

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 30 avril 2020

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
M. Oulevey et Mme Cherpillod, juges  
Greffier : M. Steinmann

\*\*\*\*\*

**Art. 336 al. 1 let. a CO ; art. 321c al. 2 CO ; art. 330a CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **U.**\_\_\_\_\_, à Crissier, défenderesse, contre le jugement rendu le 1<sup>er</sup> avril 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **P.**\_\_\_\_\_, à Châtelaine, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 1<sup>er</sup> avril 2019, dont la motivation a été envoyée aux parties pour notification le 31 octobre 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande déposée par P.\_\_\_\_\_ le 14 mai 2018 (I), a dit qu'U.\_\_\_\_\_ était reconnue débitrice de P.\_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme nette de 9'966 fr. 70, avec intérêts à 5% l'an dès le 18 mai 2017 (II), a dit qu'U.\_\_\_\_\_ était reconnue débitrice de P.\_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 1'424 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2017 (III), a dit qu'U.\_\_\_\_\_ devait remettre à P.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO dont la teneur était la suivante : « Nous certifions par le présente que M. P.\_\_\_\_\_, né le 3 juillet 1962, a travaillé dans notre société du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 juillet 2017 en qualité d'aide-garage à un taux d'activité de 100%. Les tâches principales liées à sa fonction étaient les suivantes : - nettoyage des véhicules des clients ; - remplacement des pneumatiques (nettoyage, montage, équilibrage, stockage). Autonome et flexible, M. P.\_\_\_\_\_ a accompli les tâches qui lui étaient confiées à notre entière satisfaction. D'un caractère serviable et fiable, il a su entretenir de bonnes relations avec ses collègues et ses supérieurs. M. P.\_\_\_\_\_ nous quitte ce jour, libre de tout engagement à notre égard, hormis celui du secret professionnel. Nous formulons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière. » (IV), a dit qu'U.\_\_\_\_\_ devait verser à P.\_\_\_\_\_ le montant de 3'000 fr. à titre de dépens (V) et a rendu ledit jugement sans frais (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré qu'U.\_\_\_\_\_ n'avait pas pris toutes les mesures idoines afin de désamorcer le conflit entre P.\_\_\_\_\_ et son collègue de travail A.T.\_\_\_\_\_, de sorte qu'elle avait commis un manquement à son obligation de protéger la personnalité de P.\_\_\_\_\_ au sens de l'art. 328 CO. Partant, ils ont retenu qu'il était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO de fonder le licenciement de P.\_\_\_\_\_ sur son comportement inadéquat envers ses collègues, dans la mesure où cette situation avait été rendue possible en raison de l'inaction de l'employeur. Au vu de la courte durée des rapports de travail et de la faute légère d'U.\_\_\_\_\_, les magistrats ont considéré qu'il n'était pas

arbitraire de retenir une indemnité de licenciement abusif en faveur de P.\_\_\_\_\_ correspondant à deux mois de salaire, soit d'un montant de 9'966 fr. 70. Les premiers juges ont en outre estimé qu'U.\_\_\_\_\_ n'était pas parvenue à prouver l'existence d'un accord de P.\_\_\_\_\_ quant à la compensation par du temps libre de ses heures supplémentaires, de sorte qu'une somme de 1'424 fr. devait lui être versée à titre de rémunération d'un solde de 51,97 heures supplémentaires effectuées au jour de son licenciement. Enfin, les magistrats ont jugé que P.\_\_\_\_\_ était fondé à obtenir la modification de son certificat de travail, en ce sens qu'il devait y être ajouté qu'il avait donné entière satisfaction à son employeur et qu'il entretenait également de bonnes relations avec ses collègues.

**B.** Par acte du 3 décembre 2019, U.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par P.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 14 mai 2018, modifiées lors de l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019, soient rejetées. Subsidiairement, elle a conclu, toujours sous suite de frais et dépens, à l'annulation dudit jugement et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Par réponse du 10 janvier 2019, P.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appel soit rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, et à ce que le jugement entrepris soit confirmé.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** U.\_\_\_\_\_ (anciennement [...]) est une société anonyme de droit suisse, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 24 juillet 2007, dont le siège est à Crissier et dont le but est le suivant : « en Suisse et à l'étranger, la vente, la revente, l'entretien, la distribution, la promotion et le développement de tout véhicule automobile de sport et autres et

de tous produits et accessoires relatifs à ces véhicules automobiles ».

**2. a)** Par contrat de travail du 15 juin 2015, soumis à la Convention collective de travail des garages du canton de Vaud entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012, U.\_\_\_\_\_ a engagé P.\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 en qualité d'aide-garage pour une durée indéterminée.

**b)** Ce contrat de travail prévoyait un salaire annuel de 59'800 fr. brut, payable en treize mensualités de 4'600 francs. S'agissant des heures supplémentaires, il stipulait que celles-ci devaient en principe être compensées par du temps libre d'une durée équivalente, étant précisé que si « une compensation [n'était] pas possible, les heures supplémentaires [seraient] payées ».

Il était encore prévu que « le Règlement du personnel et ses annexes, le cahier des charges ainsi que le Règlement de la fondation de prévoyance » faisaient partie intégrante du contrat de travail.

