

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 13 juillet 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mme Bendani et M. Maillard, juges  
Greffière : Mme Egger Rochat

\*\*\*\*\*

**Art. 8 CC ; 336 al. 2 let. a CO ; 114 let. c et 308 al. 1 et al. 2 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **J.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 12 février 2021 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **Q.**\_\_\_\_\_ **SA**, [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 12 février 2021, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a rejeté la demande du 21 avril 2020 (I), a dit que J.\_\_\_\_\_ était le débiteur de Q.\_\_\_\_\_ SA de la somme de 2'100 fr. (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu le jugement sans frais (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que J.\_\_\_\_\_ n'avait pas prouvé que son licenciement serait en lien direct ou indirect avec son activité de délégué syndical et que le motif réel de son licenciement résidait dans la perte de confiance que la société Q.\_\_\_\_\_ SA devait pouvoir accorder à la prestation de travail de son employé. Ils ont retenu que les agissements de J.\_\_\_\_\_ relevaient d'un comportement volontaire de sa part ou à tout le moins d'une négligence très grave qui, dans le domaine de l'horlogerie haut de gamme au sein duquel les exigences concernant la relation de confiance entre l'employeur et l'employé sont très élevées, permettaient de nier le caractère abusif du licenciement de J.\_\_\_\_\_.

**B.** Par acte du 11 mai 2021, J.\_\_\_\_\_ a interjeté un appel contre le jugement précité, concluant, avec suite de frais, à sa réforme en ce sens que l'intimée Q.\_\_\_\_\_ SA soit sa débitrice d'un montant net de 27'706 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2019.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. La société Q.\_\_\_\_\_ SA, dont le siège est [...], a pour but la fabrication et la vente de mécanismes d'horlogerie compliquée, de toutes

pièces et mécanismes se rattachant à l'horlogerie et à l'industrie mécanique et électronique de précision.

Elle fabrique ainsi des modules destinés à être ajoutés à des mouvements de montres qui seront vendus à ses clients, soit des fabricants de montres de très haute réputation.

2. La société anonyme précitée a engagé J.\_\_\_\_\_ en qualité d'horloger, à un taux de 100 %, pour une durée indéterminée dès le 23 septembre 2013, par contrat écrit signé à cette date. Son salaire mensuel brut s'élevait à 4'250 fr., versé treize fois l'an.

L'art. 13 de ce contrat prévoit les conditions de résiliation du contrat, notamment un délai de deux mois à l'avance pour la fin d'un mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service.

Les rapports de travail entre les parties étaient soumis à la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses (ci-après : la CCT) conclue entre la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse et le syndicat Unia, comme cela résulte de son art. 1.1.

Parmi les clauses de la CCT, les art. 4.6 al. 9 et 13.2 al. 2 prévoient ce qui suit :

« Art. 4.6 al. 9

Le délégué syndical en titre et ses adjoints ne peuvent pas être licenciés pour des motifs en relation avec leur activité de délégué syndical ; demeurent réservés les cas d'abus. Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise. »

« Art. 13.2 al. 2

L'employeur et le travailleur décident d'un commun accord si les heures supplémentaires exigées seront compensées par un congé d'égale durée ou si elles seront payées, dès la première heure, pour les travailleurs occupés à la production, avec un supplément de 25 %. »

3. Trois collaborateurs de la société Q.\_\_\_\_\_ SA ont été entendus en qualité de témoins : Z.\_\_\_\_\_ qui travaille en qualité de

responsable de l'horlogerie, ce qui comprend notamment l'assemblage horloger ; F. \_\_\_\_\_ qui travaille en qualité d'adjoint du premier, le remplaçant en son absence et, en sa présence, étant responsable technique de l'atelier ; et X. \_\_\_\_\_ qui travaille en qualité de décoteur, dont la fonction consiste à assurer la qualité du montage horloger et qui s'occupe du contrôle technique de l'atelier.

