

# VD\_GERICHTE PT21.025664 vom 15. Januar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT21.025664](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT21.025664)

FR: VD\_GERICHTE PT21.025664 du 15 janvier 2024

IT: VD\_GERICHTE PT21.025664 del 15 gennaio 2024

## Erwägungen

### E. 8

CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ce fait, respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4A\_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.1). 3. 3.1 Dans un premier moyen, l'appelant se plaint du délai dans lequel la motivation du jugement a été communiquée aux parties. Il soutient que le long délai écoulé entre la délibération intervenue le 17 mai 2022 et la notification du jugement motivé le 31 janvier 2023 est à l'origine des lacunes de l'état de fait dont il se prévaut. 3.2 Le principe de célérité, découlant des art. 6 § 1 CEDH (Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ; RS 0.101) et 29 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), est violé lorsque le tribunal ne se prononce pas dans les délais requis par la loi ou les circonstances alors qu'il le pourrait (Bastons Bulletti in Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann [éd.], Petit commentaire, Code de procédure civile, Bâle 2020, n. 15 ad art. 319 CPC). La durée raisonnable de la procédure s'examine selon les circonstances d'espèce, en fonction de la difficulté de la cause, de l'urgence de celle-ci et du comportement des parties et de l'autorité (ATF 144 II 486, consid. 3.2). La bonne foi impose au plaideur de réagir au retard du tribunal en requérant une décision de sa part, avant d'introduire un recours pour déni de justice (TF 4A\_160/2017 du 30 juin 2017 ; Bastons Bulletti, op. cit., n. 17 ad art. 319 CPC). La sanction du dépassement du délai raisonnable consiste dans la constatation de la violation du principe de célérité et peut également

- 13 - jouer un rôle sur la répartition des frais et dépens, voire engager la responsabilité de l'Etat (ATF 130 I 312 consid. 5.3). Il a été jugé qu'un délai de 10 mois pour notifier les considérants écrits dans un litige patrimonial (responsabilité bancaire) régi par la maxime de disposition pouvait apparaître relativement long, mais restait encore approprié, d'autant que la partie était déjà fixée sur son sort, ne s'était enquis à aucun moment de l'avancement de la rédaction, ni n'avait fait état d'une urgence quelconque (TF 4A\_121/2021 du 21 avril 2022 consid. 15.3). Il n'y a plus d'intérêt au recours pour déni de justice, lorsque la décision prétendument tardive, a été entretemps rendue (ATF 125 V 373 consid. 1; TF 5A\_911/2019 du 28 janvier 2020 consid. 3.1). Toutefois, l'autorité de recours entre en matière, même en cas de défaut d'intérêt, lorsque le recourant fait valoir de manière motivée un grief défendable de violation de la CEDH (TF 5A\_339/2016 du 27 janvier 2017 consid. 1.2 ; TF 4A\_549/2021 du 16 décembre 2021 consid. 2.5.1), singulièrement une violation de l'art. 5 ch. 4 CEDH (TF 5A\_911/2019 du 28 janvier 2020 consid. 4.1). Il est exceptionnellement renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel et pratique lorsque la situation ayant donné lieu aux griefs invoqués est susceptible de se répéter en tout temps dans des circonstances identiques ou semblables et qui, en raison de la trop courte durée de la procédure, ne pourrait jamais

être tranchée si le recours était déclaré irrecevable (intérêt dit « virtuel » ; ATF 140 III 92 consid. 1.1., JdT 2014 II 348 ; ATF 136 III 497 consid. 1.1, JdT 2010 I 358 ; TF 5A\_671/2021 du 20 décembre 2021 consid. 3.1.1). 3.3 En l'espèce, le délai de huit mois et demi écoulé entre les délibérations et la notification du jugement rédigé ne saurait constituer une violation du principe de célérité. En outre, même si tel était le cas, on n'y verrait aucun lien avec les éventuelles lacunes dans l'état de fait dont se prévaut l'appelant. Au surplus, celui-ci n'aurait plus d'intérêt à un éventuel constat de déni de justice dans la mesure où il invoque le principe de célérité alors que le jugement motivé a été rendu. 4.

