

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Kühnlein et Crittin Dayen, juges  
Greffière : Mme Juillerat Riedi

\* \* \* \* \*

**Art. 8 CC, 328 CO et 157 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **S.**\_\_\_\_\_ **Sàrl**, à [...],  
défenderesse, contre le jugement rendu le 8 juillet 2020 par le Tribunal de  
prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant  
l'appelant d'avec **U.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du  
Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 8 juillet 2020, communiqué aux parties le même jour pour notification, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis la demande déposée par U.\_\_\_\_\_ (I), a dit que S.\_\_\_\_\_ Sàrl était débitrice et devait immédiat paiement à U.\_\_\_\_\_ de la somme de 8'833 fr. 30 brute sous déduction des charges sociales usuelles (II), a dit que S.\_\_\_\_\_ Sàrl était débitrice et devait immédiat paiement à U.\_\_\_\_\_ de la somme de 2'944 fr. 45 brute sous déduction des charges sociales usuelles (III), a dit que S.\_\_\_\_\_ Sàrl était débitrice et devait immédiat paiement à U.\_\_\_\_\_ de la somme de 10'936 fr. 45 brute sous déduction des charges sociales usuelles (IV), a dit que S.\_\_\_\_\_ Sàrl était débitrice et devait immédiat paiement à U.\_\_\_\_\_ de la somme de 7'285 fr. 80 brute sous déduction des charges sociales usuelles, situation au 30 avril 2020, étant précisé qu'il s'agit d'une action partielle (V), a dit que S.\_\_\_\_\_ Sàrl était débitrice d'U.\_\_\_\_\_ de la somme de 3'500 fr. à titre de dépens et lui en devait immédiat paiement (VI), a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (VII) et a rendu le jugement sans frais (VIII).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord retenu que le contrat de travail liant les parties, qui avait pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018, avait été résilié le 4 octobre suivant par le demandeur en dehors du temps d'essai de trois mois, la défenderesse n'ayant pas établi que la résiliation avait eu lieu oralement au mois de septembre déjà. Ce congé aurait ainsi dû prendre effet au 30 novembre 2018 en raison du délai de résiliation contractuel d'un mois pour la fin d'un mois. Les juges ont toutefois considéré que le contrat avait pris fin le 31 octobre 2018 au motif que le demandeur avait expressément résilié le contrat pour cette date, qu'il ne réclamait pas son salaire pour le mois de novembre et qu'il avait retrouvé un emploi dès le 12 novembre. Il ressortait par ailleurs des procès-verbaux de chantier que le demandeur avait continué à travailler en octobre, de sorte que celui-ci avait droit à son salaire de 8'833 fr. 30 bruts pour ce mois-là. Les rapports de travail ayant subsisté au-delà du temps d'essai, le

demandeur avait également droit à un treizième salaire au prorata de la période travaillée de juillet à octobre 2018, soit 2'944 fr. 45 (8'833 fr. 30 x 4/12).

Les premiers juges ont ensuite considéré qu'il était établi que l'associé gérant de la défenderesse avait contacté spontanément le futur employeur du demandeur pour tenir des propos dénigrants à l'égard de ce dernier et que c'était en raison même de ces critiques que le nouvel employeur du demandeur avait résilié les rapports de travail avant même qu'ils aient commencé. Or, la procédure probatoire avait permis de démontrer que celles-ci étaient infondées, de sorte que la défenderesse avait violé l'art. 328 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Le dommage causé consistait dans la différence entre l'indemnité de chômage perçue du mois de décembre 2018 au mois d'avril 2020 et le salaire que le demandeur aurait obtenu dans l'emploi qui lui avait échappé, soit 52'219 fr. 75 bruts, montant qui a été réduit à 7'285 fr. 80 bruts pour rester dans la compétence du Tribunal des prud'hommes eu égard à l'ensemble des conclusions admises.

Les premiers juges ont encore considéré qu'il se justifiait d'allouer au demandeur un montant de 10'936 fr. 45, correspondant aux pénalités infligées par la Caisse de chômage à la suite des indications erronées transmises par la défenderesse.