4. Au vu des faits admis par les parties et selon les témoignages des collaborateurs précités, le travail de J. \_\_\_\_\_ consistait à monter un lot de cinquante modules à la fois, sur une durée d'un jour et demi à quatre jours. Il s'agit d'un travail qui nécessite une grande précision, une concentration inébranlable ainsi qu'une certaine rapidité. Une fois les modules assemblés dans une boîte comprenant plusieurs compartiments, ceux-ci étaient posés sur un plateau et apportés à un responsable pour le contrôle intermédiaire, effectué notamment par un décoteur comme X. \_\_\_\_\_. Celui-ci effectue un contrôle intermédiaire plutôt technique qu'esthétique, par échantillonnage. Après avoir inspecté tous les modules, le contrôleur intermédiaire les retournait tous à J. \_\_\_\_\_, un post-it étant collé dans les compartiments contenant les modules nécessitant une retouche, lesquels devaient être corrigés par J. \_\_\_\_\_. Une fois la retouche effectuée, les modules étaient remis au chef d'atelier, notamment F. \_\_\_\_\_, et étaient ensuite transférés à un deuxième contrôle, dit le contrôle horloger, effectué par une personne au sein d'un atelier appartenant à un autre service. Le contrôleur horloger était chargé de procéder à un examen supplémentaire, dans le but de détecter les défauts ayant échappé au contrôle intermédiaire. A la suite de cette inspection, le contrôleur horloger retournait les modules défectueux à F. \_\_\_\_\_ en sa qualité de chef d'atelier, à charge pour ce dernier de les remettre à J. \_\_\_\_\_ pour nouvelle correction. A la suite de la retouche réalisée par ce dernier, les modules repartaient au contrôle horloger, sans contrôle additionnel de la part du service de contrôle intermédiaire ou de son chef d'atelier, le contrôleur horloger étant chargé de vérifier l'exécution de la correction précitée requise.

Selon le témoignage de D.\_\_\_\_\_, horlogère et collaboratrice au sein de Q.\_\_\_\_\_ SA de février 2012 à septembre 2019, l'activité de J.\_\_\_\_\_ correspondait à un assemblage de kits, concernant différents calibres et différents clients. Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a exposé que chaque pièce a un numéro de référence qui se trouve sur la pièce et sur la boîte (contenant la pièce), afin que l'opérateur qui doit sortir en même temps plusieurs pièces à retoucher puisse replacer chaque pièce dans la bonne boîte.

Selon les déclarations de P.\_\_\_\_\_ et de S.\_\_\_\_\_, respectivement directeur et administrateur directeur général de la société Q.\_\_\_\_\_ SA, s'ajoutait aux contrôles précités, un contrôle final effectué sur la base des exigences attendues par la clientèle, et dépendant d'un autre secteur, ainsi que d'une autre hiérarchie.

Il est admis par les parties que la société Q.\_\_\_\_\_ SA a mis sur pied un protocole extrêmement strict en matière de fabrication des mouvements et du contrôle de qualité.

5. En date du 13 novembre 2015, J.\_\_\_\_\_ a passé un premier entretien annuel. Il en ressort que J.\_\_\_\_\_ était un collaborateur motivé mais que la qualité et la quantité de son travail, ainsi que sa polyvalence, devaient être améliorées.

6. Par courriers des 14 et 21 décembre 2016, d'entente avec la société Q.\_\_\_\_\_ SA, J.\_\_\_\_\_ a été nommé délégué syndical du syndicat Unia, avec entrée en fonction au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Selon le témoin B.\_\_\_\_\_, secrétaire syndicale au sein d'Unia, la fonction de J.\_\_\_\_\_ consistait à répondre aux questions des autres collaborateurs, présenter la CCT aux nouveaux arrivants et défendre les travailleurs dans le cadre de problèmes avec l'entreprise, ainsi qu'à faire respecter cette CCT.

7. Par avenant du 7 mars 2017, le salaire mensuel brut de J.\_\_\_\_\_ a été augmenté à 4'505 francs.

8. Au début de l'année 2017 J.\_\_\_\_\_ a eu un entretien d'évaluation portant sur l'année 2016. Il en ressort que sa ponctualité, son esprit d'équipe et son intégration étaient conformes aux attentes, mais que la qualité de son travail, le respect des directives et sa gestion du stress devaient être améliorés.

9. En date du 15 février 2018, à la suite d'un entretien ayant eu lieu le 17 janvier 2018 et pour lequel J.\_\_\_\_\_ avait été remis à l'ordre, son employeur Q.\_\_\_\_\_ SA lui a notifié un avertissement, sans que le syndicat Unia ne soit préalablement informé. Par cet avertissement, la société reprochait à J.\_\_\_\_\_ des débordements en lien avec son activité de délégué syndical, d'avoir nui à l'image de la société dans un article diffusé dans le journal 24 Heures, et d'avoir régulièrement mal parké sa voiture, d'où l'existence de plaintes à ce sujet.

