat de travail de Monsieur W._____ pour le 31 octobre 2015. Nous vous informons également du fait que Monsieur W._____ a été libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé et qu'il ne fait dès lors plus partie du personnel de notre société dès et y compris le 31 août 2015.

- 6 - Nous nous en remettons au professionnalisme de chacun et nous ne doutons pas que vous tiendrez compte de cette information de manière rigoureuse dans le cadre de vos relations avec notre société. Nous attirons votre attention sur le fait qu'étant donné la fin des rapports contractuels de cet employé, votre devoir de confidentialité vaut désormais également à l'égard de W._____. La direction de la société se tient bien entendu à votre disposition pour répondre à toute question relative à la présente communication. En vous souhaitant bonne réception de la présente et dans l'attente que vous lui donniez la suite qu'elle comporte, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'expression de nos sentiments bien dévoués. Pour D._____ SA [...], adm. ». b) Entendue en qualité de représentante de D._____ SA à l'audience du 28 novembre 2018, [...] a précisé qu'elle n'avait pas rédigé le contenu du communiqué – rédigé en anglais et en français –, mais que cela avait été fait par son avocat, car elle ne voulait faire aucune erreur de vocabulaire ; son conseil lui avait transmis un projet, dont elle avait validé la forme. S'agissant des circonstances ayant entouré la rédaction du communiqué, le témoin [...] a déclaré qu'elle avait rédigé un premier projet, puis que la tâche avait été confiée à un avocat. Le témoin a relevé que son projet était « plus neutre », exposant que son idée était que le communiqué emporte l'accord de toutes les parties. Le conseil du demandeur lui demandant si le communiqué était brutal, ce témoin a répondu par l'affirmative, n'ayant jamais vu cela auparavant. c) Le milieu des produits de luxe, en particulier de l' [...], est un milieu relativement fermé, où « tout se sait », ce dont W._____ est conscient dans la mesure où il l'allègue lui-même. Le témoin [...] a expliqué qu'elle avait préparé la liste des destinataires du communiqué de D._____ SA et que, de mémoire, il s'agissait de tous les partenaires de la société, sans pouvoir être plus précise, tout en les estimant, sur demande, entre vingt et cinquante. Interrogée sur la position des destinataires dans ce milieu, le témoin a

- 7 - répondu que, de mémoire, le communiqué avait été envoyé à tous les détaillants et fournisseurs suisses de l'entreprise et qu'il s'agissait de personnes influentes, toutes en

charge de départements ou de la direction de leurs sociétés, tout en précisant que l' [...] était un petit secteur et qu'il ne s'agissait que de vases communicants. S'agissant de savoir si l'ensemble de la profession avait pu lire que W. _____ s'était fait licencier, le témoin [...] a précisé qu'il ne s'agissait peut-être pas de l'ensemble de la profession, mais de l'ensemble des partenaires de D. _____ SA. Quant au témoin [...] – celui-ci travaillant pour un fournisseur de D. _____ SA et entretenant une relation amicale avec W. _____, ses déclarations sont apparues objectives et convaincantes malgré ces liens –, il a répondu par l'affirmative à cette question, au vu du petit réseau qui l'entourait. Il a précisé que le milieu de l' [...] disposait de médias (papier et informatique) qui relayaient pas mal d'informations et que cette nouvelle l'avait été quelques jours après. Il a relevé qu'il y avait beaucoup de « turn over » au niveau du management et que c'était un peu le jeu des chaises musicales. Il a précisé que ce genre d'information faisait partie du buzz qui remplissait les sites. Le témoin [...] – dont les déclarations sont apparues objectives et convaincantes malgré les liens entretenus avec les parties, en particulier avec W. _____ –, a confirmé avoir reçu le communiqué, mais pour le surplus, n'était pas en mesure de dire quels en avaient été les destinataires. Le témoin [...] a exposé qu'à la suite de la réception du communiqué, il y avait eu un effet de surprise. Il avait alors demandé à d'autres fournisseurs, par exemple à [...], s'ils avaient reçu le même courrier afin de pouvoir échanger à ce sujet, car il s'agissait vraiment d'une surprise. Interrogé sur les raisons de cette surprise, le témoin a répondu qu'en cinq ans d'expérience dans le milieu, c'était la première fois où il avait vu le départ brutal d'un dirigeant être communiqué de manière officielle, remarquant qu'en général, dans les entreprises de même taille et similaires, cela se faisait de façon plus feutrée et douce, raison pour laquelle il avait demandé à [...] si c'était usuel ; celui-ci lui aurait répondu, selon les dires du témoin, être tout aussi surpris que lui. Le témoin a