En dernier lieu, le tribunal a rejeté les conclusions reconventionnelles de la défenderesse. Il a considéré que le remboursement de 4'416 fr. 70 bruts correspondant à la moitié du salaire du mois de juillet 2018 n'était pas justifié, la demanderesse reconventionnelle n'ayant pas apporté la preuve que son employé n'avait travaillé que partiellement à son service durant cette période et les plannings de travail produits laissant apparaître un temps plein. La demanderesse reconventionnelle n'avait pas non plus établi que des heures avaient été payées en trop à hauteur de 5'202 fr., ni que son employé avait effacé des données sur son téléphone portable professionnel justifiant une indemnité de 5'000 fr., ni que des frais de 900

fr. liés à l'utilisation du véhicule de la société à titre privé devaient être remboursés, ni qu'un montant de 600 fr. avait été soustrait par le demandeur.

**B.** Le 9 septembre 2020, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant avec suite de frais et dépens à la réforme de son dispositif en ce sens que la demande soit rejetée et qu'il soit dit qu'U.\_\_\_\_\_ est reconnu son débiteur et lui doit immédiat paiement d'un montant de 16'118 fr. 70, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2018 (ch. VII). A titre subsidiaire, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Le 4 novembre 2020, l'intimé U.\_\_\_\_\_ a déposé sa réponse, en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.

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

**1.** S.\_\_\_\_\_ Sàrl, dont le siège est à [...], est une société dont le but social est notamment l'installation électrique ainsi que l'étude de projets. X.\_\_\_\_\_ en était l'associé gérant avec la signature individuelle jusqu'au 6 février 2000, date à laquelle [...] lui a succédé.

**2.** Par contrat de travail écrit de durée indéterminée prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a engagé U.\_\_\_\_\_ en qualité de directeur pour un salaire annuel de 106'000 fr. bruts, payé en douze mensualités de 8'833 fr. 30 bruts (ch. 5 du contrat). Le contrat prévoyait que le temps d'essai était de trois mois (ch. 3), que le terme de résiliation pendant le temps d'essai était de sept jours (ch. 4), que le treizième salaire prévu était exclu lorsque les rapports de travail prenaient fin durant la période d'essai et qu'une gratification serait versée en fonction des résultats de l'entreprise (bénéfices avant impôts de l'exercice) ainsi que des résultats personnels (ch. 6 du contrat).

Le contrat en question précisait que les domaines d'activités et les responsabilités étaient définis dans le cahier des charges annexé et que dès la fin de la période d'essai, U.\_\_\_\_\_ recevrait le titre de « Fondateur de la société, avec inscription au registre du commerce » (ch. 1 et 2 du contrat). Les tâches mentionnées dans le cahier des charges étaient les suivantes :

#### Missions du poste

- Élaboration des offres, soumissions, etc.
- Négociation des contrats en collaboration avec le gérant
- Planification des chantiers (court terme, moyen terme)
- Gestion des projets/chantiers (délais, prix, qualité et sécurité)
- Coordination et conduite des équipes de monteurs électriciens
- Support technique au personnel de l'entreprise
- Achats
- Facturation
- Relations technico-commerciales avec la clientèle
- Acquisition de nouveaux clients
- Monitoring des résultats en cours et reporting périodique à la direction
- Participation aux plans stratégiques et aux objectifs de l'entreprise

Conformément au chiffre 13 du contrat, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a remis à U.\_\_\_\_\_, dès son entrée en fonction, un téléphone portable et un ordinateur avec les accessoires de liaison à distance au serveur de l'entreprise, ainsi qu'un véhicule de fonction de l'entreprise, dont U.\_\_\_\_\_ était également autorisé à faire usage pour ses déplacements privés.

**3.** Au moment de débiter son activité auprès de S.\_\_\_\_\_ Sàrl, U.\_\_\_\_\_ avait encore un solde d'heures à effectuer pour son précédent employeur. Il ressort du planning de travail d'U.\_\_\_\_\_ tiré du programme Outlook pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 12 octobre 2018 que celui-ci a pris six jours de congé les 6, 10, 13, 18, 24 et 27 juillet, mais

a travaillé les samedi 7, 12, 14, 17 et 28 juillet, ainsi que certains soirs. Il a perçu l'entier de son salaire du mois de juillet 2018.