10. Le 28 février 2018, J.\_\_\_\_\_ a passé un entretien d'évaluation pour l'année 2017. Il en ressort que plusieurs points étaient à améliorer, dont l'efficience et la qualité de son travail.

11. En date du 15 mars 2018, à la suite de l'intervention du syndicat Unia, la société Q.\_\_\_\_\_ SA a retiré l'avertissement du 15 février 2018 au motif qu'il portait sur l'activité syndicale de J.\_\_\_\_\_.

12. En octobre 2018, J.\_\_\_\_\_ a signalé à ses collègues et à la direction de la société une violation de la CCT, en ce sens que Q.\_\_\_\_\_ SA obligeait ses employés à compenser leurs heures supplémentaires en congé de temps équivalent, sans leur laisser la possibilité de se faire indemniser en argent.

A la suite de son intervention, Q.\_\_\_\_\_ SA a modifié sa pratique.

A ce sujet, le témoin B. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'il n'y avait pas eu de pression particulière de la société Q. \_\_\_\_\_ SA par rapport à l'activité syndicale de J. \_\_\_\_\_. Selon ce témoignage, le Tribunal arbitral n'avait pas été saisi.

13. Par avenant du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salaire mensuel brut de J. \_\_\_\_\_ a été augmenté à 4'650 francs.

14. En date du 11 février 2019, J. \_\_\_\_\_ a eu un entretien d'évaluation portant sur l'année 2018. Il en ressort une amélioration notable de son travail ainsi qu'un bel investissement de sa part, sans qu'il ne soit fait état de points à améliorer.

15. Lors du mois de mars 2019, J. \_\_\_\_\_ est intervenu une nouvelle fois dans le cadre de son activité syndicale à l'encontre de la société Q. \_\_\_\_\_ SA, car elle refusait de payer à certains travailleurs les heures durant lesquelles ils ne pouvaient pas exercer leur prestation en raison du déménagement de leurs postes de travail.

A ce propos, le témoin B. \_\_\_\_\_ a déclaré que J. \_\_\_\_\_ lui avait indiqué qu'il sentait que Q. \_\_\_\_\_ SA voulait le pousser vers la sortie. Selon ce témoignage, le Tribunal arbitral n'avait pas été saisi.

16. Par courrier du 10 mai 2019, la société Q. \_\_\_\_\_ SA a adressé un avertissement à J. \_\_\_\_\_, en lui reprochant de bavarder durant ses heures de travail, de ne pas badger correctement les pauses et de régulièrement présenter un déficit du nombre d'heures de travail requis.

Le témoin B. \_\_\_\_\_ a déclaré que Q. \_\_\_\_\_ SA l'avait informée de cet avertissement par un message vocal téléphonique.

17. Par courrier du 29 mai 2019, Q. \_\_\_\_\_ SA a confirmé maintenir l'avertissement qu'elle avait prononcé, bien que J. \_\_\_\_\_ ait

contesté avoir bavardé avec ses collègues, tout en soulevant que leur discussion portait sur un sujet en lien avec l'exercice de leur profession.

18. Le 4 juin 2019, la Dre [...] a établi un certificat médical attestant que J.\_\_\_\_\_ présentait un TDHA (trouble du déficit d'attention / hyperactivité), diagnostic posé par un spécialiste ayant prescrit du Concerta. Elle précisait la possibilité que cette médication soit insuffisante en fin de dose et que J.\_\_\_\_\_ présente parfois plus de difficultés de concentration.

J.\_\_\_\_\_ a remis ce certificat à son employeur immédiatement après l'avoir reçu.

19. En date du 19 juin 2019, J.\_\_\_\_\_ a manufacturé cinquante mouvements du calibre 9314, qu'il a apportés au contrôleur intermédiaire, soit le décotteur. Sur la base d'un contrôle effectué par échantillonnage, deux pièces présentaient un défaut technique. Le contrôleur intermédiaire a ainsi apposé des post-it relatant les défauts, dans les cases concernées, avant de les restituer à J.\_\_\_\_\_ pour correction.

Les post-it ont par la suite été replacés sur des mouvements qui étaient correctement assemblés, sans que les modules défectueux ne soient retouchés.