- 14 - 4.1 L'appelant invoque ensuite une constatation inexacte des faits. Il se prévaut en particulier de plusieurs faits qui n'auraient pas été pris en compte. 4.2 L'appelant reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir retenu, sur la base de la pièce 5 produite, qu'il avait adressé à l'intimée une réclamation au sujet du calcul de son salaire à une seule reprise, soit le 6 avril 2020. Il soutient qu'il aurait en réalité demandé la rectification de son salaire à chaque paiement, en se référant aux pièces 6, 4bis et 6bis produites. Selon lui, la pièce 6bis prouverait par ailleurs les erreurs commises pour les mois de mars à mai 2020, de même que l'absence de fiche de salaire pour le mois de juin 2020. La pièce 6 produite est une lettre du conseil de l'appelant du

### **E. 13**

octobre 2020. Le contenu de cette pièce n'a toutefois pas été allégué, mais produite pour prouver la contestation du congé (cf. allégué 51 de la demande). Il n'y a dès lors pas lieu de l'intégrer aux faits. On relèvera tout de même que si cette lettre constitue bien en elle-même une réclamation au sujet du montant des salaires versés, elle n'établit toutefois pas – en tant qu'elle ne fait que rapporter des propos – que l'appelant avait réclamé la rectification de son salaire après chaque versement. Cette pièce ne serait ainsi de toute manière pas déterminante pour l'issue du litige. L'appelant soutient également que les erreurs sur son salaire sont démontrées par les pièces 4bis et 6bis. Vraisemblablement établies par l'appelant lui-même à une date par ailleurs inconnue, les pièces 4bis et 6bis n'ont toutefois aucune force probante. 4.3 L'appelant soutient que sa mise au « chômage technique » dès le 6 avril 2020 aurait dû être retenue dans les faits. L'état de fait du jugement mentionne toutefois cet élément à son ch. 6 let. b, de sorte que ce grief est sans fondement.

- 15 - 4.4 L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu, sur la base de la pièce 7, que [...] avait été mandaté spécialement par l'intimée le 14 mai 2020 pour le licencier. Dès lors que l'appelant tire argument de ce fait dans sa contestation du congé et que ce fait a bien été allégué par l'appelant dans sa demande, cet élément a été ajouté dans les faits du présent arrêt (cf. ch. 6 let. a), même si, comme on le verra plus loin, cet élément n'apparaît pas pertinent selon la Cour de céans. 4.5 L'appelant soutient que le fait qu'un montant de 3'229 fr. 25 aurait été payé en date du 21 janvier 2022 à titre de solde de salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2020 aurait dû être pris en compte sur la base de la pièce 125. Le jugement retient cet élément au ch. 11 des faits, mais contient une erreur de date, en indiquant le 21 janvier 2021 au lieu du 21 janvier 2022. Ce fait a été corrigé dans les faits du présent jugement (cf. ch. 7 let. e). 4.6 L'appelant soutient encore que l'intimée ne lui aurait pas immédiatement reversé les indemnités perte de gain maladie reçues. On ne voit pas ici en quoi ce fait – qui n'a d'ailleurs pas été allégué – serait pertinent. Il ne fait pas l'objet de conclusions et ce retard est postérieur au licenciement, de sorte qu'un éventuel lien avec celui-ci peut être d'emblée écarté. 5. 5.1 Sur le fond, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence d'un congé représailles. Il soutient d'une part que son

manque de performance ne pouvait pas être à l'origine de son licenciement, puisque le confinement avait été ordonné 13 jours après avoir reçu les nouveaux objectifs et qu'il avait ensuite subi une RHT dès le 6 avril 2020 et, d'autre part, qu'un congé pour raison économique n'était pas vraisemblable vu le délai écoulé entre l'obtention des RHT et son congé le

## **E. 18**

juin suivant, ainsi que le coût important du mandat donné à un représentant professionnel le 14 mai 2020 pour le licencier un mois plus

- 16 - tard. Selon l'appelant, ces éléments rendraient peu crédibles les motifs du congé avancés par l'intimée et même si cela n'était pas le cas, le motif du congé représailles apparaîtrait de toute manière prépondérant. 5.2 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; TF 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Cette disposition vise le « congé représailles » ou « congé vengeance » (Dunand, in *Commentaire du contrat de travail*, Dunand/Mahon (éd.), 2e éd., Berne 2022, n. 48 ad art. 336 CO ; Bruchez/Mangold/Schwaab, *Commentaire du contrat du travail*, 4e éd., 2019, n. 6 ad art. 336 CO ; Zoss, *La résiliation abusive du contrat de travail*, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Il tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in *SJ* 1995 p. 797 consid. 2 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC ; TF 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. Il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée. La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 ; TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les réf. citées).

