

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 octobre 2018

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Kühnlein et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 328 al. 1, 336 al. 1 let. a et d, 336a al. 1 et 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 7 janvier 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **C.**_____**SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 7 janvier 2020, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 30 avril 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande de K._____ (I), a dit que celui-ci verserait à la défenderesse C._____SA la somme de 2'500 fr. à titre de dépens (II) et a rendu le jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur une prétention en indemnité pour licenciement abusif, ont retenu qu'en transmettant une information erronée à une collègue, information qui avait plongé celle-ci dans un état d'anxiété profonde pendant trois semaines parce qu'elle était convaincue - à tort - qu'elle allait être licenciée, le demandeur avait failli à son devoir de diligence et de fidélité envers la défenderesse. Son comportement était fautif et pouvait constituer un motif licite de licenciement. Il n'avait en outre pas été démontré que ce licenciement était en réalité lié à des événements antérieurs. C'est donc en vain que le demandeur prétendait à une indemnité pour licenciement abusif et sa demande a en conséquence été rejetée.

B. Par acte du 26 mai 2020, K._____ a interjeté appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que C._____SA soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 30'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 octobre 2018, ainsi que de 2'500 fr. à titre de dépens de première instance. Subsidiairement, K._____ a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause au Tribunal de prud'hommes pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants.

Le 7 juillet 2019 (recte : 7 juillet 2020), C._____SA a déposé une réponse au pied de laquelle elle a conclu au rejet de l'appel en toutes ses conclusions.

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

1. C._____SA (ci-après : la défenderesse) est une société anonyme de droit suisse, inscrite au Registre du commerce [...] 2012, dont le siège social est à [...]. Elle a pour but la prise de participations à toutes entreprises poursuivant une activité commerciale, industrielle ou financière en Suisse ou à l'étranger ainsi que toutes autres activités de nature à promouvoir ou à développer le but précité ou à en faciliter la réalisation, en particulier dans le domaine des soins et de la santé.

2. a) Par contrat de travail signé le 10 juin 2011, la défenderesse a engagé K._____ (ci-après : le demandeur) à compter du 1^{er} septembre 2011 et pour une durée indéterminée, en qualité de chef de rang au restaurant « [...] ».

b) Le contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 4'700. fr., versé treize fois l'an.

Le 17 juillet 2014, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail prévoyant une augmentation mensuelle du salaire du demandeur de 200 fr. dès le mois de juillet 2014, son salaire mensuel brut se montant ainsi à 4'900 fr. à compter de cette date.

Le 7 décembre 2016, les parties ont conclu un nouvel avenant au contrat de travail, prévoyant le paiement d'indemnités de nuit et du dimanche dès le 1^{er} janvier 2017.

Le demandeur a ainsi perçu durant les mois de janvier 2017 à juin 2018 un salaire brut total de 95'878 fr. selon le détail suivant : 4'935

fr. en janvier 2017, 4'942 fr. en février 2017, 4'900 fr. en mars 2017, 4'915 fr. en avril 2017, 4'949 fr. 40 en mai 2017, 7'350 fr. en juin 2017, 4'915 fr. 65 en juillet 2017, 4'900 fr. en août 2017, 4'903 fr. 15 en septembre 2017, 4'900 fr. en octobre 2017, 4'937 fr. en novembre 2017, 7'350 fr. en décembre 2017, 4'920 fr. en janvier 2018, 4'956 fr. 25 en février 2018, 4'908 fr. 75 en mars 2018, 4'900 fr. en avril 2018, 4'905 fr. 65 en mai 2018 et 7'389 fr. 50 en juin 2018.

3. En qualité de chef de rang, le demandeur avait plusieurs fonctions et responsabilités, notamment celles d'organiser le bon fonctionnement de l'activité du restaurant, diriger et coordonner les serveurs, les stagiaires et les apprentis, aider à l'élaboration du budget ou encore traiter les réclamations des clients. Par ailleurs, il devait notamment s'employer à créer et maintenir un climat de travail agréable au sein du service et entretenir de bonnes relations avec les autres services de [...], en respectant la fonction de chacun.

Pendant plus de sept ans, le demandeur a exercé son activité de chef de rang au sein du restaurant « [...] » en prenant le plus grand soin de la clientèle et avec beaucoup de professionnalisme. Entendue en qualité de témoin, [...], habituée du restaurant a déclaré : *« j'apprécie particulièrement d'être bien accueillie dans un restaurant. Et c'est ce qui se passait avec M. K. _____ qui avait toujours un mot gentil, qui était très empressé, qui présentait rapidement la carte et j'observais qu'il agissait de même avec tous les clients. Je n'ai jamais observé qu'il était impatient ou désagréable avec la clientèle »*. Le professionnalisme de K. _____ était apprécié tant des médecins que des patients et des clients.

Le demandeur avait comme supérieurs L. _____, maître d'hôtel du restaurant « [...]», et R. _____, directeur adjoint de [...] au moment des faits (directeur opérationnel aujourd'hui).