Le témoin X.\_\_\_\_\_ a indiqué s'être rendu compte que les pièces sur lesquelles les post-it étaient apposés ne présentaient pas de défaut, mais qu'elles ne correspondaient pas à celles sur lesquelles il avait relevé les défauts précités, ceux-ci étant inscrits dans son calepin avec la référence des pièces correspondantes. Selon son témoignage, les pièces qui auraient dû être retouchées, sur la base dudit calepin, ne l'avaient pas été car elles présentaient toujours les mêmes défauts.

Le témoin F.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir relevé ces mêmes défauts, après avoir été consulté par le décoteur X.\_\_\_\_\_. Le témoin F.\_\_\_\_\_ a en outre spécifié qu'il s'était rendu auprès de J.\_\_\_\_\_ afin de lui demander des explications et que ce dernier lui avait répondu qu'il n'en avait pas, soit qu'il ne comprenait pas ce qu'il s'était passé. Enfin, le témoin F.\_\_\_\_\_ a précisé que les modules à corriger se trouvaient à une extrémité du plateau et que lorsque celui-ci a été retourné au contrôleur intermédiaire, les post-it se trouvaient sur les pièces opposées, soit à l'autre extrémité de ce plateau. Selon les témoins F.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_, il s'agissait de défauts techniques et non esthétiques.

20. En date du 20 juin 2019, J.\_\_\_\_\_ a manufacturé cinquante mouvements du calibre 90314, lesquels ont été apportés au contrôleur intermédiaire, soit le décoteur, en charge du contrôle de la production. Ces mouvements ont par la suite été transmis au contrôle horloger et la personne effectuant ce contrôle par échantillonnage a constaté qu'une pièce présentait un défaut technique. Le plateau contenant le module défectueux a dès lors été retourné à J.\_\_\_\_\_ pour correction.

Selon les témoignages de Z.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_, le contrôleur horloger a constaté par la suite, malgré l'intervention de J.\_\_\_\_\_, que la pièce défectueuse n'avait pas été retouchée par ce dernier bien qu'il ait visé cette pièce et ait indiqué qu'il avait effectué la retouche demandée. Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a précisé que, pour lui, le fait de ne pas corriger des pièces défectueuses et de retourner les post-it sur des pièces qui ne le sont pas est un manque de professionnalisme. Il a expliqué qu'il n'y avait pas de sanctions envers un collaborateur en cas de détection d'une pièce défectueuse. Le lot qui lui est retourné pour correction doit cependant être traité en priorité. Il a ajouté qu'il pouvait arriver qu'au sein de l'atelier, les avis divergent sur l'existence ou non de défaut à corriger. En cas de divergence, c'était soit le décoteur (X.\_\_\_\_\_), soit son adjoint technique (F.\_\_\_\_\_), soit lui-même qui décidaient.

Selon X.\_\_\_\_\_, c'était la première fois que de tels problèmes s'étaient passés non seulement au sein de l'entreprise mais aussi avec J.\_\_\_\_\_. J.\_\_\_\_\_ avait déjà dû corriger des pièces, mais il avait effectué les corrections à satisfaction.

21. J.\_\_\_\_\_ a allégué qu'il avait commis une inadvertance et qu'une erreur involontaire du type de celle qui s'était produite pouvait arriver. Aux débats de première instance, il a indiqué qu'il n'avait jamais pensé ne pas retoucher volontairement des mouvements non conformes et déplacer les post-it pour cacher cela, car il en connaissait la sanction. Selon lui, si quelqu'un devait agir de la sorte, la sanction serait en tout cas un avertissement. Il a en outre spécifié qu'il souffrait d'un trouble de l'attention avec hyperactivité diagnostiqué durant l'été 2018 et qu'il avait commencé une médication à cette même date, le dosage pouvant évoluer au cours du temps selon l'efficacité du traitement. Enfin, il a précisé n'en avoir informé la société Q.\_\_\_\_\_ SA qu'après avoir reçu l'avertissement du 10 mai 2019, considérant que cela ressortait du domaine privé.

A ce sujet, le témoin D.\_\_\_\_\_ a indiqué que dans le cadre de son activité, il lui était arrivé de faire des erreurs sur des modules et que ceux-ci lui avaient été retournés pour correction, sans recevoir de menace de licenciement pour cela. Selon ce témoin, il pouvait arriver d'inverser les post-it, lorsque ceux-ci devaient être recollés une fois la retouche effectuée, mais non que la pièce à corriger ne le soit pas. Il ne lui était jamais arrivé de recevoir un module à corriger et de n'effectuer aucune retouche sur celui-ci.