**4.** Par courrier du 4 octobre 2018, U.\_\_\_\_\_ a résilié son contrat de travail pour le 30 octobre 2018 en indiquant faire suite « au message de démission du 31 septembre 2018 et à la discussion du 1<sup>er</sup> octobre 2018 ».

Il ressort du planning de travail tiré du programme Outlook de U.\_\_\_\_\_ que celui-ci a effectivement travaillé jusqu'au 12 octobre 2018. Selon lui, il aurait ensuite pris ses vacances tout en effectuant quelques tâches pour le compte de S.\_\_\_\_\_ Sàrl jusqu'à la fin du mois en question. Les procès-verbaux de chantiers produits par S.\_\_\_\_\_ Sàrl font mention de la présence d'U.\_\_\_\_\_ sur les différents chantiers notamment les 3, 10 et 24 octobre 2018.

**5.** S.\_\_\_\_\_ Sàrl ne s'est pas acquittée du salaire d'U.\_\_\_\_\_ relatif au mois d'octobre 2018, faisant valoir à cet égard que les rapports de travail avaient pris fin le 21 septembre 2018, pendant le temps d'essai. U.\_\_\_\_\_ a requis le versement de ce salaire par courrier du 31 octobre 2018, sans succès.

**6. a)** Par contrat de travail de durée indéterminée du 10 octobre 2018 avec effet au 12 novembre 2018, U.\_\_\_\_\_ a été engagé par [...] en qualité de directeur pour un salaire mensuel brut s'élevant à 8'700 fr., versé 13 fois l'an.

**b)** Par courrier du 2 novembre 2018, [...], administrateur unique et directeur général de [...] avec signature individuelle, a résilié le contrat de travail d'U.\_\_\_\_\_, avant même que celui-ci ne débute son activité. Il a indiqué que sa décision était étroitement liée aux récents échanges qu'il avait eus par téléphone avec X.\_\_\_\_\_.

**7. a)** Par courrier du 5 novembre 2018, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a informé U.\_\_\_\_\_ que [...] s'était manifesté auprès d'elle dans le but d'obtenir des

renseignements sur ses qualités d'employé et que X.\_\_\_\_\_ lui avait répondu qu'en près de trois mois, il n'avait pas réalisé la moindre des tâches imposées par son cahier des charges. Elle a poursuivi en utilisant ces termes :

« Je vous rappelle que vous êtes un électricien et vous invite vivement à exprimer des opinions uniquement dans le domaine pour lequel vous êtes qualifié et surtout d'éviter de m'indiquer si je suis en droit ou pas de répondre aux interpellations de votre employeur actuel. [...] je peux vous assurer qu'à chaque sollicitation vous concernant, je ne manquerai pas de relever auprès de mon interlocuteur à quel point vous avez été remarquablement médiocre au sein de mon entreprise. »

Dans ce même courrier, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a par ailleurs reproché à U.\_\_\_\_\_ d'avoir outrepassé ses pouvoirs en effectuant des déplacements à des fins personnelles avec le véhicule de fonction, réalisant quelques 10'000 kilomètres au compteur, et d'avoir effacé toutes les données du téléphone portable qui lui avait été remis lors de son engagement, en produisant un récapitulatif des coûts internes occasionnés par ce comportement établi par X.\_\_\_\_\_. Elle a par ailleurs mentionné la conclusion d'un contrat engageant la société, alors que l'intéressé n'en n'aurait pas eu les prérogatives.

**b)** Entendu en qualité de témoin lors de l'audience d'instruction du 3 mars 2020, [...] a notamment déclaré ce qui suit :

« J'ai décidé de collaborer avec U.\_\_\_\_\_. Après le coup de fil que j'ai eu avec Monsieur X.\_\_\_\_\_, j'ai eu un doute. Ayant plusieurs sociétés, j'ai eu une mauvaise expérience avec un directeur qui m'a fait perdre de l'argent et de l'énergie. Il m'a dit qu'il avait appris que j'avais engagé U.\_\_\_\_\_, il m'a dit qu'il avait eu une mauvaise expérience avec lui et qu'il me déconseillait fortement de travailler avec lui. Je pouvais être amené à avoir les mêmes problèmes que lui mais je ne savais pas exactement lesquels. [...] Lorsque je l'ai engagé, j'avais un bon feeling et sur le papier il m'avait l'air d'être correct. S'il n'y avait pas eu cet appel, j'aurais fait l'expérience avec

U.\_\_\_\_\_. Tout dépendait de cet appel. J'ai licencié U.\_\_\_\_\_ avant qu'il débute son activité, donc durant le temps d'essai. [...] Je ne me suis pas fié à Monsieur X.\_\_\_\_\_ mais si je n'avais pas eu ce téléphone, je l'aurais laissé faire ses preuves. »

Ce témoin a précisé que c'était bien X.\_\_\_\_\_ qui l'avait appelé et que lui-même n'avait rien demandé.