- 8 - encore relevé que le terme « résiliation » était en gras et souligné, ce qui était brutal de son point de vue. 5. a) W. _____, qui était alors en arrêt maladie, a réagi immédiatement en adressant à son tour un courriel aux fournisseurs de l'entreprise, dont le contenu en français est le suivant : « Envoyé aux fournisseurs : - Fr - UK A/ « Le Roi est mort... Longue vie à la Reine ! » Chers partenaires et pour certains amis, Il me plaît à penser que vous avez été surpris de recevoir il y a quelques jours un communiqué annonçant la radiation de mon contrat. Et bien vous allez rire... étant en arrêt maladie durant cette semaine précisément suite à une intervention chirurgicale, j'ai été informé de cette gentille missive « en live » par vous-même ! Vous allez encore rire... Je ne peux donc même pas m'excuser pour ne pas vous avoir informé avant ! Beaumarchais avait donc raison... « Empressons nous de rire de tout de peur d'être obligé d'en pleurer » ! Après deux années, Madame [...] a donc décidé de reprendre la barre de son bateau ce qui est finalement dans la normale des choses, seule la méthode est discutable ! Laissant l'humour de côté, je tenais tout particulièrement à vous remercier pour ces (presque) 2 ans durant lesquels j'ai pu découvrir en vous écoutant les métiers de l' [...] et apprendre à les aimer. J'ai été honoré que vous m'ayez accordé votre confiance et considère comme un privilège d'avoir pu travailler avec vous. Je souhaite longue vie à D. _____ SA et particulièrement à la « dream team » mise en place après mon arrivée. Je me réjouis des nouvelles opportunités qui nous permettront à n'en pas douter de nous croiser à nouveau. A très bientôt donc pour de nouvelles aventures. Bien cordialement à tous. W. _____ PS : NEW contact : Tel - [...] // email - [...] ». b) Le témoin [...], dont les déclarations ont paru objectives et convaincantes, a indiqué que lorsqu'on quittait une entreprise, on le faisait élégamment et on ne devait pas lui nuire. Il a jugé que c'était une erreur que d'envoyer ce courriel à tout le

monde. Bien qu'il ait trouvé le ton du message de W. _____ « un peu rigolo », il a estimé que ce « n'était pas sérieux ». Pour lui, le ton était satirique, « c'était un peu trop », au

- 9 - contraire du message de D. _____ SA qui « était élégant et professionnel ». Il a trouvé que le message de W. _____ était plus concentré sur [...] et pouvait porter préjudice à la société. Il a rappelé qu'il fallait toujours faire attention à ce genre de chose, précisant, sur demande du conseil de la défenderesse, que ses employés, en première réaction, avaient dit que, par son message, W. _____ s'était « un peu tiré une balle dans le pied », rappelant que le monde [...] était petit. c) Par courrier du 1er octobre 2015, le conseil de l'époque de D. _____ SA a avisé W. _____ qu'en « envoyant un courriel du 21 septembre 2015 à l'ensemble de nos partenaires et fournisseurs, vous avez manqué à votre devoir de diligence et de fidélité en violation crasse des Articles 8 et 9 de votre contrat et de l'Article 321a du Code des obligations ». 6. a) Le 5 octobre 2015, la société [...] a adressé à W. _____ un courrier dont la teneur est la suivante : « Monsieur W. _____, Je fais suite aux deux entretiens très constructifs que nous avons eus avec Monsieur [...], grâce auxquels nous pouvions être très optimistes concernant une confirmation de contrat. Toutefois, je suis au regret de vous faire part de son appel de ce matin, au cours duquel il m'a informé que leur cellule de recrutement avait décidé de renoncer à finaliser les négociations en cours avec vous. Très surprise, et compte tenu des relations de longue date que mon Cabinet entretient avec ce client, j'ai demandé les raisons de cette décision. En fait, il a été porté à leur connaissance (probablement par certains de leurs fournisseurs ?!) un communiqué émanant de Madame [...] qui semble mettre très sérieusement en doute votre intégrité. Sur ma demande, il m'a envoyé ce document par mail. Le doute n'étant absolument pas toléré au sein de ce groupe, ils ont choisi de rompre les négociations, pourtant avancées, avec vous. Je me permettrais de vous joindre dans la journée afin de vous entretenir de cette nouvelle et de l'embarras dans lequel je me retrouve face à mon client. Bien à vous. [...] SA ».