4. a) Le 12 juin 2018, S. _____, un des directeurs de C. _____ SA au bénéfice de la signature collective à deux, s'est rendu au

restaurant « [...]» pour y déjeuner. Au moment de régler l'addition, S._____ a fait une réflexion au demandeur concernant le prix du plat. Mécontent de la réponse de celui-ci, S._____ a jeté l'addition et son stylo en l'air. Selon le témoin L._____, qui était présent au moment des faits, K._____ n'a pas réagi et n'a formulé aucune remarque à S._____. L._____ n'a pas davantage réagi car il connaissait S._____, qui a un caractère très fort, et celui-ci est simplement parti après avoir jeté le stylo.

Le lendemain, le demandeur a sollicité un entretien avec sa hiérarchie pour se plaindre du comportement de S._____ à son égard. Lors de cet entretien, auquel ont participé R._____ et L._____, ils ont discuté tous trois de ce qui s'était passé et ont réfléchi à la manière d'arranger les choses afin que cet épisode ne se reproduise pas. De l'avis de L._____, ce n'était toutefois pas le demandeur mais S._____ qui avait mal agi ; cette personne créait des tensions dès qu'elle arrivait dans le restaurant et elle était connue pour son fort caractère.

b) Le 25 juin 2018, un nouvel incident s'est produit entre le demandeur et S._____, venu déjeuner au restaurant comme à son habitude. Celui-ci a en effet reproché au demandeur de ne l'avoir ni salué ni approché pendant tout son repas en l'ignorant volontairement. Le témoin L._____ a toutefois expliqué qu'à la suite de l'incident du 12 juin 2018, il avait conseillé à K._____ de se faire discret, de ne pas gérer la table de S._____ et d'éviter toutes discussions avec celui-ci. Toujours selon L._____, K._____ n'avait pour le surplus pas manqué de saluer le directeur de la défenderesse à son arrivée, ce que la Cour de céans tient pour acquis, faute d'éléments contraires.

Le lendemain, K._____ a adressé un courrier électronique à S._____ pour lui expliquer qu'il avait pensé bien faire en restant à l'écart au vu de l'incident précité et pour lui adresser des excuses.

5. a) Le 28 juin 2018, le demandeur a été convoqué par R._____ et L._____ à un entretien au cours duquel il s'est vu

communiquer un avertissement écrit, signé des deux membres de la hiérarchie présents. Ce document a la teneur suivante :

« Avertissement

Monsieur,

Nous nous référons à l'entretien du 28 juin 2018 que vous avez eu avec Monsieur R._____, Directeur adjoint, et Monsieur L._____, F&B Manager. Nous vous confirmons par la présente que nous vous adressons un avertissement et tenons à vous rappeler les faits suivants.

En date du 12 juin 2018, vous avez manqué d'égard et de considération envers Monsieur S._____ lorsqu'il a pointé une erreur dans l'addition de son repas au restaurant [...]. Au lieu de lui présenter vos excuses et d'effectuer la correction, votre réponse a été sèche et maladroite, obligeant ainsi votre responsable à intervenir. Le 26 juin dernier, à l'annonce d'une nouvelle réservation de Monsieur S._____, vous avez ouvertement protesté et fait part de votre intention de ne pas le servir. A ces propos, Monsieur R._____ vous a rappelé votre devoir de servir sans distinction tous les clients du restaurant, chose que vous vous êtes engagé à faire. Néanmoins, à l'issue de son repas le même jour, Monsieur S._____ s'est de nouveau plaint de votre manque de considération. Vous ne l'auriez en effet ni salué ni approché pendant tout son repas, en l'ignorant volontairement.

Nous ne pouvons tolérer ce genre de comportements irrespectueux qui portent atteinte à l'image de [...] et de notre restaurant. Nous souhaitons qu'une telle situation ne se reproduise pas et vous rappelons ainsi votre devoir d'avoir une attitude irréprochable envers tous les clients, et ce indépendamment de vos affinités personnelles.

(...) ».

L._____, qui a cosigné l'avertissement, a indiqué qu'il n'adhérait néanmoins pas à son contenu. Il n'avait en effet rien à reprocher à K._____ et estimait que cet avertissement était injustifié. Il avait eu le sentiment que cette affaire allait être compliquée pour K._____ parce que c'était « une évidence, à [s]es yeux, que si S._____

voulait licencier quelqu'un, c'était lui qui décidait et personne ne pouvait s'y opposer. Selon [lui], le véritable motif de licenciement du demandeur était le fait qu'il s'était "grillé" dans l'entreprise suite à cet évènement »

b) Lors de son interrogatoire, R._____ a expliqué avoir certes soumis l'avertissement au demandeur mais qu'il avait été pris de doutes quant à son bien-fondé après avoir entendu sa version des faits. Il avait alors confirmé à K._____ qu'ils ne lui remettraient pas l'avertissement et étaient convenus d'un entretien la semaine suivante pour en reparler. L'idée était selon le témoin de suspendre l'avertissement jusqu'à cette nouvelle séance, qui n'avait finalement pas eu lieu. R._____ a admis que l'avertissement figurait bien dans le dossier du demandeur, mais que celui-ci n'avait jamais été notifié au sens formel, soit par lettre recommandée.

L._____ a déclaré au contraire que dans son souvenir, le document avait bien été remis au demandeur, mais qu'il ne se souvenait pas selon quelles modalités.

