

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 février 2017

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Muller et Perrot, juges
Greffière : Mme Cuérel

Art. 336 al. 1 let. d, 336 al. 2 let. a et b CO

Statuant sur l'appel interjeté par **G._____SA** contre le jugement rendu le 13 septembre 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **E._____**, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 septembre 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a dit que G._____SA était la débitrice de E._____ et lui devait paiement immédiat de la somme de 19'600 fr. plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (I), a dit que G._____SA était la débitrice de E._____ de la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (II), a rendu la décision sans frais judiciaires (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que le congé notifié à E._____ était abusif au sens des art. 336 al. 1 let. d et 336 al. 2 let. a CO. Ils ont en substance retenu que les motifs invoqués par G._____SA à l'appui _____ du _____ congé - à savoir le comportement de E._____ à l'égard de ses collègues et son attitude contestataire - étaient injustifiés, et qu'il ne faisait aucun doute que celui-ci avait été licencié parce qu'il s'était permis d'interpeller son employeur en sa qualité de représentant des travailleurs et qu'il avait manifesté, en leur nom, son insatisfaction et sa contrariété à l'annonce, lors d'une réunion tenue le 16 juin 2014, d'un nouveau règlement qui avait été imposé aux employés contrairement à ce qui avait été convenu avec le conseil d'administration.

B. Par acte du 31 janvier 2017, G._____SA a interjeté appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens qu'il soit dit qu'elle n'est pas la débitrice de E._____ et ne lui doit pas immédiat paiement de la somme de 19'600 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014 à titre d'indemnité, que E._____ soit condamné aux frais en application de l'art. 115 CPC et aux dépens et que celui-ci soit débouté de toutes autres ou plus amples conclusions. Subsidiairement, l'appelante a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première

instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Elle a produit cinq pièces.

L'intimé n'a pas été invité 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. Par contrat de travail du 5 juillet 2013, G. _____ SA a engagé E. _____ en qualité de technicien « assistance respiratoire » dès le 5 août 2013. Son salaire mensuel brut s'élevait à 4'900 fr., auquel s'ajoutait 350 fr. par semaine d'astreinte.

2. Au début de l'année 2014, plusieurs employés de G. _____ SA se sont plaints auprès du syndicat Y. _____ (ci-après : « Y. _____ ») d'être victimes de harcèlement de la part du directeur de la société, M. _____.

Le 13 février 2014, une rencontre a eu lieu entre Y. _____ et les employés de la société, lors de laquelle une délégation du personnel, composée de R. _____, [...], Z. _____ et E. _____ a été élue.

Le 14 février 2014, V. _____, avocat au sein du service d'assistance juridique et conseils de la [...], a informé U. _____, secrétaire régional d'Y. _____, que lui-même et P. _____ étaient disposés à le rencontrer avec les employés plaignants ou une délégation du personnel, dans les locaux d'Y. _____, le lundi 17 février 2014 à 11 heures. Par courriel du 15 février 2014, U. _____ a informé V. _____ qu'une délégation du personnel, constituée de E. _____, R. _____, [...] et Z. _____, avait été élue au sein de G. _____ SA et serait présente à ses côtés à la séance prévue. Il a souligné le fait que cette délégation devait être comprise comme une représentation des salariés et que ces personnes ne devaient pas être considérées comme les meneurs ou les

responsables des problèmes mis en évidence. Lors de la réunion du 17 février 2014, E. _____ a pris la défense de ses collègues.

Par courriel du 18 février 2014, V. _____ a fait part à U. _____ de ses inquiétudes quant au déroulement du travail dans l'entreprise depuis le départ du directeur, les employés ne supportant plus la moindre petite remarque, les cadres perdant ainsi le contrôle sur eux. Il a en outre critiqué le comportement de E. _____, relevant le volume trop élevé de l'autoradio lors d'un remplissage de bombonnes d'oxygène en pleine rue ainsi qu'un regard « défigurant et menaçant » lancé à M. _____.

3. Un groupe de discussion « what's app » a été créé par U. _____, dont faisaient notamment partie E. _____, R. _____ et Z. _____.