**c)** Entendu en qualité de témoin, [...], connaissance et ancien collègue du demandeur, a déclaré ceci :

« Je ne connais pas les détails du cahier des charges du demandeur mais je sais qu'il a fait plusieurs offres. Je ne peux pas vous donner de chiffre. Je pense dans ce laps de temps, il a dû faire 5 ou 6 offres et soumissions. [...] Vu la fonction du demandeur, soit le placement du personnel auprès de la défenderesse aux différents chantiers, j'imagine qu'il l'a fait, [...] je ne vois pas comment ce serait possible de ne pas le faire. [...] Il s'est déplacé sur le terrain pour voir les collaborateurs. Je le sais car j'ai eu l'occasion de passer des journées avec lui afin de contrôler les chantiers en cours et finaliser des projets. [...] Au sujet des tensions, M. X.\_\_\_\_\_ s'attendait à ce que le demandeur soit tout de suite rentable, que les problèmes passés et présents soient réglés par le demandeur. De son côté, le demandeur avait besoin de temps pour connaître l'entreprise et gérer la situation. Personnellement, je tiens à préciser qu'il s'agit d'une situation particulière car Monsieur X.\_\_\_\_\_ n'est pas du domaine. Notre domaine nécessite d'être très méticuleux, on ne peut pas travailler sous la pression ou sous le stress. »

**d)** En ce qui concerne le contrat qu'U.\_\_\_\_\_ aurait conclu sans pouvoirs, il s'agissait d'un contrat de location de services avec [...], dont la pièce a été produite par la défenderesse, sur laquelle ne figure pas la signature d'U.\_\_\_\_\_.

**8.** Suite à son licenciement par [...], U.\_\_\_\_\_ a sollicité les prestations de la Caisse de chômage. Dans son attestation d'employeur établie le 22 novembre 2018, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a indiqué comme motif de

résiliation « sa propre décision et manque de compétences pour sa fonction ».

U.\_\_\_\_\_ n'a pas perçu d'indemnités de chômage pour 21,7 jours pour le mois de novembre 2018 ainsi que pour 3,1 jours pour le mois de décembre 2018, soit un total de 24,8 jours. Au moment du jugement de première instance, il demeurait toujours sans emploi et percevait des indemnités journalières de la Caisse de chômage de Fribourg s'élevant à 307 fr. 25. Son gain assuré s'élevait à 9'524 francs.

**9.** Le 27 mars 2019, U.\_\_\_\_\_ a déposé auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois une requête de conciliation à l'encontre de S.\_\_\_\_\_ Sàrl. La conciliation n'ayant pas abouti, U.\_\_\_\_\_ s'est vu délivrer, le 4 juin 2019, une autorisation de procéder.

**10.** En date du 2 septembre 2019, U.\_\_\_\_\_ a déposé auprès du même tribunal une demande, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que S.\_\_\_\_\_ Sàrl soit condamnée à lui payer le montant de 30'000 fr. bruts, avec intérêts à 5% dès le 1<sup>er</sup> novembre 2018.

Le 20 novembre 2019, S.\_\_\_\_\_ Sàrl a déposé sa réponse et une demande reconventionnelle, en concluant principalement au rejet de la demande du 2 septembre 2019 et reconventionnellement à ce qu'U.\_\_\_\_\_ soit condamné à lui payer le montant de 20'691 fr. 25, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2019.

U.\_\_\_\_\_ a déposé une réplique le 16 décembre 2019, en concluant implicitement au rejet des conclusions reconventionnelles de S.\_\_\_\_\_ Sàrl.

S.\_\_\_\_\_ Sàrl a déposé une duplique le 24 février 2020, persistant dans ses conclusions.