Selon le demandeur, l'avertissement lui avait clairement été remis en mains propres, mais il avait refusé de le signer.

c) Par courriels des 2 et 3 juillet 2018 adressés à R._____, le demandeur a contesté le contenu de l'avertissement. R._____ y a répondu par courriel du 3 juillet 2018. L'échange est reproduit ci-dessous :

ca) « Cher M. R._____,

Suite à notre entretien du jeudi 28 juin 2018 en présence de M. L._____, je tiens à vous faire part de ma grande déception concernant votre souhait de m'adresser une lettre d'avertissement.

En effet, comme indiqué, je conteste le fait d'avoir répondu sèchement et maladroitement à M. S._____ le 12 juin. Je me suis simplement permis, en présence de l'apprenti, M. [...], de lui indiquer calmement et poliment que c'était mon supérieur qui m'a ordonné de facturer le montant qu'il contestait.

Or, c'est lui qui a eu un comportement déplacé envers moi car sa réaction de me jeter la facture ainsi que le stylo en me réprimandant n'est pas très approprié à mon avis car je n'ai fait qu'exécuter les ordres que mon supérieur m'a transmis.

Pour les faits du 25 juin 2018, M. S. _____ vous a confirmé par deux fois que j'ai bien salué M. S. _____. En outre c'est lui qui m'a ordonné de ne pas m'occuper de ce dernier pendant le service au vu des événements du 12 juin.

Je trouve d'autant plus choquant votre décision que vous m'avez clairement dit lors de notre réunion du 28 juin 2018, qu'en 7 années au sein du groupe, chacune de mes évaluations annuelles étaient irréprochables professionnellement et correspondaient à la réalité. Pourquoi n'aurais-je pas été égal à moi-même ces deux jours-là ?

Pour terminer, je suis très triste de savoir que je vais certainement être licencié selon vos propos et que cette lettre n'est que la première étape vers cette solution.

En effet, je pensais avoir gagné ma place dans cette entreprise et que vous me protégiez d'avantage lorsque je ferais face à une personne qui a décidé d'avoir ma tête coûte que coûte simplement parce que le montant d'une addition ne lui convenait pas.

Je suis navré de constater que je ne suis guère plus qu'un numéro pour vous et c'est pour cette raison que je conteste l'intégralité du contenu de votre lettre d'avertissement, qui est totalement fallacieux et fondée sur la seule version des faits de M. S. _____.

Je vous invite dès lors à partir d'aujourd'hui à respecter l'article 328 du code des obligations soit mon droit de la personnalité (...) ».

cb) « Cher K. _____,

Je prends bonne note de votre message, dont je regrette le contenu. Je me permets de vous rappeler que lors notre entretien en présence de Mr L. _____ vous avez reconnu les faits, le fait de n'avoir pas eu une attitude appropriée dans

cette affaire, et n'avez en aucun cas contesté le contenu de ce document (...) ».

cc) *« Cher M. R. _____,*

Je vous remercie pour votre réponse dont le contenu me surprend néanmoins.

Il me semble qu'il y a eu un malentendu.

Lors de notre réunion du 28 juin 2018, je n'ai fait qu'écouter et ai mentionné de vouloir prendre un délai de réflexion. Raison par laquelle après délibération j'ai contesté hier le fait de signer cet avertissement à juste titre puisque que le 12 juin je vous avais déjà dénoncé l'attitude de Monsieur S. _____ à mon égard.

Dès lors, je n'avais rien de plus à ajouter, vous connaissiez déjà tout le contexte y compris le fait que c'est mon supérieur qui m'a ordonné de ne pas servir Monsieur S. _____ lors de son dernier passage au restaurant.

Je ne lui ai jamais manqué de respect, au contraire de lui.

Je vous remercie d'en prendre bonne note et d'annuler la lettre d'avertissement qui est infondée et contraire à la réalité.

Tout ce que je souhaite c'est de poursuivre mon activité dans un environnement serein comme ce fut le cas jusqu'à cet incident _____ du 12 juin 2018 et je pense sincèrement que cela est possible si je suis respecté et qu'on ne me donne autant de crédit malgré mon statut de simple employé au même titre qu'un directeur tel que Monsieur S. _____ (...) »

6. A fin juin 2018, le demandeur s'est adressé à sa collègue H. _____, réceptionniste à la [...], alors qu'elle se trouvait seule à la réception, pour lui signaler avoir entendu qu'elle serait la prochaine sur la liste des licenciements.

Quelques jours plus tard, le 6 juillet 2018, H. _____ a été surprise, en larmes à son poste de travail. Interrogée sur les motifs de sa détresse par sa supérieure hiérarchique, P. _____, elle a expliqué qu'elle

pensait être licenciée avant son départ en vacances le jour même et que l'information de son prochain licenciement lui avait été rapportée par le demandeur.

P._____ s'est alors adressée à R._____ pour lui signaler l'incident et lui faire part qu'à ses yeux, ceux-ci étaient graves. Ce dernier a ensuite invité la réceptionniste à lui exposer sa version des faits.

Le même jour, en fin de matinée, R._____, très fâché à la suite des propos recueillis auprès de la réceptionniste, a convoqué le demandeur afin d'entendre sa version des faits et lui faire part de son insatisfaction. Il a ensuite convoqué à nouveau ce dernier l'après-midi, en présence de [...], responsable des soins et membre de la Direction. Le demandeur s'est vu reprocher d'avoir fait preuve de manque de considération à l'égard d'une autre collaboratrice, d'avoir ainsi violé l'obligation de diligence et de fidélité à l'égard de son employeur et rompu le lien de confiance qui les liait.