Selon le témoin O.\_\_\_\_\_, aide-soignante et horlogère auprès de la société [...] entre août 2009 et février 2020, lors du retour des modules pour effectuer les corrections, seuls ceux qui étaient désignés comme défectueux à l'aide de post-it étaient sortis de leurs compartiments. Elle a en outre spécifié qu'elle n'avait jamais sorti une pièce non défectueuse dans la mesure où elle ne pouvait pas se

rappeler un exemple précis où elle aurait agi ainsi. Enfin, ce témoin a précisé ne pas connaître le fonctionnement interne de la société Q.\_\_\_\_\_ SA ni avoir connu J.\_\_\_\_\_.

22. En date du 24 juin 2019, la société Q.\_\_\_\_\_ SA a licencié Q.\_\_\_\_\_ SA avec effet au 31 août 2019 et l'a immédiatement libéré de son obligation de travailler. La lettre de licenciement, remise en mains propres à J.\_\_\_\_\_, avait la teneur suivante :

« Monsieur,

[...]

Le 19 juin 2019, vous avez eu un retour de deux modules 90314 [sic] à retoucher. Vos responsables ont constaté que l'un [sic] des modules a été échangé avec un autre considéré comme conforme ! Le module défectueux a été retrouvé grâce à son numéro individuel et après vérification, il n'a pas été retouché comme prévu.

Ensuite, le 20 juin 2019, vous avez eu un retour du Contrôle Horloger d'un module 90314 à retoucher, qui a été livré sans retouche et avec la mention « fait » par vos soins !

Il est inadmissible de faire intentionnellement de telles fautes et vous comprendrez que le lien de confiance est rompu.

A cela s'ajoute l'avertissement écrit du mois de mai qui précise plusieurs non-respects du règlement d'entreprise, ainsi que les multiples remontrances orales de votre supérieur et du Responsable RH, qui durent depuis 2016 !

Au vu des éléments mentionnés ci-dessus, nous interrompons notre collaboration et mettons fin aux rapports de travail pour le 31 août 2019, avec une libération immédiate de l'obligation de travailler.

[...]

Nous vous présentons, Monsieur, nos salutations distinguées. ».

Selon le témoin B.\_\_\_\_\_, la société Q.\_\_\_\_\_ SA ne l'avait pas consultée préalablement au licenciement de J.\_\_\_\_\_, mais l'avait appelée pour le lui mentionner.

Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a déclaré avoir accompagné J.\_\_\_\_\_, afin que celui-ci lui remette ses effets professionnels, dans le calme et le respect mutuel, et que tous deux s'étaient serré la main avant de se quitter.

Lors des débats de première instance, P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ ont indiqué qu'ils s'étaient référés uniquement aux modules 90314 dans la lettre de licenciement, car il s'agissait d'une récidive et que c'était pour cela que la confiance avait été rompue.

23. Par courrier du 25 juin 2019, J.\_\_\_\_\_ s'est opposé à son licenciement au motif qu'il était abusif. Il a nié avoir commis une erreur intentionnelle. Il a soulevé que son licenciement dénotait une volonté de la société Q.\_\_\_\_\_ SA de trouver un prétexte pour le licencier et ainsi l'empêcher d'exercer son activité de délégué syndical. J.\_\_\_\_\_ a demandé à être réintégré à son poste de travail.

Par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la société Q.\_\_\_\_\_ SA a confirmé à J.\_\_\_\_\_ qu'elle maintenait les faits mentionnés dans son courrier du 24 juin 2019.

Par courrier du même jour, le syndicat Unia a contesté auprès de la société Q.\_\_\_\_\_ SA le licenciement de J.\_\_\_\_\_, considérant ce congé comme une attaque au partenariat social dans la branche horlogère.

Par courrier du 3 juillet 2019, la société Q.\_\_\_\_\_ SA a répondu qu'elle regrettait que le syndicat Unia cautionne une faute professionnelle grave commise par J.\_\_\_\_\_.

24. Dans un article du 24 Heures publié le 9 juillet 2019, J.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il n'avait jamais voulu nuire à l'entreprise et que son licenciement faisait suite à une opposition de sa part à la décision du contrôleur de corriger les modules précités.