**c)** L'art. 20.2 du Règlement du personnel d'U.\_\_\_\_\_ prévoyait notamment ce qui suit :

« (...) Les heures supplémentaires seront en principe compensées par du temps libre de même durée dans le délai d'une année. L'entreprise se réserve le droit, en lieu et place du congé compensatoire, de payer les heures additionnelles. »

**3.** En qualité d'aide-garage, P.\_\_\_\_\_ avait essentiellement pour tâche le nettoyage des véhicules des clients et le remplacement des pneumatiques. Il a tout d'abord exercé cette activité seul au sein du garage Porsche, avant de former un binôme avec son collègue A.T.\_\_\_\_\_.

**4.** Il n'est pas contesté que P.\_\_\_\_\_ a donné entière satisfaction à son employeur jusqu'en novembre 2016. Interrogée en qualité de partie, L.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines d'U.\_\_\_\_\_, a ainsi déclaré que jusqu'au mois de novembre 2016, elle n'avait rien eu à redire sur le comportement de P.\_\_\_\_\_ et que celui-ci était un collaborateur

très poli et très agréable.

Entendu en qualité de témoin, J.\_\_\_\_\_, qui a travaillé pour U.\_\_\_\_\_ de 2013 à 2016, a également décrit P.\_\_\_\_\_ comme quelqu'un de sociable et de bonne humeur. Il a en outre ajouté ne l'avoir jamais vu agresser une personne verbalement ou physiquement. Selon ce même témoin, P.\_\_\_\_\_ entretenait de bonnes relations avec ses collègues. B.\_\_\_\_\_, anciennement chef d'atelier d'U.\_\_\_\_\_ et supérieur d'A.T.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_, a pour sa part indiqué, lors de son audition en tant que témoin, que les relations que P.\_\_\_\_\_ entretenait avec ses collègues pouvaient être qualifiées de « très respectueuses », précisant que celui-ci « s'entendait avec tout le monde ».

**5. a)** Plusieurs événements ont ensuite conduit à la détérioration des rapports de travail entre les parties.

Entendu en qualité de partie, P.\_\_\_\_\_ a expliqué avoir connu des difficultés avec A.T.\_\_\_\_\_ dès son arrivée. Il a exposé qu'il reprochait notamment à A.T.\_\_\_\_\_ de ne pas donner satisfaction dans son travail et de le commander alors qu'il n'était pas son supérieur.

Entendu comme témoin, A.T.\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré qu'au début de leur relation professionnelle, il entretenait d'excellents rapports de travail avec P.\_\_\_\_\_. Selon A.T.\_\_\_\_\_, leur entente aurait commencé à se détériorer peu avant l'arrêt maladie de P.\_\_\_\_\_, survenu au mois de novembre 2016, car les médicaments que celui-ci prenait pour son bras le faisaient changer d'humeur.

**b) aa)** Le 24 novembre 2016, une première altercation verbale a éclaté entre P.\_\_\_\_\_ et A.T.\_\_\_\_\_. Les circonstances exactes du conflit ainsi que les propos tenus à cette occasion demeurent flous. L.\_\_\_\_\_ a cependant indiqué que P.\_\_\_\_\_ lui avait précédemment déclaré qu'« il n'appréciait pas qu'A.T.\_\_\_\_\_ lui [donne] des ordres ». Elle a en outre exposé qu'A.T.\_\_\_\_\_ lui avait expliqué qu'il avait demandé « comme d'habitude » à P.\_\_\_\_\_ de nettoyer une voiture, que

celui-ci n'avait pas apprécié et qu'il était parti.

B.\_\_\_\_\_ a pour sa part indiqué avoir autorisé P.\_\_\_\_\_ à quitter son poste de travail, car celui-ci avait été affecté par la dispute. Il a ajouté avoir ensuite informé la direction de cette altercation, ce qu'L.\_\_\_\_\_ a confirmé.

**bb)** P.\_\_\_\_\_ a été admis aux urgences le 24 novembre 2016. Selon les certificats médicaux versés au dossier, il a fait l'objet d'une incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 9 janvier 2017 « pour un état dépressif réactionnel, dû à la situation professionnelle conflictuelle avec son binôme ».

Du 10 janvier 2017 au 18 avril 2017, P.\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travailler pour raison chirurgicale suite à une opération du coude droit. Il a finalement repris son activité à 50 % le 18 avril 2017.

**cc)** A la suite de l'altercation du 24 novembre 2016, L.\_\_\_\_\_ a expliqué avoir recueilli la version des faits d'A.T.\_\_\_\_\_, puis avoir téléphoné à la compagne de P.\_\_\_\_\_ pour éclaircir la situation. Aucun avertissement écrit n'a cependant été notifié à A.T.\_\_\_\_\_ ou à P.\_\_\_\_\_ consécutivement à cet évènement.

**c)** Lorsque P.\_\_\_\_\_ a repris son activité à 50% le 18 avril 2017, il a été affecté par U.\_\_\_\_\_ auprès du garage « Bentley ». L.\_\_\_\_\_ a expliqué que cette mesure avait été prise afin de séparer le binôme. Elle a toutefois indiqué que comme P.\_\_\_\_\_ n'était pas en mesure d'effectuer certaines tâches à cause de son intervention chirurgicale, U.\_\_\_\_\_ avait été contrainte de le replacer au sein du garage « Porsche », ce qui a été fait le 1<sup>er</sup> mai 2017.

A.T.\_\_\_\_\_ a pour sa part indiqué que P.\_\_\_\_\_ avait été transféré dans un autre garage afin d'être éloigné de lui, précisant que P.\_\_\_\_\_ ne le supportait plus et que la direction avait donc préféré les séparer. Il a également déclaré que lorsqu'il était revenu au sein du

garage Porsche, P.\_\_\_\_\_ avait été affecté à une autre tâche que la sienne, de sorte qu'ils ne dépendaient plus l'un de l'autre et ne formaient plus un binôme.