- 17 - Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 ; TF 4A\_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1, in *SJ* 2013 I 193 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4e éd., Berne 2019, p. 806). En application de l'art. 8 CC, il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1. *JdT* 2006 I 193 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le

congé. Le juge peut ainsi 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 résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699 précité consid. 4.1; JAR 1996, p. 201; SJ 1993 360 consid. 3 ; TF 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid 2.2.2 ; TF 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 a). De son côté, l'employeur ne peut pas 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 précité consid. 4 ; TF 4A\_217/2016 précité consid. 4.1 ; TF 4A\_437/2015 précité consid. 2.2.5 ; TF 4A\_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3). 5.3 En l'espèce, il faut admettre, avec les premiers juges, qu'avant son licenciement, l'appelant a fait valoir à une reprise, par courriel du 6 avril 2020, des erreurs dans sa fiche de salaire du mois de mars 2020. Comme on l'a vu plus haut et en dépit de ce que soutient l'appelant, les

- 18 - pièces 4bis, 6 et 6bis ne permettent en effet pas de retenir qu'il avait concrètement fait valoir d'autres prétentions auprès de son employeur avant le 18 juin 2020. Il en va de même du versement par l'intimée des soldes de salaires intervenu en janvier 2022. Il convient dès lors de déterminer si le fait d'avoir contesté le montant de son salaire du mois de mars 2020 était en lien de causalité avec le congé intervenu le 18 juin 2020, étant précisé que la bonne foi de l'appelant à cet égard est présumée et est de toute manière démontrée par le versement de compléments de salaire intervenus ultérieurement de la part de l'intimée. Dans son courrier du 18 juin 2020, l'intimée invoque des raisons économiques liées notamment au COVID-19, ce qui paraît crédible dès lors qu'il est notoire que la pandémie a touché de plein fouet l'économie suisse dès le mois de mars 2020. En outre, il ressort des discussions intervenues entre les parties au sujet des objectifs fixés à l'appelant que celui-ci n'était pas parvenu à les atteindre et que le nouveau poste de conseiller de vente créé au moment de l'engagement de l'appelant n'apparaissait pas rentable aux yeux de l'intimée, celle-ci – par ses représentants – lui ayant fait part de son mécontentement à plusieurs reprises. En l'occurrence, le motif du licenciement est avant tout économique : lorsqu'un employeur est contraint de réduire ses charges, on ne saurait en effet lui reprocher de supprimer les postes qui lui paraissent les moins rentables. Or, l'appelant n'a fourni aucun indice qui pourrait laisser croire que le congé lui avait été donné en raison de sa réclamation au sujet de son salaire du mois de mars 2020 ou que celle-ci en constituait le motif prépondérant. Quant aux autres arguments de l'appelant, ils ne sont guère convaincants. Il est tout à fait plausible que l'intimée ait fait bénéficier l'appelant des RHT dès le 7 avril 2020, soit peu après le début du confinement, en ayant encore l'espoir d'une reprise des affaires rapide, et qu'elle ait pris la décision de licencier définitivement l'appelant ultérieurement. Quant à l'argument du coût du représentant professionnel mandaté – qui n'est d'ailleurs pas avocat – en vue du licenciement, il est de toute manière sans commune mesure avec le salaire de l'appelant. En

- 19 - outre, ni ce coût et ni le temps écoulé entre l'établissement de la procuration et l'envoi de la lettre de congé ne permet de tirer une quelconque conclusion en faveur de l'appelant. En définitive, les éléments du dossier laissent apparaître que les raisons économiques et le manque de performance de l'appelant sont les motifs du licenciement de celui-ci. Partant, le grief de l'appelant doit être rejeté. 6. 6.1 L'appelant reproche ensuite aux premiers juges d'avoir déclaré irrecevable son bordereau de pièces complémentaires et d'avoir rejeté sa prétention de 7'089 fr. 15. En ce qui concerne son bordereau de pièces du 16 mai 2022, il ne

conteste pas le principe de l'irrecevabilité de pièces nouvelles après l'administration des preuves, mais il soutient que le tribunal aurait mal interprété ce document, qui constituerait selon lui des notes de plaidoiries qui avaient pour but d'éviter de devoir expliquer oralement des calculs complexes et fastidieux. Quant à sa créance de salaire, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que ses explications étaient insuffisantes, estimant avoir prouvé par titres qu'il y avait des erreurs dans le calcul de son salaire. Selon lui, le solde du salaire qui lui avait été versé peu avant l'audience de premières plaidoiries était ainsi faux. Sans en tirer une quelconque conséquence, il relève des manquements dans l'ordonnance sur preuves. Enfin, dans la mesure où il réclamait simplement l'application de son contrat, il fait valoir qu'une expertise n'était pas nécessaire et se réfère à « l'une des réclamations » pour les détails de calculs, relevant à cet égard qu'il n'avait aucune prétention basée sur des commissions ou bonus. 6.2 L'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges

- 20 - (TF 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, RSPC 2012 p. 128 ; TF 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A\_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, SJ 2014 I 459). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). Il n'est en principe pas excessivement formaliste d'exiger un renvoi suffisamment précis aux passages des pièces du dossier, sauf si la pièce ne comporte qu'une page ou ne contient que les indications pertinentes (TF 4A\_467/2020 du 8 septembre 2021 consid. 2.5.3). 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 (TF 4A\_462/2022 du 6 mars 2023 consid. 5.1.1, RSPC 2023 p. 268 note Retornaz ; TF 4A\_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1). Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (notamment aux notes de plaidoiries déposées en première instance : TF 4A\_580/2015 du 11 avril 2016 consid. 2.2, non publié à l'ATF 142 III 271), elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1er CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF

- 21 - 4A\_318/2023 du 14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 4A\_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 52). Cette interdiction du renvoi aux écritures de première instance ne constitue pas une chicane, mais poursuit un double but: d'une part, elle facilite le travail du juge d'appel, d'autre part, elle oblige l'appelant à se confronter à la décision attaquée, ce qui ne peut nécessairement pas arriver, lorsqu'il se contente exclusivement de renvoyer à des écritures déposées avant le jugement attaqué et qu'il répète pratiquement textuellement ce qu'il a fait valoir en première

instance (TF 5A\_801/2018 du 30 avril 2019 consid. 4.4). 6.3 En dépit de ce que soutient l'appelant, le bordereau du 16 mai 2022 contient des pièces et non des notes de plaidoiries. Ce grief, peu compréhensible et non motivé en droit, doit être déclaré irrecevable faute de motivation (art. 311 al. 1 CPC), cela d'autant qu'on ne voit pas ce que l'appelant veut déduire de son argumentation. Au surplus, le dépôt de notes de plaidoiries est de toute manière soumis à des conditions, non remplies ici (art. 232 CPC ; CACI 29 juin 2017/273). Sur le fond, l'appelant avait le devoir d'alléguer et de prouver les faits sur lesquels il fonde sa prétention (cf. consid. 2.2 ci-avant). Or, il n'est pas possible, sur la base des écritures déposées devant les premiers juges et des moyens de preuve apportés ou proposés, de déterminer si les différentes prétentions qui constituent le total de 7'089 fr. 15 sont justifiées. Les pièces produites (en particulier la pièce 6ter) permettent certes de comprendre le calcul à l'origine du montant demandé, mais elles ne permettent en revanche pas d'établir leur fondement. Il apparaît en effet, à la lecture de la pièce 6ter, que les revendications de l'appelant concernent des indemnités APG et RHT, ainsi que des remboursements de frais, dont les montants ne peuvent pas être déduits du simple contrat. Nul besoin ici de déterminer si une expertise était réellement nécessaire ; il suffit de constater que la créance de l'appelant ne peut pas être admise au regard de la maxime des débats applicable au présent litige. Enfin, dans la mesure où l'appelant n'a pas requis l'administration d'autres moyens de preuve que son propre interrogatoire, les reproches qu'il

- 22 - formule au sujet du contenu de l'ordonnance de preuve apparaissent sans fondement. Partant, ce grief doit également être rejeté. 7. 7.1 Enfin, l'appelant conteste le fait que la question du certificat de travail serait sans objet et soutient qu'il conviendrait de contraindre l'intimée à lui délivrer le certificat de travail dans la teneur qu'il avait proposée dans sa demande. 7.2 Aux termes de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. D'une part, un tel certificat de travail qualifié (ou complet) doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342 s. ; TF 4A\_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 3 et les références citées). Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire. S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; ATF 129 III 177 consid. 3.3). L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précisées (TF 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5).

- 23 - Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). 7.3 En l'espèce, on relève tout d'abord que l'appelant aurait dû modifier ses conclusions initiales

en une action en rectification après la délivrance du certificat de travail en cours d'instance. Quoi qu'il en soit, son grief doit de toute façon être rejeté. En effet, il faut certes admettre que le certificat de travail délivré en cours d'instance par l'intimée n'est pas suffisamment proche de celui proposé par l'appelant pour retenir – comme l'ont fait les premiers juges – que la conclusion de l'appelant n'a plus d'objet. Cela étant, l'appelant n'a proposé aucun moyen de preuve à l'appui du certificat de travail qu'il a lui-même proposé à l'allégué no 63 de sa demande. En dépit de ses devoirs découlant de la maxime des débats applicable (cf. consid. 2.2 ci-avant), il n'a ainsi pas démontré les faits qui justifieraient selon lui la délivrance d'un tel certificat, en particulier qu'il était un collaborateur très engagé, orienté vers le résultat et créatif, qu'il avait fait preuve d'un grand esprit d'entreprise à la grande satisfaction de son employeur et qu'il était apprécié de la clientèle pour ses qualités personnelles et relationnelles. 8. En définitive, l'appel doit être rejeté pour autant que recevable et le jugement confirmé. Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 681 fr. (art. 62 al. 1 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). Il ne sera pas alloué de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

- 24 -

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