Le témoin D.\_\_\_\_\_ a déclaré que, selon ce qu'elle avait entendu dire de la part de ses collègues et selon elle, J.\_\_\_\_\_ s'était fait licencier pour s'être opposé à une décision du contrôleur.

Aux débats de première instance, J.\_\_\_\_\_ a indiqué ne plus toucher terre ce jour-là et ne plus se souvenir de son discours adressé aux journalistes. Il a précisé que le journaliste du 24 Heures ne l'avait pas recontacté pour lui soumettre les propos mentionnés comme étant les siens dans cet article.

25. Interrogé à ce propos durant les débats, J.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir perçu des indemnités de la Caisse chômage pour les mois de septembre et octobre 2019, tout en expliquant avoir été sanctionné. Il a spécifié n'avoir pas pu bénéficier de ces indemnités en totalité et ne pas s'être opposé à cette décision de sanction de la Caisse de chômage.

J.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'entre le 30 octobre 2019 et le mois de juillet 2020, il avait effectué un stage à plein temps, pour un salaire mensuel brut de l'ordre de 1'400 fr., et qu'il avait travaillé pendant les week-ends dans une boulangerie afin de compenser sa perte de revenu.

26. La conciliation ayant échoué, l'autorisation de procéder a été délivrée le 3 février 2020.

Par demande du 21 avril 2020, J.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais, à ce que la société Q.\_\_\_\_\_ SA soit condamnée à lui verser un montant net de 27'706 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 août 2019.

Par réponse du 17 juillet 2020, Q.\_\_\_\_\_ SA a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions susmentionnées.

Au pied de ses déterminations du 17 septembre 2020, J.\_\_\_\_\_ a confirmé ses conclusions.

27. Les audiences de jugement se sont tenues les 24 septembre 2020 et 11 février 2021, lors desquelles ont été entendus

les parties et les témoins, dont les déclarations ont été retenues dans la mesure de leur crédibilité et de leur pertinence.

Le dispositif du jugement ayant été envoyé pour notification le 12 février 2021, J.\_\_\_\_\_ en a requis la motivation le 15 février 2021, laquelle a été notifiée le 26 mars 2021.

### **En droit :**

#### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse 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), auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal (art. 84 al. 1 LOJV [loi sur l'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]).

**1.2** Formé en temps utile auprès de l'autorité compétente par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel

(art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités).

**3.** Se plaignant d'une constatation manifestement inexacte des faits et invoquant une violation des art. 336 al. 2 let. a CO, 8 CC et 28 al. 1 Cst., l'appelant soutient qu'il a été licencié en raison de son activité syndicale au sein de l'intimée et que le congé donné doit par conséquent être considéré comme abusif.

### **3.1**

**3.1.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1).

Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2 ; TF 4A\_485/2015 précité consid. 3.31 ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 ; 131 III 535 consid. 4.1 pp. 537 s. ; cf. infra consid. 2.2). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO, seule celle-ci entrant ici en ligne de compte, que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en oeuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif.

Une violation de l'obligation de motiver le congé n'est sanctionnée que de manière indirecte dans le procès éventuel en licenciement abusif, que ce soit au niveau de l'appréciation des preuves ou de la répartition des dépens. Concrètement, l'inexactitude avérée des motifs allégués peut constituer un indice du caractère abusif du licenciement (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd. 2019, pp. 640 s.).

**3.1.2** Aux termes de l'art. 336 al. 2 let a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale.

Cette disposition protège l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale, c'est-à-dire la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, la défense des droits des travailleurs et le renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Est par exemple abusif le licenciement d'un employé parce qu'il a régulièrement fait valoir ses droits, ainsi que ceux de ses collègues, en sa qualité de membre d'un syndicat (TF 4A\_485/2015 précité consid. 3.1 ; Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 336 CO et réf.).

Comme l'indiquent les termes « en raison » de la disposition légale précitée, il doit exister une relation de causalité entre l'appartenance au syndicat, respectivement l'exercice conforme d'une activité syndicale, et le licenciement (TF 4A\_485/2015 consid. 3.1 et 3.2), ce qui présuppose bien évidemment que l'employeur ait connaissance au moment où le congé est signifié de l'appartenance du travailleur au syndicat, respectivement du fait que celui-ci a exercé une activité syndicale.