- 10 - L'auteure de cette lettre, [...], consultante en ressources humaines, a été entendue comme témoin ; ses déclarations ont paru objectives et convaincantes malgré les liens qu'elle a entretenus avec W. _____, ces liens étant exclusivement professionnels et, faute d'occasion, ne les ayant pas amenés à se contacter à nouveau à la suite des événements dont il est question ici. Le témoin a confirmé qu'une suspicion était née du fait que W. _____ avait été licencié. Pour elle, il est évident qu'à ce niveau de responsabilité, le communiqué y relatif avait créé un doute sur la probité de la personne. Elle a déclaré avoir été relativement mise dans l'embarras, étant donné que son client lui en avait voulu de lui avoir présenté quelqu'un au sujet de qui il estimait qu'elle n'avait pas pris assez de renseignements. Elle a confirmé que le communiqué litigieux lui était inconnu et que c'était son client qui l'en avait informée et le lui avait transmis quelque temps plus tard. b) Le 25 novembre 2015, la société [...] SA, a adressé un courrier à W. _____, dont la teneur est la suivante : « Monsieur W. _____, Pour faire suite à notre dernier entretien, nous sommes au regret de vous confirmer par la présente que nous ne donnerons pas suite au projet de collaboration et d'embauche vous concernant. En effet, nous avons relu le document reçu de Madame [...], diffusé le 2 septembre et envoyé semble-t-il à l'ensemble des fournisseurs et sous-traitant de la société D. _____ SA. Nous interprétons ce communiqué comme pouvant être la suite d'une faute professionnelle. Surpris par le contenu de ce document, certes, vous savez probablement que le secteur de l' [...] est un monde très fermé et que nous ne souhaitons pas prendre un quelconque risque pour l'image de notre entreprise. Nous vous souhaitons

cependant bonne chance pour la suite de vos recherches. Veuillez agréer, Monsieur W._____, nos cordiales salutations. [...] SA [...] ». Le témoin [...] a confirmé être l'auteur de cette lettre. Il a précisé sa réponse, le conseil de la défenderesse lui faisant remarquer que la lettre était signée « [...] », en ce sens qu'il avait connaissance de cette lettre pour l'avoir rédigée, son père l'ayant signée. Interrogé sur la réaction qu'il avait eue quant au contenu du communiqué de D._____ SA, le témoin a déclaré avoir été surpris par son contenu ; il avait en effet

- 11 - eu un rendez-vous avec M. [...] et W._____ le 25 août 2015 pour discuter de quatre collections – entretien durant lequel il n'avait pas pensé à un arrêt ni à un licenciement –, puis il avait appris que W._____ était licencié au 31 août 2015. Selon lui, ce courriel faisait penser qu'il y avait eu quelque chose de grave pour qu'en six jours une décision aussi abrupte soit prise. Sur question du conseil de la défenderesse, le témoin a précisé qu'après ce communiqué, il était toujours prêt à engager W._____, car personnellement il avait un très bon contact avec lui et envie de l'engager, en précisant qu'il avait un bon réseau. Le témoin a toutefois souligné que son père avait relevé que le milieu de l' [...] était très fermé et qu'il avait dès lors préféré ne pas aller de l'avant avec ce partenariat. 7. a) W._____ a fondé [...] à [...] en mars 2016. Il en est le directeur général. Dans le cadre de cette nouvelle activité, il fournit divers conseils dans un nombre varié de domaines. A l'audience du 28 novembre 2018, W._____ a précisé qu'il ne faisait désormais que des mandats dans le domaine du luxe, mais aucun dans le domaine de l' [...]. A cette occasion, W._____ a déclaré qu'il avait fait tout ce qu'il avait pu pour garder des contacts dans l' [...] mais qu'il n'y était pas parvenu. b) A la question de savoir si, dans un tel milieu, le licenciement d'une personne ayant occupé un poste tel que celui du demandeur était « infâmant », le témoin [...] a estimé le terme excessivement fort, lui préférant celui de « rédhibitoire », étant donné que cela mettait très sérieusement en danger la poursuite d'une carrière dans ce milieu-là, soit celui de l' [...] et, plus globalement, dans tous domaines de direction de filiale, de business unit et de management, étant donné que les informations circulaient. Pour le témoin [...], il est évident que, si l'on se fait licencier – hormis pour des motifs économiques –, c'est soit que l'on n'a pas apporté satisfaction, soit parce qu'on a commis une faute professionnelle. 8. W._____ a été en incapacité de travail du 31 août au 6 septembre 2015, puis du 11 septembre au 18 novembre 2015.