Le 14 février 2014, U. _____ a écrit ce qui suit sur ce groupe :

« L'important est de rassembler vos témoignages et fait avéré [sic], preuves... Nous pouvons alors présenter avec une délégation que nous dirons élues [sic] ? »

Le 19 février 2014, U. _____ a écrit ce qui suit sur ce groupe :

« (...) Pour la délégation c'était effectivement un coup de force de ma part, je n'ai pas le temps actuellement de faire dans la dentelle pour cette affaire. Nous pourrons sans problème une fois l'affaire terminé [sic] rediscuter calmement de la délégation futur [sic]. Nous pourrons aussi regarder pour les conditions de travail par département car nous devons ajuster par exemple pour un représentant des cadres si besoin. C'est toujours la démocratie qui décide mais là je ne voyais aucune utilité de refaire une convocation général [sic] pour cela. Cette assemblée était légitime. J'ai fait un rapide calcul qui me laissait dans tous les cas visualiser la confirmation de notre délégation. »

4. Par courrier électronique du 26 février 2014, U. _____ a notamment indiqué à V. _____ que le personnel acceptait que M. _____ soit présent dans son bureau au maximum 2 heures par jour entre 13 et 15 heures, accompagné de P. _____, administrateur de G. _____ SA, de

V._____ ou de U._____, tout contact entre l'ancien directeur et le personnel étant strictement interdit hormis par courriel.

La réponse adressée le même jour par V._____ à U._____ a notamment la teneur suivante :

« (...) »

Il paraît plus que douteux que l'avis que vous m'avez relaté représente l'ensemble du personnel. Je me demande à ce titre de quelle manière la délégation du personnel a été nommée et si les autres articles relatifs à la Loi sur la participation ont été respectés. A ce titre, je vous saurais gré de me communiquer tous les documents utiles afin d'examiner le bienfondé de la délégation et de m'assurer que leurs avis représentent l'entier du personnel conformément aux dispositions applicables, où elles proviennent uniquement des employés qui se sont plaints du comportement de M. M._____, ce à l'exclusion de tous les autres employés. Je doute de plus en plus sur le fait que « le personnel » qui s'adresse à vous, représente la totalité des employés de G._____ SA.

En mettant Monsieur M._____ en vacances durant une semaine et demie, et effectuant en audit dans les 15 jours qui ont suivi la réception des plaintes (soit 10 jours exactement) puis en l'autorisant uniquement à rentrer dans l'entreprise en présence d'un administrateur, il est évident que l'employeur a pris toutes les mesures utiles pour préserver la personnalité et l'intégrité sexuelle des employés. (...) »

Le 28 février 2014, les employés de G._____ SA ont été informés que dès le 3 mars 2014, M._____ serait de retour au bureau entre 9 et 16 heures, toujours en compagnie de P._____.

5. Il résulte des conclusions du rapport d'audit du 10 mars 2014 établi par le secrétariat général de l' [...] et Y._____ que certaines attitudes et situations leur ayant été rapportées paraissaient inappropriées et potentiellement condamnables au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et que plusieurs employés auditionnés souffraient physiquement et psychologiquement du comportement répréhensible de M._____, au point de ne plus supporter d'être seuls en sa présence, voire même de ne pas pouvoir poursuivre normalement leur activité professionnelle.

6. Une séance de conciliation s'est tenue le 11 mars 2014, en présence de V._____, P._____, [...], R._____, Z._____, E._____ et U._____. E._____ a pris position sur les différentes questions abordées, comme les autres employés présents. Il a notamment soulevé un problème de sécurité lié à la procédure de changement des cuves d'oxygène. U._____ a encouragé la direction à signer une convention collective de travail. De son côté, V._____ a évoqué la possibilité d'établir un règlement d'entreprise. [...] a déclaré qu'il voulait un règlement d'entreprise précis soumis au syndicat pour aval. A l'issue de la réunion, U._____ a indiqué qu'il laissait la direction réfléchir à la signature d'une convention collective de travail et qu'il était à disposition pour relire le règlement du personnel.

Le 12 mars 2014, P._____ a informé les employés de G._____SA que le conseil d'administration avait décidé, en accord avec les représentants du personnel, que M._____ quitterait immédiatement l'organigramme de la société et n'aurait plus aucun lien hiérarchique ni aucun contact avec les employés, mais qu'il continuerait de s'occuper, pendant un certain temps, des affaires commerciales et administratives de l'entreprise, en qualité de consultant externe.