Lors de l'audience du 3 mars 2020, U.\_\_\_\_\_ a précisé ses conclusions en ce sens qu'il demandait le versement de 13'249 fr. 95 bruts pour les mois de novembre et mi-décembre 2018 qui n'avaient pas été indemnisés par la Caisse de chômage compte tenu de la pénalité de 8'833 fr. 35 bruts - liée aux qualifications négatives résultant de l'attestation de son employeur - pour le salaire d'octobre 2018, de 2'635 fr. 75 bruts pour le treizième salaire au *pro rata* pour quatre mois et de 9'652 fr. 50 bruts à titre d'indemnité pour atteinte à l'avenir économique. S.\_\_\_\_\_ Sàrl a quant à elle précisé ses conclusions en ce sens qu'elle concluait au versement par le demandeur de 4'416 fr. 70 bruts correspondant à la moitié du salaire du mois de juillet 2018, de 5'000 fr. bruts à titre d'indemnité pour le dommage résultant de la suppression des données sur le téléphone de la société, de 5'202 fr. bruts pour les heures non travaillées et payées en trop, de 900 fr. bruts pour les frais liés à l'utilisation du véhicule de l'entreprise à titre privé et de 600 fr. bruts encaissés directement par U.\_\_\_\_\_ dans le cadre d'un chantier [...] qu'il ne lui aurait pas rétrocédé.

Lors de l'audience du 28 avril 2020, U.\_\_\_\_\_ a précisé que le poste lié à l'atteinte à l'avenir économique était évolutif, les conclusions prises l'étant de ce fait à titre d'action partielle. Il a en outre précisé que cette indemnité représentait chaque mois la différence entre l'indemnité de la Caisse chômage toujours perçue à ce jour par 6'452 fr. 25 bruts à 70% sur 21 jours contrôlés, et le gain assuré brut de 9'524 fr., treizième salaire compris. Au 30 avril 2020, cette différence représentait un montant de 52'219 fr. 75 bruts (17 x 3'071 fr, 75), toutefois réduite afin de rester dans la compétence du tribunal saisi. Le demandeur a également modifié le poste relatif aux mois de novembre 2018 par 21,7 jours et de décembre 2018 par 3,1 jours, portant le montant à 10'936 fr. 50 bruts, 13<sup>e</sup> salaire compris, en lieu et place du montant de 13'249 fr. 95 bruts requis lors de l'audience du 3 mars 2020. Enfin, il a également modifié le poste relatif à la part du treizième salaire pour les mois de juillet à octobre 2018 ramenant le montant à 2'944 fr. 40 bruts.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision partielle finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 francs. L'appel est dès lors recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour 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 librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

### **3.**

**3.1** L'appelante conteste le montant de 8'833 fr. 30 brut alloué à l'intimé au titre du salaire du mois d'octobre 2018 et soutient que les premiers juges auraient dû retenir que le contrat de travail avait pris fin le 7 octobre 2018. Selon elle, il ressortait bien du courrier du 4 octobre 2018 que l'intimé avait en réalité donné son congé au mois de septembre 2018 – soit encore durant le temps d'essai – dès lors qu'il y mentionnait une discussion survenue le 1<sup>er</sup> octobre 2018 à propos de cette démission, sans que l'erreur de plume relevée par les premiers juges (« 31 septembre ») ne soit déterminante à cet égard. Cela serait d'ailleurs confirmé par le fait que son employé n'avait pas réclamé son salaire du mois de novembre 2018.

Pour ces mêmes motifs, l'appelante conteste également tout droit au treizième salaire, le chiffre 5 du contrat de travail prévoyant qu'un tel droit était prévu uniquement à la condition que les rapports de travail aient perduré au-delà du temps d'essai.

**3.2** L'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) dispose que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Ainsi, en l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 4A\_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.2).