7. a) A l'issue de l'entretien, R._____ a remis au demandeur en mains propres une lettre datée du 6 juillet 2018 informant ce dernier de la fin de leurs rapports de travail pour le 6 septembre 2018, avec libération de l'obligation de travailler dès le 6 juillet 2018. Ce courrier a la teneur suivante :

« Résiliation de votre contrat de travail

Monsieur,

Conformément à l'entretien de ce jour que vous avez eu avec Monsieur R._____, Directeur adjoint, et Monsieur [...], Directeur des soins, nous vous confirmons par la présente que nous mettons un terme an contrat de travail qui nous lie. Le délai de congé étant de 2 mois calendaires (art. 56 des conditions cadre de travail) nos relations de travail prendront fin le 6 septembre 2018.

En effet, vous avez délibérément transmis à une collègue de travail une information erronée qui a placé cette dernière dans une détresse émotionnelle importante. En agissant de la sorte,

vous avez violé votre de devoir de fidélité et rompu le lien de confiance que nous entretenions.

De plus, nous vous libérons de l'obligation de travailler dès ce jour. Votre solde de vacances et votre éventuel solde d'heures sont réputés compensés durant la période de libération (art. 56 des Conditions Cadre de travail de C._____SA).

(...) »

b) Par courrier du 19 juillet 2018, le demandeur, par la plume de son conseil, a fait opposition au licenciement et a contesté les assertions de la défenderesse quant aux motifs du licenciement invoqués. Il soutient que le véritable motif du licenciement serait en lien avec l'avertissement du 28 juin 2018 et constituerait par conséquent un congé-représailles pour satisfaire S._____.

Par courriel du 10 août 2018 adressé au conseil du demandeur, la défenderesse a maintenu sa position, contestant les allégations du demandeur et répétant que le motif du licenciement reposait bien sur le fait que ce dernier avait volontairement communiqué à sa collègue une fausse information mentionnant son prochain licenciement par la direction, que cette dernière avait été déstabilisée et s'était retrouvée dans un état de stress important, et enfin que ce comportement était inacceptable et ne correspondait pas aux valeurs de l'établissement.

c) Le demandeur s'est trouvé en incapacité totale de travail du 20 août au 23 septembre 2018, soit après 44 jours calendaires. Le délai de congé a recommencé à courir le 24 septembre 2018 pour les 18 jours calendaires restants, de sorte que le contrat de travail a pris fin le 11 octobre 2018.

Le demandeur a réclamé à plusieurs reprises la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, la dernière fois le 26 septembre 2018. Un certificat final de travail lui a été délivré le 8 octobre 2018.

8. a) Le demandeur a confirmé avoir indiqué à H._____, en juin 2018, qu'il avait entendu une rumeur selon laquelle elle pourrait se faire licencier. Il avait, à son souvenir en tout cas, refusé de dire à H._____ de qui il tenait l'information. Interrogé à ce propos, le demandeur a affirmé qu'il détenait cette information de son supérieur direct, L._____, qui lui-même l'aurait détenue d'P._____. Or tous deux, appelés à témoigner à la barre, ont contesté ces allégations. P._____ a ainsi expliqué que la hiérarchie n'ayant jamais eu l'intention de se séparer de H._____, elle n'en avait jamais parlé avec L._____, ni avec personne. Quant à ce dernier, il a expressément contesté s'être mis d'accord avec le demandeur pour informer H._____ ainsi que Z._____, une autre employée de la défenderesse, qu'elles allaient être licenciées et a affirmé n'avoir jamais entendu que H._____ allait l'être. Le demandeur a confirmé que sa collègue avait été surprise par la nouvelle et a admis n'avoir pris aucune nouvelle de cette dernière par la suite. Il a expliqué avoir informé sa collègue par sympathie et sans réfléchir aux conséquences. Personnellement, il aurait apprécié qu'on le lui dise pour qu'il puisse s'y préparer, étant précisé que chaque matin ils arrivaient tous au travail en ne sachant pas ce qui allait leur arriver. Les employés allaient travailler dans un climat de peur car ils pouvaient être licenciés le jour même. Enfin, le demandeur a expressément reconnu que son comportement constituait une faute.

Quant à H._____, elle a confirmé les faits décrits par le demandeur tout en précisant qu'elle avait cru à l'information car le temps était aux licenciements à la [...]. Elle a confirmé que cette nouvelle lui avait fait mal car le demandeur détenait une information la concernant alors qu'elle-même n'était pas au courant et que cela l'avait effectivement perturbée au point d'y avoir réfléchi toute la nuit, d'en avoir parlé avec son ami et une des infirmières de [...].

b) A la demande d'R._____, H._____ lui a fait parvenir à son retour de vacances, le 31 juillet 2018, un compte-rendu concernant l'entretien qu'elle avait eu avec le demandeur concernant son supposé licenciement. Elle y précise que le demandeur, avec qui elle n'entretenait

que des liens professionnels et pas forcément d'amitié, était resté très vague et qu'une fois son service terminé, il était parti en la laissant cogiter. Elle lui avait demandé de qui il tenait l'information de son licenciement et il lui avait répondu qu'P._____ l'avait dit à L._____. Dans ce même document, elle a également exposé avoir passé une nuit agitée par toutes sortes de réflexions et en avoir parlé le lendemain avec sa collègue réceptionniste [...], qui lui aurait confié que le demandeur avait déjà agi de même avec une autre collègue, Z._____, laquelle serait allée signaler la chose à sa supérieure. H._____ se serait alors rendue auprès du demandeur pour lui faire part de ce qu'elle venait d'apprendre et du fait qu'elle allait en parler avec P._____. Selon elle, le demandeur l'aurait suppliée de ne pas en parler car celui lui créerait des problèmes alors qu'il n'était plus très sûr de ce qu'il avait entendu ni de qui il le tenait.