- 12 - Selon un courriel du 5 février 2016 de D._____ SA à W._____, le détail du décompte des congés du demandeur est le suivant : « solde au 31.08.15 21 jours +5 jours de fermeture en déc qui vous ont été re- crédité -8 jours en novembre 2015 -13 Jours en décembre 2015 +2 jours en janvier 2016 acquis -7 jours en janvier 2016 pour solde solde 0 jours ». Les parties admettent que pour l'année 2015, W._____ avait droit à 35 jours de vacances, compte tenu d'un solde reporté de 10 jours de vacances non prises en 2014. Elles s'accordent également sur le fait que le demandeur a pris trois jours de vacances en juin 2015 et onze jours en août 2015, soit un total de quatorze jours de vacances. Dans la lettre de licenciement, D._____ SA a libéré W._____ de son obligation de travailler pendant le délai de congé. 9. a) Une autorisation de procéder a été délivrée à W._____ le 9 juin 2016, la procédure de conciliation introduite le 4 mai 2016 n'ayant pas abouti. b) Par demande du 11 août 2016 introduite devant le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte, W._____ a conclu, sous suite de frais judiciaires et dépens et sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, à ce que D._____ SA soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant de 40'000 fr. (I), d'un montant de 3'904 fr. 95 (II) et d'un montant de

9'846 fr. 70 (III) – ces trois montants étant dus avec intérêt à 5 % dès le 1er janvier 2016 (échéance moyenne) –, et à ce que D._____ SA soit tenue : a) de produire un communiqué rectificatif dont le texte sera déterminé en cours d'instance ; b) de faire publier à ses frais dit communiqué dans le quotidien Le Temps ainsi que dans cinq revues spécialisées dans le secteur de l' [...] et des produits de luxe dont les titres seront indiqués par

- 13 - le demandeur ; c) d'adresser dit communiqué à toutes les personnes physiques ou morales à qui elle a adressé le communiqué litigieux ; d) d'adresser enfin dit communiqué rectifié (réd.) à toute personne physique ou morale sur indication du demandeur (IV). Par réponse du 31 janvier 2017, D._____ SA a conclu, sous suite de frais judiciaires et dépens, à que W._____ soit débouté de toutes ses conclusions (1) et à ce qu'il soit condamné à tous les frais et dépens de l'instance (2). Par réplique du 21 avril 2017, W._____ a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, au rejet des conclusions prises par la défenderesse et a confirmé ses propres conclusions. Par duplique du 9 juin 2017, D._____ SA a confirmé les conclusions prises au pied de sa réponse. c) Une audience s'est tenue le 7 mars 2018 au cours de laquelle cinq témoins ont été entendus de façon anticipée. Leurs déclarations ont été protocolées au procès-verbal, et il y a été fait référence dans la présente décision dans la mesure utile. Une deuxième audience s'est tenue le 28 novembre 2018, à laquelle d'entrée de cause le demandeur a produit une pièce permettant de préciser sa conclusion IV. Le demandeur a en outre indiqué qu'il entendait ajouter une conclusion V tendant à la délivrance d'un certificat de travail, invoquant des faits nouveaux au sens des art. 229 et 230 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), conclusion qu'il a finalement retirée après que la défenderesse a contesté l'ajout de cette conclusion, au motif d'une part que les conditions des art. 229 et 230 CPC n'étaient pas remplies, et d'autre part qu'un certificat de travail avait déjà été délivré le 22 avril 2016. Le tribunal a pris acte du retrait de la conclusion V nouvelle. Les parties ont ensuite été entendues. Leurs déclarations ont été protocolées au procès-verbal et il y a été fait référence dans la présente décision dans la mesure utile. Pendant