Le degré de la preuve désigne le degré de certitude (certitude complète ou conviction, haute vraisemblance, simple vraisemblance) que le juge doit acquérir quant à l'existence d'un fait pertinent pour l'application de la règle de droit. Le degré de la preuve ressortit au droit matériel fédéral (Hohl, Le degré de la preuve dans les procès au fond, in La preuve dans le procès civil, 2000, pp. 127 ss, spéc. p. 128 ; TF 4A\_60/2011 du 2 mai 2011 consid. 5.1). La partie qui ne supporte pas le fardeau de la preuve a le droit d'exiger qu'un fait ne soit retenu que s'il est vraiment prouvé, sans quoi les règles légales sur le fardeau de la preuve

seraient violées. Par conséquent, on déduit de l'art. 8 CC que le juge doit avoir la conviction subjective de la certitude de l'existence du fait : il ne saurait statuer si des doutes subsistent, soit si les faits ont simplement été rendus vraisemblables. Cette règle fait partie du droit fédéral non écrit (Hohl, op.cit., pp. 129 s.).

Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A\_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 4A\_394/2009 du 4 décembre 2009, consid. 2.4, RSPC 2010 p. 147).

**3.3** En l'espèce, l'intimé a allégué dans sa demande qu'il avait simplement appelé X.\_\_\_\_\_ le 30 septembre 2018 - et non le 31 septembre comme indiqué, date qui n'existe pas - pour lui dire qu'il fallait qu'ils se parlent et qu'il avait alors été convenu de se rencontrer le 1<sup>er</sup> octobre, date à laquelle les parties avaient convenu de terminer honorablement les chantiers en cours (cf. réplique du 16 décembre 2019, all. 100 ss). Force est de constater que les parties présentent une version différente des faits et que le courrier du 4 octobre 2018 contient des termes peu clairs et une erreur de date avec la référence à une date qui n'existe pas. Si les parties sont d'accord sur le fait qu'un échange a eu lieu avant la rédaction de ce courrier, elles ne s'accordent pas sur son contenu ni le moment auquel il a eu lieu. L'intimé, qui se prévaut d'une résiliation hors du temps d'essai, a le fardeau de la preuve correspondante. Il a produit à cette fin un courrier de résiliation du 4 octobre 2018, qui fait mention d'une discussion et d'un « message de démission » qui avaient précédé son courrier. Si ce terme pourrait laisser croire qu'une démission orale avait été donnée en septembre, il faut relever que l'appelante s'est totalement abstenue de réagir à réception du courrier en question qui mentionnait expressément que la résiliation prenait effet à fin octobre. Force est ainsi d'admettre que la version présentée par l'intimé paraît plus crédible. En outre, les procès-verbaux de chantiers produits sans aucune

réserve par S. \_\_\_\_\_ Sàrl et le planning de travail tiré du programme Outlook d'U. \_\_\_\_\_ confirment la version des faits présentée par l'intimé, selon laquelle il aurait effectivement travaillé jusqu'au 12 octobre 2018, puis pris ses vacances tout en effectuant quelques tâches pour le compte de S. \_\_\_\_\_ Sàrl jusqu'à la fin du mois en question. L'appelante n'apporte aucun élément qui mettrait en doute la véracité du contenu des documents précités ou le fait que le solde de vacances de l'intimé ne couvrait pas les jours de congé pris en octobre.

En définitive, les griefs de l'appelante sont infondés et les montants bruts de 8'833 fr. 30 alloués à titre de salaire pour le mois d'octobre 2018 et de 2'944 fr. 45 alloués à titre de treizième salaire sont bien dus, ces montants n'étant au surplus pas contestés dans leur quotité.

#### **4.**

**4.1** L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir retenu une violation de l'art. 328 al. 1 CO. Elle soutient que son associé gérant n'aurait pas tenu des propos qu'il savait faux et attentatoires à l'honneur de l'intimé. Elle se réfère au témoignage du représentant de [...] pour soutenir que la conversation téléphonique en question aurait exclusivement porté sur les compétences de l'intéressé en lien avec le poste qu'il avait occupé en son sein et celui qu'il allait occuper auprès de [...]. Elle ajoute que le lien de causalité entre les propos tenus auprès d'un seul employeur dans un domaine largement représenté dans le marché du travail et le dommage consistant en une atteinte à l'avenir économique de plus de 17 mois ne serait pas établie et que rien ne permettrait de retenir que l'intimé aurait donné pleine et entière satisfaction à son employeur.