S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, SJ 1993 p. 360 consid. 3a). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (Dunand, op. cit., n. 46 ad art. 336 CO). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice

suffisant d'un licenciement abusif (RJJ 1996 p. 253 ; Repertorio di giurisprudenza patria 1994 p. 349 ; CREC I 16 octobre 2006/828 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>e</sup> éd., Lausanne 2010, n. 1.18 ad art. 336 CO). Les mêmes principes sont applicables s'agissant du congé donné en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale.

**3.1.3** En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2). En ce domaine, la jurisprudence a 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 donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JT 2006 1193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2). Ainsi, 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 corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JT 2006 1193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993, p. 360 cons. 3a ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643). De son côté, l'employeur ne peut 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, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200). Lorsqu'une résiliation repose sur plusieurs motifs, dont certains sont abusifs et d'autres non, le juge doit fonder sa décision sur le motif qui, chez l'auteur de la résiliation, est vraisemblablement prépondérant et déterminant. En présence d'un motif abusif et d'un autre motif non abusif, l'employeur supporte le fardeau de la preuve que la

résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif (TF 4A\_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3, Revue de droit du travail et d'assurance-chômage [ARV-DTA] 2011, p. 31 ; Wyler, Droit du travail : chronique, JT 2011 II 203, p. 216). Si plusieurs causes ont présidé au licenciement, il y aura lieu d'examiner si, en dépit de l'existence de motifs illicites, la relation de travail aurait quand même été résiliée (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.21 ad art. 336 CO et les réf. citées).

**3.2** L'appelant se plaint de l'appréciation des preuves sur plusieurs points.

**3.2.1** Il explique souffrir de troubles de l'attention et d'hyperactivité, troubles qui ont été diagnostiqués en 2018, et avoir débuté une médication à ce moment-là. Se référant à un certificat médical du 4 juin 2019 qu'il a transmis à son employeur, il soutient que ses erreurs des 19 et 20 juin 2019 étaient dues à son état de santé et ne résultent en aucun cas d'un acte volontaire de sa part, mais de simples inadvertances.

Lors des débats de première instance, l'appelant a expliqué que le diagnostic TDHA (trouble du déficit d'attention / hyperactivité) avait été posé il y a deux ans, soit en été 2018, qu'une médication lui avait été prescrite, que le traitement était actuellement toujours le même, tant s'agissant du médicament en question que de son dosage et que l'intimée avait eu connaissance de ce diagnostic peu de temps avant son licenciement. Dans un certificat médical du 4 juin 2019, la Dre [...] atteste que son patient présente un TDHA, qu'il est sous prescription de Concerta et qu'il se peut que cette médication soit insuffisante en fin de dose et que le patient présente parfois plus de difficultés de concentration.

Le certificat précité atteste effectivement des troubles de l'intéressé. En revanche, ceux-ci ne permettent pas d'expliquer ou de justifier les erreurs commises par l'appelant les 19 et 20 juin 2019, soit l'absence de toute correction de modules qui lui avaient été signifiés comme étant défectueux. D'une part, l'appelant était déjà sous traitement

lors des faits. D'autre part, il a répété une précédente erreur, alors que celle-ci lui avait été signalée et qu'il devait par conséquent se montrer d'autant plus appliqué. En outre, les qualités du poste occupé par l'appelant impliquaient une grande précision, une concentration inébranlable et une certaine rapidité. En effet, l'appelant devait manufacturer un lot de cinquante modules sur une durée d'un jour et demi à quatre jours, modules qui étaient assemblés dans une boîte comprenant plusieurs compartiments. La pièce ayant un numéro de référence devait être placée dans la boîte avec le même numéro de référence.

**3.2.2** L'appelant relève que de nombreux contrôles sont mis en place au sein de l'intimée afin de garantir une qualité irréprochable dans les pièces livrées, que l'erreur est humaine, que les intérêts économiques de l'employeur n'ont jamais été touchés et que celui-ci ne peut donc se prévaloir d'une rupture du lien de confiance pour justifier le licenciement. Il reproche également aux premiers juges d'avoir retenu ses propos tels que rapportés dans un article publié le 9 juillet 2019 dans le 24 Heures ainsi que par le témoignage de D.\_\_\_\_\_.