- 14 - l'interrogatoire de W._____, son conseil a retiré la conclusion II, ce dont l'autorité de première instance a pris acte. En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), 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). 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) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2e éd., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III

129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement

- 15 - la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135). 3. 3.1 L'appelant fait valoir que les premiers juges auraient fait une mauvaise appréciation en estimant que le communiqué litigieux [réd. : communiqué non daté de l'intimée adressé aux partenaires et fournisseurs peu après le licenciement] ne violait pas les art. 28 CC et 328 CO. Se fondant sur les déclarations des témoins [...], [...] et [...] et [...], l'appelant soutient que le communiqué ne dénoterait pas un simple manque de courtoisie de la part de son ancienne employeuse ; ce communiqué serait au contraire « tout sauf neutre » et son effet serait potentiellement dévastateur pour sa réputation, mettant en péril son avenir professionnel et économique et portant atteinte à sa considération. Selon l'appelant, ce communiqué susciterait la suspicion de la commission d'une faute grave, de sorte que sa réputation serait ternie dans « tout un secteur d'activité de luxe et sans doute au-delà », ces procédés étant propres à porter atteinte à sa dignité ainsi qu'à son honneur personnel et professionnel. L'appelant invoque encore que cette situation lui aurait causé d'intenses souffrances morales. 3.2 3.2.1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe (art. 28 al. 1 CC). Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC). Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. La disposition reprend, en l'appliquant au contrat de travail, le principe général énoncé à l'art. 28 CC (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, n. 2 ad art. 328 CO, p. 278 ; Tercier/Bieri/Carron, *Les contrats spéciaux*, 5e éd., 2016, n. 2923). Cette obligation perdure dans une certaine mesure au-delà

- 16 - de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 et les références ; Metz, in Münch/Metz (édit.) *Stellenwechsel und Entlassung*, 2e éd., Bâle 2012, p. 176). Il y a ainsi violation de l'art. 328 CO lorsque l'ancien employeur donne des indications inexactes et en contradiction avec le certificat de travail établi à un employeur potentiel (Carruzzo, loc. cit.). Une référence mensongère peut induire une obligation de dédommagement du lésé, à condition qu'un refus d'emploi et un dommage dus à ces faits puissent être établis (Carruzzo, loc. cit.). 3.2.2 Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non. En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit ; il n'est pas nécessaire que l'évènement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat. L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante. En pareil cas, l'allégement de la preuve se justifie par le fait que, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités). Lorsque la relation de causalité naturelle entre un comportement donné et un certain résultat est retenue, il faut encore se demander si le rapport de causalité peut être qualifié d'adéquat, c'est-à-dire si le comportement en question était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 123 III 110 consid. 3a et les références, JdT 1997 I 791). Il s'agit alors de résoudre une question de droit. La causalité adéquate peut être exclue, l'enchaînement des faits perdant alors sa portée juridique, si une autre cause concomitante, par exemple une force naturelle, le comportement de la victime ou d'un tiers, constitue une

circonstance tout à fait exceptionnelle ou apparaîtrait si

- 17 - extraordinaire que l'on ne pouvait pas s'y attendre ; l'imprévisibilité d'un acte concurrent ne suffit pas en soi à interrompre le rapport de causalité adéquate ; il faut encore que cet acte ait une importance telle qu'il s'impose comme la cause la plus probable et la plus immédiate de l'événement considéré, reléguant à l'arrière-plan tous les autres facteurs qui ont contribué à l'amener, et notamment le comportement de l'auteur (ATF 122 IV 17 consid. 2c/bb et les arrêts cités). Cela étant, avant de procéder à cet examen, encore faut-il que l'existence d'une autre ou d'autres circonstances ayant concouru à la réalisation du résultat soit constatée en fait (cf. TF 12 septembre 2001 consid. 2d/bb, non publié de l'ATF 127 III 496 ; TF 4C.379/2002 du 22 avril 2003 consid. 2.1). 3.2.3 Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette ; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 et les arrêts cités). 3.2.4 Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffre ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 I 699 consid. 5.1 et les références).