**4.2** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Dans une certaine mesure, cette obligation perdure au-delà de la fin des rapports de travail (ATF 130 III 699 consid. 5.1 et la réf. citée). Ainsi, il a été jugé que l'employeur viole l'art. 328 CO et doit des dommages-intérêts à son ancien employé s'il a fourni sur ce dernier des renseignements faux et attentatoires à l'honneur et découragé de la sorte un employeur d'engager

la personne en question (ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; cf. également pour un cas analogue: TF 4P.247/2002 et 4C.379/2002 du 22 avril 2003). La violation de l'art. 328 al. 1 CO suppose cependant que les renseignements fournis soient à la fois défavorables et inexacts (TF 4C.379/2002 déjà cité consid. 1.1). L'employeur est en droit de fournir des renseignements sur son ancien employé ou d'émettre des critiques à son sujet. Il n'y a pas de violation de l'art. 328 al. 1 CO si l'employeur répond à des questions pertinentes, sans recourir à des formules inutilement blessantes, et expose ce qu'il a des raisons sérieuses de tenir de bonne foi pour vrai (TF 4A\_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2).

La réparation du dommage fondée sur une violation de l'art. 328 CO suppose une relation de causalité naturelle et adéquate entre le comportement donné et le dommage. Un fait est la cause naturelle d'un résultat dommageable s'il en constitue une des conditions *sine qua non*. Déterminer l'existence d'un lien de causalité naturelle est une question de fait que le juge doit trancher selon le degré de vraisemblance prépondérante (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2). Relève en revanche du droit l'examen de la causalité adéquate, qui consiste à déterminer si le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 143 III 242 consid. 3.7).

S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a non seulement droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit, mais aussi à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A\_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

## **4.3**

**4.3.1** En l'espèce, les appréciations émises par X.\_\_\_\_\_ sortent du cadre des renseignements objectifs à fournir, dès lors qu'il s'agit clairement d'appréciations subjectives, à connotation négative. X.\_\_\_\_\_ n'avait en particulier pas à se prononcer sur le fait de savoir si son ancien employé possédait ou non les connaissances et capacités requises pour

exercer sa nouvelle fonction, étant observé qu'il a estimé que cela n'était pas le cas. Or un tel renseignement est clairement à même de porter préjudice à l'intimé. Sur ce point, l'appréciation des premiers juges est exempte de tout reproche.

Dans son appel, l'appelante ne conteste par ailleurs ni les déclarations du témoin [...], selon lesquelles X.\_\_\_\_\_ lui avait expliqué que l'intimé n'avait effectué que deux ou trois offres et autres soumissions et n'avait pas respecté son cahier des charges, ni celles du témoin [...] selon lesquelles ces faits étaient faux. Or cette seule information, à la fois défavorable et inexacte, suffit à retenir une violation de l'art. 328 CO.

On relève encore que la preuve de cette volonté de porter préjudice à son ancien employé est renforcée par le fait que l'échange téléphonique en question a eu lieu de la propre initiative de X.\_\_\_\_\_ et sans l'accord de l'intimé, alors qu'un contrat avec [...] avait déjà été signé. La violation de l'art. 328 CO doit ainsi être confirmée ici.

**4.3.2** Quant au lien de causalité entre la violation en question et l'étendue du dommage allégué, les 52'219 fr. 75 bruts correspondant à la différence entre le salaire convenu et les indemnités de chômage durant 17 mois ont certes été admis sur le principe par les premiers juges, mais ils ont été réduits à 7'285 fr. 80 pour demeurer dans la compétence du tribunal de prud'hommes. Or ce dernier montant ne saurait être qualifié d'inéquitable en tant qu'il ne représente même pas le salaire mensuel qui avait été convenu avec [...], ni le salaire que l'intimé aurait perçu s'il avait été licencié à l'issue du temps d'essai. La motivation de l'appelante portant sur la durée prise en compte pour parvenir au montant de 52'219 fr. 75 est sans pertinence. Le jugement doit ainsi être confirmé sur ce point aussi.

**5.** Bien que ses conclusions en appel portent également sur le montant de 10'936 fr. 45 bruts, l'appelante n'apporte aucune critique en lien avec celui-ci, qui correspond à l'atteinte portée aux droits du demandeur dans le cadre des prestations de la Caisse de chômage, soit le

paiement de 24.8 jours de pénalités. A défaut de motivation, il n'y a pas lieu de revenir sur ce point du jugement.