7. Par courrier électronique du 25 mars 2014, P._____ a reproché à E._____ de systématiquement discuter ou donner son avis sur les mesures décidées par ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que de mettre en copie de ses courriels l'ensemble du personnel, discréditant ainsi les cadres auprès des autres employés. Il lui a rappelé que par cette attitude contestataire, il violait son devoir de fidélité et de diligence et l'a invité à s'adapter aux décisions prises, sans quoi il serait nécessaire de prendre des mesures.

Le 22 avril 2014, E._____ a refusé une intervention auprès d'un patient à 16 heures, en raison du travail administratif qu'il lui restait à faire au bureau.

Par courriel du 24 avril 2014, [...] rappelé à E._____ qu'il attendait son retour sur les récurrences pour les réapprovisionnements en oxygène, lui a demandé de respecter la hiérarchie et lui a dit qu'il ne changerait rien à l'organisation actuelle tant qu'il n'aurait pas eu les informations demandées.

Le 15 mai 2014 à 15h30, E._____ a refusé de prendre en charge une installation de concentrateur d'oxygène à Genève. Il a motivé son refus en expliquant qu'il était déjà rentré à l'agence et qu'il appartenait à un employé d'astreinte d'effectuer cette intervention, dans la mesure où celle-ci le ferait travailler en dehors de ses horaires de travail. Il a précisé qu'après 15h30, il avait nettoyé son véhicule, effectué les remplissages de son camion, traité des dossiers, répondu aux nombreuses questions du nouveau technicien en formation et qu'il était parti du bureau à 18h00.

8. O._____ a été engagée en qualité de directrice de G._____SA, en remplacement de M._____. Elle est entrée en fonction à la mi-mai 2014.

9. Par courriel du 2 juin 2014 adressé à V._____, Y._____ a fait part de ses inquiétudes quant aux représailles exercées sur certains employés.

Le 16 juin 2014, une réunion s'est tenue dans les locaux de G._____SA. Alors qu'O._____ distribuait un nouveau règlement d'entreprise aux employés, E._____ a écrit ce qui suit sur le groupe « what's app » créé par U._____ : « Bonjour, O._____ est entrain de remettre (d'imposer) le règlement à tt le monde... sans validation par l'Y._____... C'est normal.. ?? ».

E._____ a ensuite quitté précipitement la réunion. Dans la soirée, il a informé son employeur qu'il serait en arrêt maladie à partir du lendemain et qu'il enverrait un certificat médical au plus vite. Le Dr [...] a établi un certificat médical daté du 16 juin 2014 en faveur de E._____.

Le certificat mentionne le 16 juin 2014 comme date de début de l'incapacité de travail et une durée d'absence probable d'un mois. E._____ a été mis en arrêt maladie jusqu'au 7 octobre 2014, selon certificats médicaux ultérieurs établis par le Dr [...]. Il ne s'est plus présenté à son poste après le 16 juin 2014.

Par courriel du même jour adressé notamment à P._____ et O._____, [...] a indiqué qu'il n'était plus possible de travailler avec E._____, qui se permettait de provoquer ses responsables sans qu'aucune sanction soit prise.

Le lendemain, [...], chef d'équipe technique, a adressé un courriel à O._____ notamment. Il l'a informée qu'à la suite du départ de E._____ de la réunion du 16 juin 2014, certains employés étaient venus lui parler. Il a indiqué avoir retenu deux points, à savoir que c'était toujours les mêmes employés qui rendaient service et qu'il était impossible de discuter avec E._____. Il a alors indiqué qu'il était d'avis de licencier celui-ci rapidement afin d'éviter de gangréner l'équipe.

Par courrier électronique du 3 juillet 2014 à G._____ SA, Y._____ a notamment relevé que E._____ était victime d'un traitement discriminatoire, qualifié de représailles, exposant à titre d'exemple qu'il était plus souvent appelé à assumer des services de piquet que ses collègues et que sa ligne téléphonique avait été coupée.

Le 9 juillet 2014, le Dr [...] a établi un certificat médical en faveur de E._____, mentionnant le 16 juin 2014 comme date de début de l'incapacité de travail et une durée d'absence probable d'un mois.

10. Par courrier recommandé du 16 juillet 2014, G._____ SA a résilié le contrat de travail de E._____, expliquant que celui-ci avait adopté, depuis un certain temps, un comportement intolérable au sein de la société. Elle a relevé qu'il remettait systématiquement en cause les décisions de ses supérieurs hiérarchiques, insultait certains collègues et refusait de faire des services d'astreinte, cette attitude ayant persisté

malgré plusieurs avertissements oraux ou écrits. Elle annonçait que compte tenu du délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, le contrat de travail prendrait fin le 31 août 2014 et que E._____ était libéré de son obligation de travailler.