- 18 - 3.3 Les premiers juges ont estimé que le communiqué litigieux ne contenait aucune appréciation quant à la personnalité ou qualité du travail de l'employé, qu'il n'y était fait mention ni d'une faute grave, ni d'un quelconque soupçon, ni d'autres appréciations qui pourraient attaquer la personnalité ou la qualité du travail de l'employé. La volonté de l'entreprise était d'informer de manière objective et factuelle pour mettre fin aux éventuelles rumeurs, étant rappelé que le système suisse consacrait la liberté de résilier un contrat et qu'un ancien employeur ne pouvait pas cacher un licenciement sous peine d'engager sa responsabilité. Les premiers juges ont encore relevé que le communiqué avait été adressé à un cercle d'intéressés adéquat, soit aux partenaires et fournisseurs de l'entreprise, qui étaient en contact direct avec l'employé. Les premiers juges ont également relevé que le témoin [...] avait indiqué que ce type de message [réd. : le communiqué litigieux] créait un doute sur la probité de la personne, tandis que le témoin [...] avait effectivement eu des doutes, ceux-ci étant plutôt guidés par la soudaineté de l'annonce, celle-ci étant survenue alors qu'il avait eu un entretien quelque jours auparavant avec l'appelant sans que rien ne laisse présager une fin de contrat aussi rapide. Selon les premiers juges, les deux courriers produits par l'appelant pour démontrer l'impact du communiqué ne suffisaient pas à prouver qu'il n'avait plus aucune chance dans le domaine [...]. Selon les magistrats, ces refus pourraient avoir d'autres causes, notamment le manque d'expérience de l'intéressé dans le domaine de l' [...] – celui-ci n'ayant travaillé que deux ans pour son employeuse,

sans autre expérience dans ce domaine – ou la réponse de l'intéressé au communiqué, celle-ci ayant pu avoir un caractère rédhibitoire dans un domaine aussi fermé et feutré que l' [...]. Les premiers juges ont encore retenu que, s'il était vrai que la manière d'annoncer la fin des relations contractuelles était sèche et abrupte, il s'agissait néanmoins d'un fait réel. Les magistrats ont considéré que l'employé avait échoué à démontrer que l'entreprise l'aurait invité à une séance pour élaborer un communiqué dont le contenu aurait été discuté et arrêté d'un commun accord. Selon eux, la courtoisie aurait

- 19 - peut-être voulu que l'entreprise invite l'employé à une discussion pour élaborer ensemble un communiqué, mais qu'en l'espèce, le manque de courtoisie, tant que cela ne stigmatisait pas de manière inutilement vexatoire l'employé, n'était pas constitutif d'une atteinte à la personnalité. Par surabondance, les premiers juges ont estimé que l'employé n'avait pas démontré la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la diffusion du communiqué litigieux. 3.4 L'état de fait a été complété par les déclarations du témoin [...] dont l'appelant se prévaut dans son appel (cf. supra ch. 4.b), les déclarations des autres témoins sur lesquelles il appuie son raisonnement figurant déjà dans l'état de fait du jugement de première instance. En l'espèce, dans le communiqué litigieux, les termes « résiliation » et « dès et y compris le 31 août 2015 » sont soulignés ; cela marque l'insistance de l'employeur quant au fait que l'appelant ne faisait plus partie avec effet immédiat du personnel de l'entreprise. L'accentuation de ces termes peut induire toutes sortes de spéculations quant aux motifs du licenciement et potentiellement porter atteinte à la réputation de la personne concernée. Les témoins [...] et [...] ont ainsi relevé le caractère brutal et surprenant d'un tel communiqué. Les témoins [...] et [...] ont en outre confirmé qu'un tel communiqué pouvait avoir une influence négative auprès des autres employeurs potentiels dans le milieu concerné. Il est cependant également établi qu'en réaction à ce communiqué, l'appelant a adressé une réponse d'un goût douteux aux fournisseurs, ce que le témoignage de [...] confirme. On comprend des déclarations de ce témoin qu'il n'était pas sérieux d'envoyer un tel message dans le petit milieu concerné, ce qui revenait pour l'auteur du message à « se tirer une balle dans le pied ». Si on peut considérer que le communiqué litigieux était susceptible de porter atteinte à l'avenir professionnel de l'appelant, force est de constater que la réaction pour le moins inadéquate de l'appelant était également de nature à lui causer du tort, de sorte que le lien de causalité naturelle n'est pas établi entre le