Lors de son audition le 24 septembre 2019, H._____ a toutefois indiqué qu'elle ne se souvenait plus si le demandeur lui avait précisé ou non tenir cette information de L._____ ou d'P._____. Elle ne se souvenait également plus si elle avait dit au demandeur qu'elle allait en référer à ses supérieurs, ni si le demandeur l'avait suppliée de ne pas le faire. H._____ aurait ensuite déclaré au demandeur qu'elle ne trouvait pas son attitude très correcte mais qu'elle n'allait pas en parler à la direction. Lors de son audition, H._____ a confirmé que le comportement du demandeur l'avait mise dans tous ses états et qu'elle lui en avait voulu pour cela, comme elle en aurait voulu à n'importe qui d'autre qui aurait agi de même. Elle a en outre expliqué que si elle avait pleuré le 6 juillet 2018 à son poste de travail c'est parce qu'il s'agissait de son dernier jour de travail avant ses vacances et qu'elle était sûre qu'elle serait licenciée dans la journée. Elle a enfin confirmé que lorsqu'elle avait expliqué à sa supérieure P._____ les raisons de sa crise de larmes, celle-ci lui avait indiqué qu'aucun licenciement n'était prévu à son encontre. Entendue en qualité de témoin, P._____ a confirmé que la hiérarchie n'avait jamais eu l'intention de se séparer de H._____ et que par conséquent elle n'en avait jamais parlé avec L._____, ni avec qui que ce soit. H._____ a confirmé n'avoir en effet jamais été licenciée par la suite, mais avoir quitté

l'entreprise de son propre chef à la fin de l'année 2018 « *pour un travail plus intéressant* » selon ses déclarations.

c) R. _____ a quant à lui exposé lors de son interrogatoire que le comportement du demandeur répondait aux deux critères de faute et de gravité. Il a expliqué qu'aux yeux de la défenderesse, il était en effet inadéquat pour un employé de [...] d'aller dire à une collègue qu'elle allait être licenciée sur la base d'une simple rumeur sans en vérifier la véracité auprès de la hiérarchie, et qu'il considérait ce comportement comme une faute. La défenderesse a également souligné dans ses écritures que le comportement incriminé était également contraire aux valeurs fondamentales de l'entreprise, en ce sens que le demandeur contrevenait à la nécessité de créer et de maintenir un climat de travail agréable ainsi que le respect des collègues et supérieur, comme l'art. 37 des conditions cadre de travail de la défenderesse le prévoit. R. _____ a par ailleurs expliqué que le caractère aggravant résidait dans la durée qui s'était écoulée entre le moment où le demandeur avait transmis l'information et celui où H. _____ avait été surprise en larmes, soit d'après lui environ trois semaines. Il a confié avoir été non seulement déçu mais très fâché par le manque de considération dont le demandeur avait fait preuve à l'égard d'une mère de famille seule, en « *s'en foutant* » des conséquences de ses propos, et que c'était cette indifférence qui l'avait poussé à qualifier le comportement du demandeur de grave au point de justifier son licenciement.

d) Z. _____ a été employée au service de C. _____ SA de janvier à juillet 2018. Entendue en qualité de témoin, elle a indiqué que de manière générale, le personnel de [...] craignait pour sa place, surtout les collaborateurs du restaurant et de la réception. Elle a confirmé que L. _____ lui avait rapporté qu'elle allait être licenciée et qu'il lui avait dit détenir cette information d'R. _____. L. _____ lui demandait presque tous les jours ce qu'elle faisait encore là. Il était étonné de sa présence car selon lui, il avait entendu qu'elle allait être licenciée et il le lui avait dit. Elle s'en était ouverte à P. _____, qui lui avait répondu qu'il s'agissait de

1.2 En l'espèce, les motifs du jugement entrepris ayant été notifiés à l'appelant le 1^{er} mai 2020, 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. L'appelant se plaint d'une constatation inexacte des faits et requiert le complètement du jugement sur les points suivants :

3.1 L'état de fait ne fait pas mention du parcours de l'appelant au sein de l'intimée, de son entree et de ses qualités professionnelles, pourtant reconnues par la clientèle et par sa hiérarchie. Ces éléments ressortent effectivement des pièces 12, 12bis et 13 et l'intimée a admis l'allégué 19 de la demande selon lequel le professionnalisme de l'appelant était apprécié tant des médecins que des patients et des clients. L'état de fait a donc été complété dans ce sens.