Cette version des faits est contestée par P.\_\_\_\_\_, lequel a indiqué que son changement d'affectation n'était dû qu'au fait que sa capacité de travail avait été temporairement réduite.

B.\_\_\_\_\_ a corroboré les explications de P.\_\_\_\_\_ en déclarant notamment ce qui suit :

« (...) A son retour, puisque sauf erreur il s'était fait opérer du bras, il a été muté au garage BENTLEY, car il travaillait à 50 %. Chez nous, c'était en effet difficile à ce taux d'activité parce qu'il y a beaucoup plus de volume chez PORSCHE que chez BENTLEY. Finalement, il est revenu chez PORSCHE lorsqu'il a passé à 100 %. Il a repris ses activités, telles qu'il les avait avant l'opération. Il a donc retrouvé son binôme A.T.\_\_\_\_\_. Vous me demandez si une démarche a été prise pour apaiser leurs tensions, je vous réponds qu'à ma connaissance, rien n'a été entrepris dans ce sens (...) ».

**d) aa)** Le 9 mai 2017, une seconde altercation verbale a eu lieu entre A.T.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_. Aux dires de L.\_\_\_\_\_, cette altercation, dont elle a été informée le jour même par B.\_\_\_\_\_, avait pour cause le fait que A.T.\_\_\_\_\_ aurait demandé à P.\_\_\_\_\_ de déplacer une voiture, ce que ce dernier aurait refusé au motif qu'A.T.\_\_\_\_\_ n'était pas son chef et n'avait pas d'ordres à lui donner.

**bb)** Du 9 au 15 mai 2017, P.\_\_\_\_\_ a connu une nouvelle période d'incapacité de travail, attestée par certificat médical.

**cc)** Aucun avertissement écrit n'a été signifié à P.\_\_\_\_\_ ou à A.T.\_\_\_\_\_ à la suite de l'altercation du 9 mai 2017. L.\_\_\_\_\_ a toutefois expliqué avoir demandé à B.\_\_\_\_\_ de signaler à P.\_\_\_\_\_ le caractère inadéquat de son comportement. Elle a en outre précisé que B.\_\_\_\_\_ lui aurait dit qu'il « ne pouvait pas travailler avec une personne sur qui il ne pouvait pas compter », en ce sens que P.\_\_\_\_\_ se mettait en arrêt maladie après chaque dispute, et qu'il lui aurait demandé quand elle pourrait licencier celui-ci.

B.\_\_\_\_\_ a quant à lui déclaré qu'il s'était effectivement entretenu séparément avec P.\_\_\_\_\_ et A.T.\_\_\_\_\_ mais qu'il n'avait pas donné d'avertissement, ni pris de mesures particulières, car il n'en avait pas le pouvoir. Il a ajouté qu'il avait suggéré plusieurs fois à son directeur d'intervenir oralement ou par écrit mais que celui-ci ne l'avait pas fait. B.\_\_\_\_\_ a en outre contesté avoir demandé à L.\_\_\_\_\_ quand P.\_\_\_\_\_ serait licencié. Il a précisé qu'il n'avait jamais souhaité qu'un tel licenciement intervienne, dès lors que P.\_\_\_\_\_ travaillait très bien.

**e)** Le 18 mai 2017, une bagarre a éclaté entre P.\_\_\_\_\_ et le frère d'A.T.\_\_\_\_\_, B.T.\_\_\_\_\_, également employé d'U.\_\_\_\_\_. Cet événement a été filmé par une caméra de surveillance. On peut voir sur cet enregistrement B.T.\_\_\_\_\_ s'approcher de P.\_\_\_\_\_ et le bousculer. Entendu en qualité de témoin, B.T.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir pris la défense de son frère A.T.\_\_\_\_\_, car P.\_\_\_\_\_ aurait insulté celui-ci.

**6. a)** A la suite de l'altercation du 18 mai 2017, P.\_\_\_\_\_ a été convoqué le jour-même par la direction et a reçu sa lettre de licenciement - signée par L.\_\_\_\_\_ et le directeur d'U.\_\_\_\_\_ - dont il ressortait ce qui suit :

« (...) Faisant référence à notre entretien d'aujourd'hui, nous vous confirmons que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour le prochain terme, soit le 31 juillet 2017, dans le respect du délai de congé de deux mois, conformément à la réglementation applicable à votre contrat de travail.

Nous avons toutefois décidé de vous libérer de votre obligation de travailler durant votre délai de congé. Si vous deviez retrouver un emploi durant le délai de congé, le contrat prendra alors immédiatement fin. Nous considérons également votre solde d'heures supplémentaires et vacances comme prises durant votre période de libération. (...) ».

**b)** A.T.\_\_\_\_\_ n'a pas été sanctionné suite à l'évènement du 18 mai 2017. B.T.\_\_\_\_\_ a pour sa part fait l'objet d'un avertissement écrit qui lui a été notifié le 24 mai 2017.

**c)** Par courrier de son conseil du 22 juin 2017, P.\_\_\_\_\_ a formé opposition à son licenciement et a simultanément requis que les motifs de celui-ci lui soient communiqués.