Y._____ a contesté ce licenciement par courrier du 30 juillet 2014 adressé à la [...], indiquant qu'il s'agissait d'un congé de représailles, en raison de l'engagement actif de E._____ dans le cadre de la dénonciation du harcèlement subi par plusieurs employés de G._____ SA. Le syndicat a invoqué la nullité du licenciement, intervenu en temps inopportun en raison de l'incapacité de travail de E._____ dès le 17 juin 2014 et a en tout état de cause contesté les motifs invoqués à l'appui du congé.

Le 31 juillet 2014, le Dr [...] a établi un certificat médical en faveur de E._____, mentionnant le 16 juin 2014 comme date de début de l'incapacité de travail et une durée d'absence probable d'un mois.

Par SMS du 6 août 2014, le Dr [...] a répondu à E._____ qu'il avait le droit de partir en vacances.

Le 29 août 2014, le Dr [...] a établi un certificat médical en faveur de E._____, mentionnant le 17 juin 2014 comme date de début de l'incapacité de travail. Aucune indication ne figure sous la rubrique permettant d'indiquer la durée probable de l'absence.

Le Dr [...] a attesté par écrit, le 23 septembre 2014, que l'incapacité de travail de son patient avait débuté le 17 juin 2014 et non le 16 juin 2014 comme indiqué de manière erronée sur les précédents certificats médicaux, celui-ci ayant d'ailleurs travaillé la journée du 16 juin 2014 et étant venu le consulter le lendemain. Le 23 octobre 2014, le Dr [...] a établi un nouveau certificat médical, qui indique que l'arrêt maladie a débuté le 17 juin 2014, le travail pouvant être repris à 100 % dès le 7 octobre 2014.

Le 26 septembre 2014, E._____ s'est soumis à un examen médical auprès du Dr [...]. Ce médecin a considéré que l'incapacité de travail dans une profession équivalente à la dernière profession exercée était nulle, dès le 26 septembre 2014.

Par courrier du 12 novembre 2014, la [...] a indiqué au conseil de E._____ qu'à la suite de l'incapacité de travail de celui-ci, les rapports de travail avaient pris fin le 31 octobre 2014.

11. a) Par demande du 31 août 2015 déposée devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte, E._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par G._____ SA d'un montant de 25'050 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014 et à la délivrance d'un certificat de travail conforme à sa proposition.

G._____ SA a conclu au rejet des conclusions de la demande.

b) Lors des audiences des 6 et 27 juin 2016, six témoins ont été entendus par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

U._____ a notamment déclaré qu'une délégation du personnel avait été élue par les employés, dont E._____ faisait partie. Il a mentionné des problèmes de pression dont les délégués faisaient l'objet et a indiqué qu'il avait dû intervenir plusieurs fois pour protéger notamment E._____. S'agissant du comportement de E._____, le témoin a affirmé que la mauvaise ambiance n'était pas le fait de celui-ci, que son comportement ne pouvait pas être qualifié de contestataire, qu'il représentait ses collègues, qu'il avait essayé de s'acquitter de sa tâche de représentant du personnel au mieux et qu'il était le membre de la délégation qui se mettait le plus en avant. En particulier, les femmes ayant été harcelées avaient de la difficulté à en parler, de sorte que E._____ avait pris le rôle de représentant de celles-ci.

[...], employé au sein de la demanderesse du mois d'avril au mois de juin 2014 en qualité de responsable technique, a déclaré qu'il se souvenait d'une réunion qui avait mal tourné, E._____ ayant voulu partir prématurément, déclarant qu'il avait fait ses heures. Selon lui, E._____ était professionnel et contestataire à la fois par rapport aux changements d'organisation, remettait en cause les instructions données par les supérieurs, râlait, mais accomplissait tout de même son travail. Il a mentionné une altercation entre E._____ et un autre employé, E._____ ayant eu un comportement injustifié, intolérable et déplacé envers son collègue ; le ton était monté, mais ils n'en étaient pas venus aux mains. Il a également rapporté un comportement agressif sur la route à une occasion, lorsque E._____ conduisait un véhicule de l'entreprise. Le témoin ne s'est pas souvenu d'autres occasions où E._____ aurait eu un comportement déplacé et a affirmé que l'attitude de celui-ci n'avait pas mis en péril la société. Selon lui, si E._____ participait au fait que l'atmosphère au sein de la société n'était pas des mieux, ce n'était pas seulement dû à lui.