3.2 Les faits du jugement entrepris ne font par ailleurs pas mention de l'absence de prise en compte, par les supérieurs hiérarchiques de l'appelant, de sa plainte concernant le comportement inapproprié de S._____ le 12 juin 2018, laquelle n'a abouti à aucune remise à l'ordre de l'intéressé. Il ressort des témoignages d'R._____ et de L._____ que ceux-ci ont eu le lendemain un entretien avec l'appelant à propos de cet

incident et l'état de fait a pu être complété en ce sens. En revanche, l'appelant n'a rien allégué ni établi en ce qui concerne l'absence de remise à l'ordre envers S._____, si bien que l'état de fait n'a pas à être complété à cet égard.

3.3 Les faits du jugement entrepris ne mentionnent pas non plus que lors de l'épisode du 25 juin 2018, l'appelant n'a fait que se conformer aux recommandations de son supérieur hiérarchique, L._____ en évitant tout contact avec S._____. Ces éléments ressortent effectivement du témoignage de L._____ et l'état de fait a pu être complété en ce sens.

Selon l'appelant, il convient en outre de compléter l'état de fait sur la question des excuses qu'il a adressées par courriel du 26 juin 2018 à S._____ en précisant qu'il avait rédigé ce courriel mû par la volonté d'apaiser la situation, bien que n'ayant rien à se reprocher. L'appelant a offert de prouver cette allégation (all. 37) par la pièce 14, soit le courriel en question, qui ne fait cependant pas mention de ces circonstances. Il n'y a dès lors pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

3.4 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu un délai de deux semaines entre la divulgation de l'information à H._____ concernant son licenciement et l'entretien de celle-ci avec sa supérieure, délai qui aurait été préjudiciable à l'état psychologique de la prénommée. Ce délai ne serait pas en accord avec les propos de H._____ qui a déclaré lors de son audition : *« j'ai discuté avec ma supérieure hiérarchique en juin soit quelques jours après avoir discuté avec M. K._____ »*. Dans la mesure où cela ressort effectivement du témoignage de la principale intéressée, l'état de fait a été précisé dans ce sens.

3.5 L'appelant se plaint également du fait que le jugement entrepris ne mentionne pas qu'R._____ a demandé à H._____ un compte-rendu écrit des propos échangés avec l'appelant, lequel lui a été transmis le 31 juillet 2018. Ce compte-rendu a été produit par l'intimée à l'appui de sa réponse du 10 juillet 2019 ; il y est indiqué que ce compte-rendu des *« faits qui se sont passés dans le courant du mois de juin (sauf*

erreur le 18) impliquant M. K. _____ », adressé à R. _____, l'est à sa demande. Il a dès lors été fait mention de cette circonstance dans l'état de fait, ainsi que de la teneur de ce courriel.

3.6 Selon l'appelant, les faits du jugement entrepris auraient dû mentionner qu'il avait été fortement affecté par son licenciement après plus de sept années passées au service de l'intimée, qu'il avait été en incapacité totale de travail du 20 août au 23 septembre 2018 pour maladie et qu'il avait dû attendre plus de deux mois avant d'obtenir un certificat de travail intermédiaire conforme du point de vue formel.

L'incapacité de travail de l'appelant est attestée par le certificat médical produit à l'appui de sa demande. Il y a donc lieu de compléter l'état de fait dans ce sens. Quant à la délivrance d'un certificat de travail intermédiaire conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, il ressort des pièces produites (P. 18 à 20, 22, 23 et 25) que le conseil de l'appelant a dû la réclamer à plusieurs reprises, la dernière fois le 26 septembre 2018, et que l'appelant s'est vu en définitive délivrer un certificat final de travail le 8 octobre 2018. L'état de fait a donc également été complété dans ce sens.

4.

4.1 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé qui lui a été donné n'était pas abusif.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 335 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), 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).

L'énumération visée par l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail, n'est toutefois pas exhaustive. La jurisprudence admet en effet d'autres situations constitutives d'un tel abus, lesquelles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (TF 40.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1 et les réf. citées). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3).

4.2.2 Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), 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 » (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 805-806).

De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.2 ; TF 40.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b).

Si l'employé parvient à faire apparaître les motifs invoqués par l'employeur comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a

invoqué -faussement - d'autres motifs (TF 40.282/2006 du 1er mars 2017 consid. 4.3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 40.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 798 ; TF 40.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b ; TF 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 1193).

4.3 L'appelant considère que l'intimée n'est pas arrivée à démontrer que ce sont bien les propos qu'il a tenus à sa collègue et non les incidents qui l'ont opposé à S._____ qui sont à l'origine de son licenciement. Il relève que les premiers juges se sont bornés à vérifier si le motif invoqué par l'intimée à l'appui du licenciement de l'appelant était mensonger, alors que la réelle question n'était pas de savoir si l'épisode relatif à H._____ avait existé ou non mais de déterminer si le motif invoqué à l'appui du licenciement de l'appelant n'était qu'un prétexte pour couvrir le véritable motif de licenciement qui, lui, était illicite. L'appelant reproche ainsi aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte le contexte général de l'entreprise et de n'avoir pas examiné la question de savoir si le motif évoqué par l'employeur à l'appui de ce licenciement était de nature, dans la culture de cette entreprise et compte tenu du parcours de l'appelant, à aboutir à son licenciement.