Par courrier du 30 juin 2017, U.\_\_\_\_\_ a motivé les raisons du licenciement de P.\_\_\_\_\_ comme il suit :

« (...) Nous vous prions de prendre acte que le licenciement de votre mandant a été motivé d'une part par la qualité de son travail qui ne satisfaisait plus son employeur, mais d'autre part et surtout en raison de son comportement agressif et insolent à l'encontre de ses collègues avec qui il a eu, depuis septembre 2016 et malgré de nombreux avertissements oraux de la part des ressources humaines, de trop nombreuses altercations.

La dernière en date du 18 mai 2017 a été celle de trop, raison pour laquelle [...] n'a eu d'autre choix que de procéder au licenciement de votre mandant. (...) ».

**d)** Le 31 juillet 2017, U.\_\_\_\_\_ a délivré un certificat de travail à P.\_\_\_\_\_, dont la teneur était la suivante :

« (...) Nous certifions par la présente que Monsieur P.\_\_\_\_\_, né le 3 juillet 1962, a travaillé dans notre société du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 juillet 2017 en qualité d'aide-garage à un taux d'activité de 100%.

Les tâches principales liées à sa fonction comprennent notamment :

- Nettoyage des véhicules clients
- Remplacement des pneumatiques (nettoyage, montage, équilibrage, stockage)

Dans l'exercice de son activité, Monsieur P.\_\_\_\_\_ était un collaborateur autonome et flexible. Il nous a donné satisfaction. Nous tenons par ailleurs à relever sa serviabilité. Il a su entretenir de bonnes relations avec ses supérieurs.

Monsieur P.\_\_\_\_\_ nous quitte à ce jour, libre de tout engagement à notre égard hormis celui du secret professionnel. Nous formulons nos vœux pour la suite de sa carrière professionnelle (...) ».

**e)** À la fin des rapports de travail, P.\_\_\_\_\_ disposait d'un solde de 51,97 heures supplémentaires et de 8 jours de vacances.

**f)** Le 27 août 2017, B.\_\_\_\_\_ a établi une attestation, dans laquelle il a notamment exprimé son entière satisfaction quant au travail fourni par P.\_\_\_\_\_. Il a ajouté qu'il n'avait « été en aucun cas d'accord » avec le licenciement de P.\_\_\_\_\_ et a certifié que celui-ci lui avait toujours donné satisfaction, qu'il avait été respectueux de ses supérieurs et très polis, qu'il n'avait jamais été violent et qu'il avait toujours entretenu une bonne entente avec ses collègues et ses supérieurs.

Lors de son audition en qualité de témoin, B.\_\_\_\_\_ a

notamment déclaré que P.\_\_\_\_\_ s'était beaucoup investi, qu'il avait entretenu d'excellentes relations avec tout le monde, que l'on pouvait compter sur lui et qu'il était autonome et flexible, n'hésitant par exemple pas à venir travailler le samedi s'il le fallait.

L.\_\_\_\_\_ a quant à elle indiqué, sans plus amples précisions, qu'il y aurait eu des réclamations de clients quant à la propreté des voitures nettoyées par P.\_\_\_\_\_.

**7. a)** P.\_\_\_\_\_ a ouvert action contre U.\_\_\_\_\_ par requête de conciliation déposée le 21 décembre 2017 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal de prud'hommes).

La conciliation, tentée lors de l'audience du 14 février 2018, n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée à P.\_\_\_\_\_.

**b)** Par demande du 14 mai 2018, P.\_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce qu'U.\_\_\_\_\_ lui doive immédiat paiement d'un montant net de 14'950 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 18 mai 2017 (I), ainsi que d'un montant brut de 1'424 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2017 (II), et à ce qu'U.\_\_\_\_\_ soit astreinte à lui délivrer un certificat de travail dont la teneur était la suivante (III) :

**« Certificat de travail**

Nous certifions par la présente que Monsieur P.\_\_\_\_\_, né le 3 juillet 1962, a travaillé dans notre société du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 juillet 2017 à un taux d'activité de 100%.

Engagé en qualité d'aide-garage, M. P.\_\_\_\_\_ a effectué les tâches suivantes :

- Nettoyage des véhicules clients ;
- Remplacement des pneumatiques (nettoyage, montage, équilibrage, stockage) ;

Autonome et flexible, M. P.\_\_\_\_\_ a accompli les tâches qui lui étaient confiées à notre entière satisfaction.

D'un caractère agréable et courtois, il a su entretenir d'excellentes relations tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs.

Nous formulons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière. »

Par réponse du 13 juillet 2018, U.\_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande déposée par P.\_\_\_\_\_.

**c)** Le Tribunal de prud'hommes a tenu une première audience de jugement le 29 janvier 2019. A cette occasion, P.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de parties. J.\_\_\_\_\_ a en outre été entendu en tant que témoin. Leurs déclarations ont été résumées ci-dessus dans la mesure de leur utilité.

Une seconde audience de jugement a eu lieu le 1<sup>er</sup> avril 2019. A cette occasion, B.\_\_\_\_\_, B.T.\_\_\_\_\_ et A.T.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins. Leurs déclarations ont été résumées ci-dessus dans la mesure de leur utilité. Lors de cette audience, P.\_\_\_\_\_ a modifié la conclusion III de sa demande, en ce sens qu'il ne requérait plus la production d'un certificat de travail par U.\_\_\_\_\_ mais la modification du certificat de travail délivré le 31 juillet 2017.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, les motifs du jugement entrepris ayant été notifiés à l'appelante le 4 novembre 2019, l'appel a été interjeté en temps utile. Il est en outre formé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art.

59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs. Partant, l'appel est recevable.