- 20 - comportement de l'intimée et l'atteinte invoquée. En outre, comme retenu par les premiers juges, il est établi que l'appelant n'avait aucune expérience dans le domaine de l' [...] avant son engagement deux ans auparavant, de sorte que cela pouvait également avoir une influence sur son parcours dans ce secteur. Par surabondance, comme l'ont également relevé les premiers juges, l'appelant n'a pas démontré avoir subi une atteinte sérieuse à sa personnalité, respectivement à son avenir professionnel. Il n'a en particulier pas établi qu'il n'aurait plus pu exercer dans le domaine du luxe comme par le passé, les lettres des 5 octobre et 25 novembre 2015 n'étant pas suffisantes à cet égard et ne concernant que le domaine de l' [...], alors que l'appelant n'avait aucune expérience dans ce domaine avant son engagement par l'intimée. L'appelant n'a pas non plus établi, certificat médical ou autre preuve à l'appui, qu'il aurait subi le dommage allégué. Pour ces motifs, le grief de l'appelant doit être rejeté. 4. 4.1 L'appelant reproche également aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour solde de vacances. Il soutient que, durant la période concernée, il devait, d'une part, rester à disposition de l'intimée et demeurer joignable et,

d'autre part, consacrer son temps à la recherche d'un emploi. Selon lui, le fait de n'avoir pas fourni de preuves de recherches d'emploi pour la période concernée ne permettrait pas de retenir, comme l'ont fait les premiers juges, qu'il n'avait pas besoin de temps pour effectuer des recherches d'emploi puisqu'il avait déjà le projet de s'installer en qualité d'indépendant. L'appelant soutient que les courriers des 5 octobre et 25 novembre 2015 établiraient au contraire qu'il était alors dans une logique de recherche d'emploi. 4.2 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des

- 21 - prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2 ; ATF 131 III 623 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 2.7 ou 3.3 semaines dans une période de libération de quatorze semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3), de quinze jours dans une période de libération de trois mois (TF 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.3), voire de treize jours dans une période de libération de trente-cinq jours (TF 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8). 4.3 Les premiers juges ont retenu que les parties s'accordaient sur le fait que, compte tenu de l'incapacité de travail de l'employé du 31 août au 6 septembre, puis du 11 septembre au 18 novembre 2015, son délai de congé avait été prolongé jusqu'au 31 janvier 2016 et qu'il restait à l'employé 21 jours de vacances à prendre au 31 août 2015. Les premiers juges y ont ajouté 7 jours pour les vacances de fin d'année, ce que l'appelant ne conteste pas. Les premiers juges ont constaté que l'employé avait été libéré de son obligation de travailler dès le 19 novembre 2015 et jusqu'au 31 janvier 2016, soit pendant près de deux mois et demi, que, pendant cette période, il avait pu consacrer son temps à la recherche d'un nouvel

- 22 - emploi, ce qui représentait quelque 75 jours, jours fériés et week-ends compris et qu'en tenant compte de l'intégralité du solde de vacances, à savoir 28 jours (21 + 7), l'employé disposait encore de quelque 47 jours pour rechercher un nouvel emploi, soit plus de la moitié des jours à sa disposition. Les premiers juges ont relevé que l'employé n'avait produit aucune recherche d'emploi, ce qui démontrait qu'il avait déjà le projet de s'installer en qualité d'indépendant, projet qu'il a finalement concrétisé au mois de mars 2016, soit un mois après la fin de son délai de congé (31 janvier 2016). Pour ces motifs, les premiers juges ont considéré qu'il pouvait être exigé de l'intéressé qu'il prenne les jours de vacances qui lui restaient pendant le délai de congé, prolongé jusqu'au 31 janvier 2016. 4.4 En l'espèce, l'appelant se contente d'exposer sa propre version des faits, sans démontrer qu'il n'était pas libéré de l'obligation de travailler, ni que le temps restant à disposition n'était pas suffisant pour des recherches d'emploi potentielles. Au demeurant, le raisonnement des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé. 5. Au vu de ce qui

précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté (art. 312 al. 1 CPC) et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 768 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

- 23 - Par ces motifs, la Cour d'appel civile prononce : I. L'appel est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 768 fr. (sept cent soixante-huit francs), sont mis à la charge de l'appelant W._____. IV. L'arrêt est exécutoire. La présidente : La greffière : Du Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : - Me Robert Ayrton (pour W._____), - Me Philippe Ciocca (pour D._____ SA), et communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Madame la Présidente du Tribunal d'arrondissement de La Côte. La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

- 24 - Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :

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