Si l'on se fie aux témoignages du dossier, notamment ceux de L._____ et de Z._____, il apparaît que le comportement reproché à l'appelant n'était pas de nature à justifier le licenciement d'un employé donnant par ailleurs entièrement satisfaction depuis sept ans. Les faits reprochés à l'appelant ont certes existé et le motif invoqué par l'intimée pour justifier le licenciement de l'appelante n'est pas mensonger. On peut

cependant sérieusement douter qu'ils constituent la véritable raison pour laquelle l'appelant s'est vu licencier. Il ressort en effet du témoignage de l'appelant, confirmé sur ce point par la déposition de H._____ et celle de Z._____, que les faits litigieux se sont déroulés dans un climat tendu en ce qui concerne l'emploi au sein de [...], notamment s'agissant du personnel de la réception et de la restauration. Les rumeurs concernant les licenciements au sein de l'intimée allaient à cette époque bon train et leur propagation ne semble pas être le seul fait de l'appelant. Celui-ci a ainsi expliqué avoir reçu l'information du futur licenciement de H._____ par son propre supérieur hiérarchique, L._____, qui a toutefois contesté avoir eu connaissance du fait que H._____ allait être licenciée. L._____ a en revanche indiqué avoir été informé du licenciement de Z._____ par P._____ et en avoir ensuite discuté avec l'appelant. De son côté, H._____ a indiqué dans son courrier électronique du 31 juillet 2020 à R._____ qu'à la question de savoir d'où l'appelant tenait l'information de son licenciement, celui-ci lui avait répondu qu'P._____ l'avait dit à L._____. Contrairement à l'appelant, L._____ n'a pas été licencié pour avoir colporté des rumeurs concernant le licenciement de Z._____ et il ne s'est pas non plus vu notifier un avertissement pour un comportement similaire à celui de l'appelant. Pire encore, si l'appelant s'est adressé une fois à H._____ pour évoquer son licenciement, L._____ l'a fait à plusieurs reprises en ce qui concerne le licenciement de Z._____, celle-ci ayant déclaré qu'il l'en avait informée et qu'il lui demandait tous les jours ce qu'elle faisait encore là. Si effectivement l'appelant a maladroitement colporté à H._____ une rumeur en lui indiquant qu'elle serait congédiée, il n'est cependant pas le seul à avoir agi de la sorte, mais le seul à avoir été congédié, alors même que L._____ mais également P._____ étaient cités dans le courriel que H._____ a adressé à R._____ le 31 juillet 2018. On en déduit que le motif invoqué par l'intimée ne constitue pas le véritable motif du licenciement de l'appelant mais que celui-ci est en réalité lié aux événements des 12 et 25 juin 2018 qui ont opposé l'appelant et S._____, dépeint par L._____, Z._____ et R._____ comme une personnalité importante et puissante, dotée d'un caractère particulier et pouvant s'adresser aux collaborateurs de manière abrupte. Ceci est d'autant plus plausible que selon L._____, depuis l'altercation

que l'appelant avait eue au restaurant avec S._____, il avait eu le sentiment que cela allait être compliqué pour l'appelant et que le véritable motif de licenciement de celui-ci était le fait qu'il s'était « grillé » dans l'entreprise à la suite de cet épisode.

4.4 Le motif évoqué par l'intimée pour le congé n'est ainsi pas digne de protection et il reste à examiner si, sans le motif avancé, le contrat aurait tout de même été résilié.

4.4.1 A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 précité, consid. 5.1.3; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 *in fine*).

Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les

rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit (TF 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et réf. cit.). On ne peut pas reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était – comme cela avait été fait – de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

4.4.2 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 11 157 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).

4.4.3

4.4.3.1 En l'espèce, il convient de revenir sur la chronologie des événements, telle qu'elle ressort de l'état de fait : le premier épisode

impliquant l'appelant et S._____ a eu lieu le 12 juin 2018 lorsque celui-ci est venu manger au service de midi. En désaccord avec l'addition que lui présentait l'appelant à l'issue du repas, S._____ s'est emporté contre l'appelant et a jeté en l'air l'addition ainsi qu'un stylo. Selon L._____, qui était le supérieur hiérarchique de l'appelant et présent au moment des faits, celui-ci est demeuré calme et n'a pas bronché, son comportement ne prêtant ainsi pas le flanc à la critique. On ne saurait en dire autant de celui de S._____, qui a manqué d'égards envers l'appelant en le prenant à parti sans ménagement et de surcroît de manière injustifiée puisque L._____ a confirmé que l'appelant n'avait commis aucune erreur s'agissant du prix du repas, ajoutant que ce n'est pas l'appelant qui avait mal agi, mais S._____. Alors même que ce comportement portait atteinte à la personnalité de l'appelant et que celui-ci s'en est plaint dès le lendemain lors d'une discussion qu'il a eue avec L._____ et R._____, ceux-ci se sont limités à imaginer des stratégies afin de désamorcer le conflit et tenter d'arranger les choses, sans toutefois rappeler S._____ à un comportement plus correct.

Le 25 juin 2018, S._____ est à nouveau venu prendre le repas de midi au restaurant « [...]». Il s'est ensuite plaint auprès d'R._____ de ce que l'appelant ne l'avait ni salué, ni approché pendant tout son repas, en l'ignorant volontairement. En réalité, l'appelant n'a pas manqué de saluer l'intéressé ; il s'est pour le surplus tenu à l'écart de S._____ conformément aux instructions que lui avait données L._____ à la suite des événements du 12 juin 2018, ce qui ressort du témoignage de L._____. Ce nonobstant, l'appelant s'est vu convoquer par R._____ et L._____ à un entretien le 28 juin 2018, au cours duquel il s'est vu communiquer un avertissement faisant état en substance de son comportement irrespectueux et de son manque de considération envers S._____ lors des épisodes du 12 juin, puis du 25 juin 2018.