**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 (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références).

### **3.**

**3.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé donné à l'intimé était abusif.

### **3.2**

**3.2.1** Selon l'art. 335 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 2).

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 unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions du congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que

cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A\_42/2018 précité consid. 3.1). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A\_42/2018 précité consid. 3.1). Selon le Tribunal fédéral, agit ainsi l'employeur qui, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles (TF 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1).

La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2).

**3.2.2** En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le

motif réel de celui qui a prononcé le licenciement. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., pp. 805-806).

### **3.3**

**3.3.1** A l'appui de son grief, l'appelante invoque que le congé donné l'aurait été pour plusieurs motifs, dont principalement le comportement agressif et conflictuel que l'intimé aurait eu envers ses collègues dès septembre 2016.

**3.3.2** Des tensions ne sont avérées qu'avec A.T.\_\_\_\_\_, puis avec son frère, et ce qu'à partir de novembre 2016. L'instruction n'a pas permis d'établir le contenu exact des déclarations des uns et des autres lors des trois altercations litigieuses. Les témoignages recueillis ont en revanche établi que l'intimé entretenait de bonnes relations avec ses autres collègues et avait bon caractère.

S'agissant plus précisément d'A.T.\_\_\_\_\_, il résulte de la procédure que ce dernier et l'intimé étaient censés travailler en binôme, sans qu'un rapport de subordination de l'un sur l'autre n'ait été établi. Aucun d'eux n'était ainsi censé donner d'instruction à l'autre, et notamment se permettre de répartir les tâches, plus ou moins ingrates, entre eux. Il leur incombait de s'entendre. Or il résulte de l'audition de la responsable des ressources humaines de l'appelante, L.\_\_\_\_\_, que les tensions entre eux résultaient principalement du fait qu'A.T.\_\_\_\_\_ donnait des ordres à l'intimé, ce dont L.\_\_\_\_\_ avait été informée par ce dernier avant le 24 novembre 2016. L.\_\_\_\_\_ a également attesté que la première altercation, survenue à cette date, résultait du fait qu'A.T.\_\_\_\_\_ avait demandé à l'intimé « comme d'habitude de nettoyer une voiture », ordre que l'intimé avait refusé d'exécuter. La prénommée a

également attesté que la seconde altercation, le 9 mai 2017, était aussi due selon les informations qui lui avaient été rapportées au fait qu'A.T.\_\_\_\_\_ continuait à donner des ordres à l'intimé, alors que - comme ce dernier le soulignait encore - il n'était pas son chef. Enfin, s'agissant de la troisième altercation, avec B.T.\_\_\_\_\_, frère de A.T.\_\_\_\_\_, les versions sur ce qui s'est dit divergent de sorte qu'il ne peut rien en être retenu. Par contre, l'enregistrement vidéo de celle-ci, sans son, montre B.T.\_\_\_\_\_ bousculer l'intimé.

Dans ces conditions, force est de constater qu'il n'est pas établi que les tensions existant entre A.T.\_\_\_\_\_, B.T.\_\_\_\_\_ et l'intimé étaient imputables à ce dernier.

La Cour de céans constate également que l'appelante n'a rien entrepris pour calmer ces tensions qu'elle connaissait pourtant par sa responsable des ressources humaines - signataire de la lettre de résiliation - avant novembre 2016 déjà, soit avant la première altercation. L'appelante soutient avoir demandé à B.\_\_\_\_\_ de notifier un avertissement à l'intimé. B.\_\_\_\_\_ conteste cependant l'avoir fait, indiquant qu'il n'en avait d'ailleurs pas le pouvoir mais qu'il avait demandé à la direction de l'appelante de prendre des mesures en ce sens. Celle-ci savait donc qu'aucun avertissement n'avait été donné à l'intimé par son supérieur direct ; elle n'indique pas, encore moins n'établit en avoir donné un elle-même. Au demeurant, au vu de l'origine des tensions, ce n'était pas à l'intimé qu'un tel avertissement aurait dû être donné. L'appelante aurait en effet dû, dès lors que l'intimé n'était pas subordonné à A.T.\_\_\_\_\_, remettre ce dernier à l'ordre au lieu de cautionner son comportement, comme en atteste les déclarations de sa responsable des ressources humaines. Il appartenait en outre à l'appelante d'instruire B.\_\_\_\_\_ - supérieur hiérarchique du binôme - de veiller à une répartition équitable du travail entre l'intimé et A.T.\_\_\_\_\_, en intervenant si l'un d'eux le lui demandait. Or elle n'a pas procédé à de telles mesures, laissant ainsi les rapports s'envenimer et couvrant le comportement incorrect du binôme de l'intimé. L'appelante n'a pas non plus tenté de calmer les tensions en séparant le binôme. Alors que l'intimé avait été

absent suite à une opération du coude durant plusieurs mois, elle l'a certes placé à son retour dans un autre garage. Elle l'a toutefois remis, à peine deux semaines plus tard et sans aucune autre mesure, non seulement dans le même garage qu'A.T.\_\_\_\_\_, mais en binôme avec celui-ci. On voit mal décision plus inadéquate. De plus, le fait qu'elle n'ait jamais averti A.T.\_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait donner d'ordre à l'intimé a probablement conduit celui-ci à se sentir conforté dans une telle attitude et à continuer de l'adopter, ce qui ne pouvait qu'accroître les tensions, connues de l'appelante, entre les deux hommes.