[...], chef technique au sein de G._____SA depuis le mois d'août 2013, partageait un secteur avec E._____. Il a déclaré qu'après « toutes ces histoires », il était devenu compliqué de travailler en binôme avec lui, la discussion étant devenue plus compliquée. Il a confirmé qu'il y avait eu une « prise de bec » entre celui-ci et un autre employé. Selon lui, la mauvaise ambiance dans la société était liée aux événements en lien avec l'ancien directeur, E._____ ayant également contribué à cette mauvaise ambiance. Concernant la réunion du 16 juin 2014, le témoin a indiqué que tout le monde avait été surpris du départ de E._____. Celui-ci s'était levé d'un coup et avait déclaré qu'il n'avait pas pris de pause à midi, qu'il ne voulait plus rester, qu'il avait déjà fait trop d'heures et que c'était trop tard.

[...], responsable administrative, a déclaré qu'elle ignorait pourquoi E._____ avait quitté la réunion du 16 juin 2014. Selon elle, son attitude avait causé du tort dans le travail, il n'était jamais d'accord avec ce qui était dit et n'était pas de bonne volonté. Elle a estimé qu'il avait été

licencié en raison du comportement adopté après l'affaire de harcèlement. Elle a indiqué que les personnes qui s'étaient plaintes de l'ancien directeur étaient toujours en poste à l'heure actuelle, sauf l'une d'entre elles qui avait demandé à être licenciée, et qu'elle travaillait toujours auprès de la demanderesse et n'avait pas subi de représailles, ayant même été promue. Concernant le travail de E._____, elle a affirmé qu'il travaillait et qu'elle n'avait rien entendu dans le sens contraire, sauf concernant son attitude parfois, qu'il était disponible pour les patients mais moins avec les collègues et que ce n'était pas l'employé le plus agréable.

[...], employée de la demanderesse de mars 2012 à février 2014 en qualité de secrétaire administrative, a déclaré que E._____ travaillait normalement et se montrait concerné par la bonne exécution de son travail.

[...], employé auprès de la demanderesse en qualité de technicien jusqu'à la fin de l'année 2015, a déclaré qu'il n'était pas allé à l'assemblée fixée pour l'élection de la délégation du personnel car cela ne l'intéressait pas. Il a affirmé que l'affaire de harcèlement sexuel avait créé un climat de tension au sein de l'entreprise, depuis le début de l'affaire jusqu'au licenciement de E._____. Il a précisé qu'il était en congé maladie « pendant toute cette histoire ».

c) Les parties ont été entendues sur les faits de la cause lors de l'audience d'instruction et de jugement du 13 septembre 2016.

O._____, directrice de G._____SA depuis le 12 mai 2014, a déclaré qu'elle n'avait rien à reprocher à E._____ pendant la période précédant le 16 juin 2014 et qu'elle avait établi un rapport tout à fait positif le concernant à l'attention de [...], chef de l'équipe technique. Lors de la réunion du 16 juin 2014, le témoin avait annoncé qu'un règlement interne avait été mis en place et qu'elle allait le distribuer à tous les employés. De façon assez agressive, E._____ lui avait demandé si ce règlement avait été soumis à Y._____, ce à quoi elle avait répondu qu'une copie avait été

envoyée au syndicat, mais que ce n'était pas à lui de décider du contenu du règlement. Elle n'était pas présente lorsque E. _____ avait quitté la réunion sans autorisation. Elle a indiqué que la décision de licenciement avait été prise par elle-même et [...], admettant que celui-ci n'avait côtoyé E. _____ que durant deux semaines, mais qu'ils disposaient d'un rapport de [...] relatant certains problèmes concernant cet employé.