## **6.**

**6.1** En dernier lieu, l'appelant conteste le rejet de ses conclusions reconventionnelles à hauteur de 15'118 fr. 70 bruts.

**6.2** L'appelante réclame tout d'abord le montant de 4'416 fr. 70 bruts, correspondant à la moitié du salaire du mois de juillet 2018, pendant lequel l'intimé n'aurait travaillé qu'à 50% pour elle, faisant valoir que le demandeur aurait lui-même admis ce fait dans la pièce 4 produite à l'appui de sa demande. En première instance, l'intimé a allégué avoir effectué ces heures pendant les week-ends ou le soir dans le courant du mois de juillet 2018, se rendant ainsi entièrement disponible pour son employeur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018, tel que prévu contractuellement.

En l'occurrence, l'intimé a effectivement fait état de six jours non travaillés les 6, 10, 13, 18, 24 et 27 juillet 2018, comme cela apparaît dans la pièce 4 précitée. Il ressort toutefois de l'agenda Outlook du mois de juillet produit par l'intimé (pièce 12) que ces jours ont été compensés par du travail en soirée ou les samedi 7, 12, 14, 17 et 28 juillet. L'appelante a d'ailleurs versé le salaire de juillet sans réserve, n'a jamais interpellé l'intimé sur de prétendues heures non effectuées durant ce mois là et n'a délivré aucun décompte à celui-ci. L'appelante, à qui incombe le fardeau de la preuve en vertu de l'art 8 CC, ne parvient ainsi pas à établir sa créance, de sorte qu'il convient de rejeter ce grief.

**6.3** L'appelante revient ensuite sur sa prétention de 5'020 fr. relative à des heures non travaillées qui auraient été payées en trop. Elle se réfère à un récapitulatif de coûts internes occasionnés par l'intimé et reproche aux premiers juges de ne pas avoir mentionné celui-ci dans leur motivation, invoquant une violation de son droit d'être entendue.

En l'occurrence, le lien de causalité entre d'éventuelles heures non travaillées et les « coûts internes occasionnés par l'intimé » n'est pas

établi. En ce sens, la pièce relative à ces derniers coûts sur laquelle l'appelante fonde son argumentation, établie par l'appelante elle-même et ne comportant aucune pièce justificative, ne lui est d'aucun secours. Dans la mesure où cette pièce n'est pas pertinente, on ne décèle aucune violation du droit d'être entendue de l'appelante sous l'angle d'un défaut de motivation. A cela s'ajoute qu'à la fin des rapports de travail, l'intimé n'a pas été interpellé sur de prétendues heures non effectuées et qu'aucun décompte ne lui a été remis. Partant, ce grief est rejeté.

**6.4** L'appelante reproche encore aux premiers juges d'avoir rejeté sa conclusion en paiement de 5'000 fr. bruts à titre d'indemnité pour le dommage résultant de la suppression par l'intimé de données sur le téléphone professionnel qui lui avait été remis.

En l'occurrence, ni l'acte illicite, ni le dommage invoqué ne sont établis et la liste des coûts internes n'est là encore d'aucun secours à l'appelante. Dans la mesure où cette pièce n'est pas pertinente, on ne décèle aucune violation du droit d'être entendue de l'appelante sous l'angle d'un défaut de motivation.

**6.5** S'agissant enfin des 900 fr. bruts pour les frais d'utilisation d'un véhicule d'entreprise et de 600 fr. bruts correspondant à un montant qui aurait été soustrait dans le cadre d'un chantier, l'appelante n'apporte là non plus aucun élément susceptible de prouver que ces montants seraient dus. L'unique liste des coûts internes est à cet égard manifestement insuffisante en l'absence de pièces justificatives l'accompagnant. Ce grief est à nouveau sans fondement.

**7.** En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC).

L'appelante, qui succombe, versera à l'intimé la somme de 2'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010; BLV 270.11.6]) à titre de dépens.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'appelante S. \_\_\_\_\_ Sàrl doit verser à l'intimé U. \_\_\_\_\_ la somme de 2'000 fr. (deux mille 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 Raphaël Brochellaz (pour S. \_\_\_\_\_ Sàrl),
- Me Christophe Misteli (pour U. \_\_\_\_\_),

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

- Mme la Vice-présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 30'000 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 :