**3.3.3** Dans ces conditions, force est de constater non seulement que la situation conflictuelle n'était pas due à l'intimé - dont rien n'a établi le caractère difficile - mais qu'en outre, l'appelante n'a pris aucune mesure pour désamorcer les tensions existantes, cautionnant au contraire le comportement d'A.T.\_\_\_\_\_ auprès de l'intimé notamment et replaçant les deux hommes, alors qu'ils avaient été séparés, en binôme. Ce faisant, l'appelante a violé son obligation de protéger la personnalité de l'intimé, prévue par l'art. 328 CO. Elle ne saurait dans ces conditions motiver de manière non abusive le licenciement donné à ce dernier en invoquant de telles tensions.

### **3.4**

**3.4.1** L'appelante fait également valoir que le licenciement aurait été donné du fait de la baisse de qualité du travail de l'intimé. Elle reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas constaté celle-ci.

**3.4.2** En l'espèce, aucune pièce n'atteste d'une quelconque baisse de la qualité du travail fourni par l'intimé. B.\_\_\_\_\_, qui en tant que supérieur hiérarchique direct de l'intimé était la personne la plus à même de constater la qualité du travail de ce dernier, a au contraire déclaré que celle-ci était très bonne et ce jusqu'à la fin de la collaboration.

Lors de son audition, la responsable des ressources humaines de l'appelante a certes invoqué qu'il y aurait eu des réclamations au sujet de la propreté des voitures. Au vu de la position de cette personne, il

apparaît tout d'abord très peu probable que celle-ci les ait constatées directement, ce qu'elle ne prétend au demeurant pas. Les déclarations de L.\_\_\_\_\_ sont ainsi peu propres à démontrer la réalité du fait invoqué. De telles réclamations, évoquées uniquement par la représentante de l'appelante en procédure, ne sont au demeurant aucunement étayées et de plus très vagues. On ignore notamment quand elles auraient été faites, par qui et à combien de reprises. Elles sont de plus manifestement inconnues du supérieur de l'intimé, B.\_\_\_\_\_, au vu des déclarations qui précèdent. Elles ne sauraient dès lors être considérées comme établies, encore moins propres à démontrer que peu avant le licenciement de l'intimé, la qualité du travail de ce dernier aurait baissé. Le fait que la responsable des ressources humaines n'ait jamais invoqué avoir discuté de ces prétendus problèmes avec l'intimé finit de convaincre de leur caractère inexistant, à tout le moins sans conséquence.

Quant à l'audition d'A.T.\_\_\_\_\_, vu les rapports entre celui-ci et l'intimé, elle ne saurait avoir sur ce point une quelconque portée probante et attester de problème de qualité dans le travail de l'intimé.

Au vu de ces éléments, la Cour de céans retient que la baisse de la qualité du travail de l'intimé n'a pas été établie. Partant, elle ne saurait justifier le congé donné.

### **3.5**

**3.5.1** Dans son appel, l'appelante justifie encore le congé litigieux par les nombreuses absences de l'intimé qui auraient risqué (cf. appel, p. 5 1<sup>ère</sup> ligne) d'entraver la bonne marche de l'entreprise.

**3.5.2** La Cour de céans relève tout d'abord qu'enjointe de donner les motifs du congé, l'appelante a mentionné, le 30 juin 2017, deux motifs mais non les absences de l'intimé, ce qui fragilise déjà la véracité d'un tel motif et son caractère causal pour le licenciement.

L'appelante indique qu'elle aurait licencié l'intimé, du fait de ses absences, à la demande de son supérieur direct, B.\_\_\_\_\_. Celui-ci a

toutefois expressément contesté avoir fait une telle demande, qui n'est pour le surplus établie par aucun élément probant. Quant au fait que l'appelante aurait pris la décision de licencier l'intimé le 9 mai 2017, il est infirmé par le courrier de l'appelante du 30 juin 2017, dans lequel celle-ci indique avoir pris cette décision le 18 mai 2017 seulement, à la suite de l'altercation entre l'intimé et B.T.\_\_\_\_\_. On observe au demeurant que si l'appelante avait voulu se séparer de l'intimé à cause de ses absences comme elle le prétend, elle aurait logiquement pris cette décision lorsque l'intimé est revenu au travail à la suite de son congé postopératoire le 18 avril 2017. Or au lieu d'y procéder, elle a décidé à cette date de placer l'intimé dans un autre garage, puis l'a réplacé le 1<sup>er</sup> mai 2017 dans le garage où il travaillait auparavant. L'intention de l'appelante de licencier l'intimé le 9 mai 2017 n'est ainsi pas établie, pas plus que le motif évoqué qui l'aurait justifié, soit la bonne marche de l'entreprise qui aurait risqué d'être entravée par les absences de l'intimé. Il ne s'agit ainsi pour la Cour de céans que d'un prétexte invoqué en cours de procédure seulement et visant à tenter de justifier rétrospectivement le licenciement.

On relèvera encore que sur une période d'activité allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 18 mai 2017, l'instruction n'a établi que trois périodes d'absence, toutes dûment justifiées par des certificats médicaux que l'appelante n'a pas remis en question. En outre, à l'exception de celle suivant une opération du coude, ces absences étaient directement liées aux tensions existant au sein de l'entreprise. Or au vu de ce qui précède (cf. *supra* consid. 3.3), l'appelante ne saurait invoquer, sans violer l'art. 336 al. 1 let. a CO, les « nombreuses absences de l'intimé » pour motiver le licenciement dès lors que toutes sauf une étaient dues aux altercations en son sein, qu'elle connaissait les tensions existantes, qui n'étaient pas dues au caractère de l'intimé, et qu'elle n'a rien fait pour les désamorcer, bien au contraire.