E. _____ a déclaré que le jour de la réunion du 16 juin 2014, il était à bout à la suite de mois de tension au cours desquels il s'était battu pour les conditions de travail et que le seul règlement qui devait être discuté était finalement imposé aux employés, sur un ton brutal. Il n'avait pas compris cette réaction et était effondré. Il a confirmé avoir pris des vacances pendant son congé maladie, soulignant que c'était son médecin qui lui avait conseillé de partir en raison de sa grave dépression.

d) A l'audience du 13 septembre 2016, E. _____ a augmenté ses conclusions en paiement à 29'700 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014, concernant uniquement le licenciement abusif, un accord ayant été trouvé s'agissant du certificat de travail et des vacances.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, 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).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision

finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, était supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

1.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, soit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, in RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, in SJ 2012 I 131). L'appelant a ainsi le fardeau d'expliquer les motifs pour lesquels la décision attaquée doit être annulée et modifiée, par référence à l'un et/ou l'autre des motifs prévus à l'art. 310 CPC, la maxime inquisitoire et l'application du droit d'office ne dispensant pas l'appelant de motiver correctement son acte (Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 3 ad art. 311 CPC ; art. 57 CPC). 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 l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_396/2013 du 26 février 2014 consid. 5.3.1). 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 en évidence les failles de son raisonnement.

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, 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 entrer en matière (TF

5A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2).

1.3 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance, soit après la clôture des débats principaux (TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2 ; cf. ATF 138 III 625 consid. 2.2). Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience des débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils auraient pu être invoqués en première instance en faisant preuve la diligence requise, ce qui implique pour l'appelant d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou moyen de preuve n'a pas pu être produit ou invoqué en première instance (TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2 et les réf. citées).

1.4

1.4.1 En l'espèce, sous chiffre IV de l'écriture de l'appelante, intitulé « faits », figurent la quasi-totalité des faits déjà allégués en première instance dans la réponse du 7 décembre 2015. Sous réserve de quelques points de détail, le mémoire d'appel reprend à l'identique les allégués de première instance, avec parfois une modification du mode de preuve. Cette partie du mémoire d'appel ne répond ainsi pas à l'exigence de motivation de l'art. 311 al. 1 CPC, dans la mesure où les faits allégués ne

constituent pas une critique de la décision attaquée, de sorte que les griefs en résultant sont irrecevables.

Il en va de même du renvoi par l'appelante aux allégués 248 à 250 de son mémoire de réponse de première instance concernant la question de l'élaboration d'un nouveau règlement d'entreprise. L'appelante requiert que le dossier soit renvoyé à l'autorité inférieure pour lui permettre de démontrer par pièces les allégués susmentionnés, ce qui équivaldrait à contourner le régime de l'art. 317 CPC, qui prohibe la production de pièces nouvelles devant l'instance d'appel.

1.4.2 Les pièces 2 et 3 de l'appelante sont irrecevables, dès lors qu'elles auraient pu être produites en première instance. Les autres pièces produites par les parties sont recevables, dans la mesure où il s'agit de pièces nouvelles, de jugements rendus dans des procédures concernant les mêmes parties, considérés comme des faits notoires, ou d'un avis de droit, considéré comme un complément d'écriture pouvant être produit dans le délai de recours (cf. TF 5A_247/2015 du 8 décembre 2015 consid. 1.2).

2. 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 droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC).

3.

3.1 L'appelante conteste que le congé litigieux soit abusif au sens des art. 336 al. 1 let. d et al. 2 let. a CO. Elle soutient que l'intimé aurait été licencié en raison de son comportement inapproprié, dont notamment son départ précipité lors de la réunion du 16 juin 2014. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le congé avait été donné parce que l'intimé avait manifesté, en sa qualité de représentant des travailleurs, son insatisfaction et sa contrariété à l'annonce du nouveau règlement d'entreprise imposé brutalement sans discussion préalable, et qu'il était à la suite de mois de tension en lien avec l'affaire de harcèlement. Selon elle, la question de la mise en œuvre d'un règlement d'entreprise ne ferait pas partie de l'objet du litige et ne serait qu'une excuse inventée par l'intimé pour tenter de justifier son comportement inadmissible. L'attitude inappropriée de l'intimé serait établie par pièces et témoins, dont l'autorité de première instance n'aurait pas tenu compte.

3.2

3.2.1 La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées de façon non exhaustive à l'art. 336 CO. Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp. 637 ss) :

1° L'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé.

2° L'existence de prétentions résultant du contrat de travail, qui doit être comprise largement. Elles peuvent être de nature diverse. La jurisprudence admet notamment que formule de telles prétentions le travailleur qui charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur. De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié

au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité.

3° La bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions. L'exigence relative à la bonne foi de la partie qui émet des prétentions comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas être chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible, en formulant des prétentions chicanières, téméraires ou injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. La bonne foi est en principe présumée (art. 3 al. 1 CC).