L'intimée fait grand cas du fait que cet avertissement n'aurait pas été formellement notifié à l'appelant. Ce document lui a néanmoins été soumis lors de l'entretien du 28 juin 2020, puisque l'appelant l'évoque

dans son courriel du 2 juillet 2018 et indique avoir refusé de le signer dans son courriel du 3 juillet 2020 et que par ailleurs l'intimée soutient dans son courriel du même jour que l'appelant n'a pas contesté le contenu de l'avertissement lors de cet entretien. Il témoigne de l'inadéquation des mesures prises par les supérieurs hiérarchiques de l'appelant dans la gestion du conflit l'opposant à S._____, au détriment de la protection de la personnalité de l'appelant, alors qu'ils savaient ou auraient dû savoir que les accusations de S._____ à son encontre étaient injustifiées. Il ressort en effet du témoignage de L._____ que l'appelant a bel et bien salué l'intéressé et qu'il s'est borné au demeurant à respecter les instructions de son supérieur direct en ce qui concerne le service de S._____. Lors de son audition, L._____ a d'ailleurs confirmé qu'il n'adhérait pas au contenu de cet avertissement car il n'avait rien à reprocher à l'appelant et qu'il estimait cet avertissement infondé. Quant à R._____, il a indiqué que la version exposée par l'appelant lors de l'entretien du 28 juin l'avait poussé à douter du bien-fondé de l'avertissement.

Par courriers électroniques des 2 et 3 juillet 2018 adressé à R._____, l'appelant a requis que sa personnalité soit protégée face au comportement irrespectueux et aux accusations infondées de S._____. L'intimée n'a pas donné suite à cette demande. Peu après, le 6 juillet 2018, elle a résilié le contrat de travail de l'appelant pour avoir délibérément transmis à une collègue de travail une information erronée qui l'avait placée dans une détresse émotionnelle importante et avoir ainsi violé son devoir de fidélité et rompu le lien de confiance que les parties entretenaient.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances évoquées ci-dessus, la Cour de céans retient que le véritable motif du licenciement de l'appelant était bien lié aux événements des 12 et 25 juin 2018 et que les faits ayant donné lieu à son licenciement ne constituaient qu'un prétexte pour se débarrasser de lui, l'intimée préférant s'épargner un conflit de personnes et mettre fin aux revendications de l'appelant plutôt que de déplaire à S._____. Cette situation est constitutive d'un licenciement

abusif. L'appelant a ainsi droit au paiement d'une indemnité (art. 336a al. 1 CO).

4.4.3.2 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). En l'espèce, il convient, au vu de la durée des rapports de travail, de l'atteinte portée à la personnalité de l'appelant, ainsi que des effets économiques du licenciement - l'appelant n'étant engagé dans le cadre de son nouvel emploi qu'à 50% -, de fixer l'indemnité à quatre mois de salaire. Durant les mois de janvier 2017 à juin 2018, le salaire brut total versé à l'appelant s'est monté à 95'878 fr., soit un salaire mensuel brut moyen de 5'326 fr. 55 (95'878 : 18). L'indemnité pour licenciement abusif sera en conséquence arrêtée à un montant arrondi à 21'300 fr. (5'326.55 x 4).

5.

5.1 En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens des considérants qui précèdent. Conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les intérêts moratoires courent dès le 12 octobre 2018, les rapports de travail ayant pris fin le 11 octobre 2018.

5.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais - soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) - de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties (TF 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 c. 6.2, RSPC 2014 p. 19 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n.

2.2 ad art. 106 CPC). Cette disposition confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (ibid., n. 2.1 ad art. 106 CPC).

En l'espèce, l'appelant obtient gain de cause sur le principe de l'indemnité pour licenciement abusif. Il perd en revanche sur la question de la quotité de cette indemnité, puisqu'il obtient un montant de 21'300 fr. sur les 30'000 fr. réclamés. Les frais seront donc répartis à raison d'un cinquième à la charge du l'appelant et de quatre cinquièmes à la charge de l'intimée. La charge des dépens ayant été évaluée en première instance à 2'500 fr., les dépens mis à la charge de la l'intimée seront arrêtés à 1'500 fr. (2000 - 500).

5.3 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Vu l'issue du litige, l'intimée versera à l'appelant des dépens partiels de deuxième instance, arrêtés également à 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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

- I. L'appel est admis.
- II. Le jugement est réformé comme il suit :
 - I. La demande est partiellement admise.

- II. C._____SA versera à K._____ la somme de 21'300 fr. (vingt et un mille trois cents francs), net, avec intérêts à 5% l'an dès le 12 octobre 2018 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
- IV. C._____SA versera à K._____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens.
- V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

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

IV. L'intimée C._____SA versera à l'appelant K._____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Aline Bonard (pour K._____),
- Me Nathalie Berger (pour C._____SA,

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

- Mme la 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).

La greffière :