**3.6** Au vu de ces éléments, le congé donné était bien abusif et l'appel doit être rejeté sur ce point.

#### **4.**

**4.1** L'appelante conteste la quotité de l'indemnité de licenciement abusif, correspondant à deux mois de salaire, qui a été allouée à l'intimé. Elle soutient notamment que les premiers juges auraient omis de tenir compte à cet égard de la faute concomitante de l'intimé, lequel aurait fait preuve d'un caractère irritable, d'un comportement insolent et aurait eu une réaction inadéquate lors de l'altercation avec B.T.\_\_\_\_\_.

**4.2** Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances.

Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A\_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 II 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A\_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3).

**4.3** En l'espèce, compte tenu des circonstances - à savoir de l'inaction de l'appelante malgré les informations dont elle disposait, des différentes altercations qui ont eu lieu, des absences pour cause de maladie que ces altercations ont causées, de la décision de l'appelante de replacer l'intimé précisément avec la personne dont la collaboration avait causé les arrêts maladies - la manière de faire de l'appelante apparaît profondément blâmable. Alors même qu'elle avait connaissance des tensions existant entre l'intimé et A.T.\_\_\_\_\_, la responsable des ressources humaines de l'appelante a d'abord omis d'agir, puis a

sanctionné celui qui subissait la situation, soit l'intimé. Quant à la prétendue faute concomitante de l'intimé liée à son comportement et son caractère, celle-ci n'est nullement établie, à tout le moins pas dans une mesure qui justifierait une quelconque réduction de l'indemnité pour licenciement abusif allouée par les premiers juges. Comme indiqué précédemment, l'instruction a permis d'établir que l'intimé entretenait de bonnes relations avec la plupart de ses collègues ainsi qu'avec ses supérieurs, qu'il avait bon caractère et était respectueux. On ne saurait retenir le contraire sur la seule base des déclarations d'A.T.\_\_\_\_\_ et de son frère B.T.\_\_\_\_\_, celles-ci étant dénuées de force probante sur ce point au vu du conflit existant entre eux et l'intimé. Au demeurant, il convient à nouveau de relever, s'agissant de la réaction de l'intimé lors de l'altercation survenue le 18 mai 2017, que l'enregistrement vidéo de celle-ci montre B.T.\_\_\_\_\_ bousculer l'intimé et non l'inverse. Dans ces conditions, la quotité de l'indemnité de licenciement abusif prononcée ne prête pas le flanc à la critique.

L'appel doit donc également être rejeté sur ce point.

## **5.**

**5.1** L'appelante, tout en admettant que l'intimé disposait à la fin des rapports de travail de 51,97 heures supplémentaires, reproche à l'autorité de première instance de ne pas avoir retenu que ces heures pouvaient être indemnisées en nature, durant le délai de congé de plus de deux mois et alors que l'intimé avait été libéré de son obligation de travailler.

**5.2** Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui

doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). S'il est nécessaire, l'accord du travailleur n'est subordonné à aucune exigence de forme : il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 151).

Même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant, là également, trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel celui-ci renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement. Par ailleurs, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, et en l'absence d'accord à ce sujet, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Si le contrat est résilié par l'une ou l'autre des parties, le travailleur doit toutefois bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. Le temps qui doit être accordé à la recherche d'un nouvel emploi est usuellement d'une demi-journée par semaine ; la compensation des heures supplémentaires n'entre alors pas en ligne de compte durant le temps consacré à cette recherche. En effet, on ne peut exiger sans autre du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi. Pareille obligation ne résulte pas davantage du devoir de diligence ou de fidélité (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 151 et 152 et les références citées, notamment ATF 123 III 84, JdT 1998 I 121).

**5.3** En l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoyait que les heures supplémentaires devaient être en principe compensées par du temps libre d'une durée équivalente ; si une compensation n'était pas possible, elles devaient être payées. Ce contrat indiquait en outre que le règlement du personnel de l'appelante était applicable et faisait partie intégrante du contrat. L'intimé a produit ce règlement à l'appui de sa

demande. Il s'y est référé expressément à plusieurs reprises, notamment à sa clause 20.1 régissant la durée du travail (all. 11). Dans ces conditions, celui-ci et son contenu lui sont clairement opposables. Or la clause prévue au ch. 20.2 de ce règlement stipule également que « Les heures supplémentaires seront en principe compensées par du temps libre de même durée dans le délai d'une année. L'entreprise se réserve le droit, en lieu et place du congé compensatoire, de payer les heures additionnelles ». Que ce soit la disposition contractuelle précitée ou celle réglementaire, ces dispositions, proposées par l'appelante et acceptées par l'intimé, constituent un accord suffisant au sens de l'art. 321c al. 2 CO, de sorte que l'appelante était en droit de compenser les heures supplémentaires effectuées par un congé de durée au moins égal, cela même après le congé donné.

L'intimé a disposé d'un délai de congé de plus de onze semaines durant lequel il a été libéré, dès le licenciement, de son obligation de travailler. Dans ces conditions, il n'était pas excessif d'exiger qu'il prenne durant cette période - soit cinquante-cinq jours ouvrables - au plus six jours et demi pour compenser les heures supplémentaires effectuées. La lettre de licenciement prévoyait certes la prise du solde de vacances durant le délai de congé. L'intimé n'a toutefois ni invoqué, ni démontré que ce solde était si important qu'il rendrait inacceptable pour lui de prendre durant le temps restant les heures supplémentaires précitées en nature tout en cherchant un travail. Dans ces circonstances, sa demande en paiement en espèce des heures supplémentaires était infondée.