4° Un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleurs aient été seules à l'origine de la résiliation, elles doivent néanmoins avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier.

3.2.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale (art. 336 al. 2 let. a CO) ainsi que le congé donné pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation (art. 336 al. 2 let. b CO).

Le cas visé par la lettre a de cette disposition s'étend à l'exercice d'une activité syndicale licite. Pour être abusif, il faut que le congé ait été donné parce que le travailleur est syndiqué (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016, consid. 3.1).

La protection de l'art. 336 al. 2 let. b CO concerne en particulier les représentants des travailleurs, membres de la représentation, élus conformément aux art. 5 à 7 LPart (Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises du 17 décembre 1993 ; RS 822.14).

3.3 En l'espèce, il résulte des déclarations de [...], responsable technique, de [...], chef technique, et de R._____, responsable administrative, qu'il est arrivé à l'intimé de remettre en cause les instructions de ses supérieurs et de refuser certaines mises en place de patients pour des questions d'horaire, qu'une altercation a eu lieu entre lui et un autre employé, qu'il a à une reprise été agressif sur la route et qu'il n'était plus forcément évident de discuter avec lui pendant la période de crise liée à l'affaire de harcèlement, mais qu'il faisait son travail et était professionnel. Ses supérieurs se sont en outre à deux reprises plaints de son comportement. Par courrier électronique du 18 février 2014, V._____ a signalé à U._____ que l'intimé avait réglé le volume de l'autoradio d'un véhicule d'entreprise trop fort et qu'il avait lancé un regard « défigurant et menaçant » à l'ancien directeur. Par courriel du 25 mars 2014, P._____ a également reproché à l'intimé de discuter ou donner son avis sur les mesures décidées par ses supérieurs hiérarchiques. On ne sait cependant rien des circonstances dans lesquelles ont eu lieu l'altercation avec un autre employé ni l'incident sur la route, de sorte que l'appelante ne saurait les invoquer sans autre pour justifier le licenciement de l'intimé. S'agissant de l'attitude contestataire de l'intimé et du refus de certaines mises en place de patients, ces événements ont eu lieu alors qu'une atmosphère tendue régnait au sein de l'entreprise, étant rappelé qu'U._____ a dû intervenir pour défendre les intérêts de l'intimé, membre de la délégation du personnel, qui subissait des pressions de la part de la hiérarchie. Par ailleurs, O._____, directrice de l'appelante, a déclaré qu'elle n'avait pas rencontré de problèmes avec l'intimé depuis son entrée en fonction, le 12 mai 2014, jusqu'à la séance du 16 juin 2014.

S'agissant de cette séance, O._____ a expliqué que l'intimé avait réagi de façon assez agressive à la suite de l'annonce de la mise en place d'un règlement interne et de la distribution de celui-ci, en demandant si ledit règlement avait été soumis à Y._____, ce à quoi elle avait répondu qu'une copie avait été envoyée au syndicat, auquel il n'appartenait cependant pas d'en décider le contenu. Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, la question de l'introduction du règlement d'entreprise a bien été un élément déclencheur, du point de vue même de la directrice de la société.

L'intimé était très impliqué dans la gestion du cas de harcèlement sexuel. Il est établi qu'il était membre de la délégation du personnel constituée à la suite du harcèlement dont ont été victimes certains employés de l'appelante, qu'il était membre du groupe what's app créé par U._____ en raison de cette affaire et qu'il était présent aux réunions tenues en présence de la direction et d'Y._____. Entendu en qualité de témoin, U._____ a notamment déclaré que c'était le membre de la délégation qui s'était mis le plus en avant, se faisant le porte-parole des victimes, qui avaient de la difficulté à en parler. Ainsi, l'intimé a réagi à l'instauration non annoncée d'un règlement, imposé abruptement, après quatre mois pendant lesquels il a assumé, en plus de son travail, un rôle important dans la défense des intérêts de ses collègues harcelés et subi des pressions de la part de sa hiérarchie. C'est après la réponse de la directrice, sous forme de fin de non-recevoir, que l'intimé a quitté la séance. Le fait qu'il ait déclaré avoir fait ses heures, plutôt que d'avoir expressément expliqué que son départ était lié à l'imposition d'un nouveau règlement non négocié avec le personnel et/ou Y._____, ne change rien au fait qu'il y a un lien direct entre cette annonce et son attitude, manifestation de total désaccord relatif au processus unilatéral d'élaboration du règlement. Dans ces conditions, on ne saurait retenir la thèse de l'appelante, selon laquelle le désaccord avec le règlement serait une excuse inventée par l'intimé pour justifier son comportement. C'est au contraire si celui-ci n'avait pas manifesté son désaccord lors de la distribution du règlement et n'en avait fait état qu'ensuite, en procédure, qu'on pourrait alors douter des motifs pour lesquels il a quitté la réunion.