L'appel doit donc être admis sur ce point et le jugement entrepris modifié en conséquence.

## **6.**

**6.1** L'appelante conteste deux mentions que l'autorité précédente a fait ajouter dans le certificat de travail préparé par elle pour l'intimé.

## **6.2**

**6.2.1** Elle conteste d'une part l'obligation qui lui a été faite par les premiers juges de modifier la mention que l'intimé avait effectué les tâches qui lui avaient été confiées « à la satisfaction » de l'employeur, par « à l'entière satisfaction » de l'employeur.

**6.2.2** L'employeur a en principe le choix de la formulation du certificat de travail et il lui est loisible d'adopter un style concis plutôt qu'emphatique. Littéralement, il n'existe pas de différence de signification notable entre « notre satisfaction » et « notre entière satisfaction ». De la sorte, selon le Tribunal fédéral, un tribunal ne viole pas le droit applicable en s'en tenant au libellé que l'employeur proposait (TF 4A\_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4).

**6.2.3** Au vu de la jurisprudence qui précède, les premiers juges auraient dû s'en tenir aux termes proposés par l'appelante, soit que l'intimé avait effectué les tâches qui lui avaient été confiées « à la satisfaction » de l'employeur, sans l'astreindre sur ce point à une modification de son texte.

L'appel doit être admis à cet égard et le jugement entrepris modifié en conséquence.

## **6.3**

**6.3.1** L'appelante requiert également la suppression de la mention imposée par l'autorité précédente que l'intimé entretenait de bonnes relations avec ses collègues.

**6.3.2** Au vu des preuves récoltées durant l'instruction, ce fait est avéré et pouvait être constaté dans le certificat de travail. En effet, tant B.\_\_\_\_\_ que J.\_\_\_\_\_ ont décrit l'intimé comme étant quelqu'un de courtois, polis et sociable qui entretenait de bonnes relations avec ses collègues. On ne saurait retenir le contraire sur la seule base du conflit survenu avec A.T.\_\_\_\_\_, puis de la bagarre subséquente avec B.T.\_\_\_\_\_, les déclarations faites par ces derniers quant au caractère de

l'intimé et à ses relations avec le personnel de l'appelante n'étant pas probantes compte tenu de la situation conflictuelle qui régnait entre les employés prénommés. On relèvera en outre que ces conflits ont également été engendrés par les manquements de l'employeur, en particulier quant à son devoir de protection de la personnalité de l'employé (art. 328 CO), et qu'il n'incombe pas à l'intimé de subir les conséquences de tels manquements.

Il s'ensuit que le grief est infondé et que l'appel doit être rejeté sur ce point.

**7.** En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué modifié dans le sens des considérants qui précèdent.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, 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).

Au final, l'appelante se voit condamnée à verser non pas 70% mais 60% des montants réclamés par l'intimé en première instance (9'966 fr. 70 sur 16'374 fr.) et à opérer une seule des deux modifications du certificat de travail requises par celui-ci. Il se justifie dès lors de réduire les dépens mis à sa charge en première instance de 3'000 fr. à 2'800 francs.

La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'000 fr. (art. 7 TDC) pour chaque partie. En appel, l'appelante sollicitait le rejet de la demande. Elle n'obtient que la réduction de 12% (1'424 fr. / 11'390 fr. 70 x 100) des sommes qu'elle avait été condamnée en première instance à payer à l'intimé. Elle succombe également sur l'un des deux griefs en rapport avec le certificat de travail. Dans ces conditions, il se justifie d'allouer à l'intimé, à la charge de l'appelante, après compensation, 1'600 fr. à titre de dépens de seconde instance (9/10 de 2'000 fr. - 1/10 de 2'000 fr.).

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
prononce :

I. L'appel est partiellement admis.

II. Le jugement du 1<sup>er</sup> avril 2019 est modifié comme il suit :

III. supprimé.

IV. Dit qu'U.\_\_\_\_\_ remettra à P.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO dont la teneur est la suivante :

« Nous certifions par la présente que M. P.\_\_\_\_\_, né le 3 juillet 1962, a travaillé dans notre société du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 juillet 2017 en qualité d'aide-garage à un taux d'activité de 100%.

Les tâches principales liées à sa fonction étaient les suivantes :

- nettoyage des véhicules des clients ;
- remplacement des pneumatiques (nettoyage, montage, équilibrage, stockage).

Autonome et flexible, M. P.\_\_\_\_\_ a accompli les tâches qui lui étaient confiées à notre satisfaction. D'un caractère serviable et fiable, il a su entretenir de bonnes relations avec ses collègues et ses supérieurs. M. P.\_\_\_\_\_ nous quitte ce jour, libre de tout engagement à notre égard, hormis celui du secret professionnel.

Nous formulons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière. »

V. Dit qu'U.\_\_\_\_\_ versera à P.\_\_\_\_\_ un montant de 2'800 fr. (deux mille huit cents francs) à titre de dépens.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** U. \_\_\_\_\_ doit verser à P. \_\_\_\_\_ la somme de 1'600 fr. (mille six cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Léonie Spreng (pour U. \_\_\_\_\_),
- Me Véronique Perroud (pour P. \_\_\_\_\_),

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

- Mme la Vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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).

Le greffier :