On relèvera au demeurant le message rédigé par l'intimé pendant la séance du 16 juin 2014 sur le groupe « what's app » créé par U._____, demandant s'il était normal que la nouvelle directrice distribue un règlement non validé par le syndicat. Il était donc bel et bien choqué par le procédé utilisé.

L'appelante affirme que le règlement aurait été élaboré et discuté avec Y._____. Aucun élément au dossier ne permet d'établir cette allégation. Lors de la séance de conciliation du 11 mars 2014, il est vrai que l'instauration d'un règlement d'entreprise a été évoquée, de même que la possibilité de le soumettre à Y._____, mais il ne résulte pas de l'état de fait que ce règlement aurait effectivement été discuté avec le personnel ou le syndicat.

L'appelante soutient enfin que l'intimé aurait quitté la séance du 16 juin 2014 une heure après l'annonce de la mise en œuvre du nouveau règlement d'entreprise, lorsque la partie technique de la réunion avait commencé, ce qui démontrerait qu'il aurait agi de la sorte par pure provocation. Tant [...] que [...] ont estimé que l'attitude de l'intimé était inadmissible. Leur ressenti à ce propos est cependant insuffisant pour admettre que celui-ci aurait agi de manière inappropriée, d'autant plus au regard des tensions existant au sein de l'entreprise à cette période. En tenant tête à sa hiérarchie concernant la mise en œuvre d'un règlement qui aurait selon lui du être préalablement soumis à Y._____, l'intimé a émis des revendications à caractère syndical. On ne saurait considérer qu'il ait agi par pure provocation.

Compte tenu de ce qui précède, la cours de céans retient, avec les premiers juges, que le licenciement de l'intimé trouve sa source dans le fait qu'il a continué à défendre les droits des autres collaborateurs de l'entreprise face à la direction, dans la continuité de son engagement pris dans le cadre de la grave crise interne ayant nécessité l'intervention appuyée d'Y._____, mais cette fois en lien avec le nouveau règlement d'entreprise.

Les conditions de l'art. 336 al. 1 let. d CO sont ainsi réalisées : en manifestant son mécontentement à l'annonce brutale de la mise en œuvre du nouveau règlement d'entreprise, l'intimé a émis une prétention découlant du contrat de travail. Les circonstances ne permettant en outre pas de douter de sa bonne foi, le congé litigieux doit être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

Par ailleurs, le congé litigieux s'apparente aux hypothèses visées par l'art. 336 al. 2 let. a et let. b CO. L'intimé a été licencié parce qu'il était selon lui inadmissible que le nouveau règlement d'entreprise n'ait pas été soumis à Y. _____, sans qu'il soit cependant établi qu'il était formellement membre de ce syndicat (cf. art. 336 al. 2 let. a CO). S'agissant du cas décrit à l'art. 336 al. 2 let. b CO, l'intimé a eu un rôle actif en qualité de membre d'une délégation du personnel, sans qu'il soit clairement établi si cette commission existait encore lorsque l'intimé a été licencié, puisque l'affaire de harcèlement sexuel pour laquelle elle avait été constituée était alors réglée. Le congé litigieux ne remplit ainsi pas strictement les conditions des dispositions susmentionnées. La liste de l'art. 336 CO n'étant cependant pas exhaustive, il faut considérer que le licenciement de l'intimé, très proche des deux situations envisagées par le législateur comme étant abusives, est clairement contraire à l'art. 336 CO.

Au vu de ce qui précède, la question, soulevée par l'appelante, de savoir si la commission du personnel a été élue conformément aux art. 5 à 7 LPart, peut être laissée ouverte.

4.

4.1 Aux termes de l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

4.2 Le montant de 19'600 fr. alloué par les premiers juges à titre d'indemnité n'est pas critiqué par l'appelante et peut être confirmé.

5. En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Andrea E. Rusca (pour G. _____ SA),
- Me Elisabeth Chappuis (pour E. _____).

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 19'600 francs.

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 :