Il est admis qu'il existe un protocole extrêmement strict dans le cadre du processus de fabrication des mouvements de montres de luxe et que la clientèle de l'intimée, active dans le domaine particulier de l'horlogerie haut de gamme, s'attend à une qualité irréprochable des mouvements de montre qui lui sont destinés. Partant, il est évident que l'intimée est en droit d'attendre de ses employés un travail minutieux, précis et rigoureux et bien entendu un respect des protocoles mis sur place, pour assurer la qualité des pièces fabriquées.

Il est évident que l'erreur est humaine et qu'il peut donc arriver à tout travailleur d'en commettre. Reste que celles qui ont été commises par l'appelant sont graves, dans la mesure où il n'a pas seulement fait des erreurs de montage ou esthétiques, mais en réalité n'a pas procédé aux corrections demandées alors que les erreurs avaient été détectées par les contrôleurs et lui avaient été dûment signifiées. A ce propos, D.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il lui était déjà arrivé de faire des erreurs

sur des modules, que ceux-ci lui étaient retournés par le service contrôle et qu'elle n'avait jamais eu de menace de licenciement pour cela. Elle a toutefois également précisé qu'il ne lui était jamais arrivé de recevoir un module à corriger et de n'effectuer aucune retouche sur celui-ci, ce qui était précisément reproché à l'appelant. Z.\_\_\_\_\_ a relevé que certaines pièces renvoyées pour correction à l'appelant n'avaient pas été corrigées et qu'il s'agissait d'un manque de professionnalisme ; il a expliqué qu'il n'y avait toutefois pas de sanctions envers un collaborateur en cas de détection d'une pièce défectueuse, que le lot retourné pour correction devait toutefois être traité en priorité et qu'en cas d'avis divergent sur l'existence ou non d'un défaut à corriger, c'était soit le décoteur X.\_\_\_\_\_, soit l'adjoint technique F.\_\_\_\_\_, soit lui-même qui décidait. X.\_\_\_\_\_ a expliqué les deux problèmes rencontrés en juin avec l'appelant et mentionné que c'était la première fois que des problèmes de ce genre se passaient au sein de l'entreprise, les corrections étant toujours effectuées à satisfaction.

Pour le reste, il convient de préciser que la résiliation ordinaire du contrat de travail — comme c'est le cas en l'espèce - peut être prononcée si l'employé enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, que ce soit intentionnellement ou par négligence et qu'il n'est pas nécessaire qu'il ait causé un préjudice aux intérêts économiques de son employeur.

**3.3** L'appelant invoque une violation de l'art. 336 al. 2 let. a CO. Il soutient, en bref, que le lien entre ses activités syndicales et son licenciement est indéniable et expose, à ce propos, les fortes tensions entre les parties du fait de son activité syndicale. Il conteste les motifs figurant dans la lettre de licenciement, ceux-ci ne correspondant pas aux réelles motivations de son employeur.

### **3.3.1** Les fautes de l'appelant

Pour justifier le licenciement de l'appelant, l'intimée a allégué les fautes commises par ce dernier les 19 et 20 juin 2018, ce qui aurait provoqué une rupture du lien de confiance.

Le 19 juin 2019, cinquante mouvements manufacturés par l'appelant, du calibre 9314, ont été apportés par celui-ci au contrôleur. Sur la base d'un contrôle effectué par échantillonnage, deux pièces présentaient un défaut technique. Le contrôleur a ainsi apposé des post-it relatant les défauts, dans les cases concernées, avant de les restituer à l'appelant pour corrections. Les post-it ont par la suite été replacés sur des mouvements qui étaient correctement assemblés, sans que les modules défectueux ne soient retouchés. X.\_\_\_\_\_ s'est rendu compte que les pièces sur lesquelles les post-it étaient apposés ne présentaient pas de défaut, mais qu'elles ne correspondaient pas à celles sur lesquelles il avait relevé les défauts précités, ceux-ci étant inscrits dans son calepin avec la référence des pièces correspondantes. En revanche, les pièces qui auraient dû être retouchées, sur la base dudit calepin, ne l'avaient pas été car elles présentaient toujours les mêmes défauts. Selon les témoignages de F.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_, il s'agissait de défauts techniques et non pas simplement esthétiques.

Le 20 juin 2019, cinquante mouvements manufacturés par l'appelant, du calibre 90314, ont été apportés par l'appelant au contrôleur intermédiaire en charge du contrôle de la production. Ces mouvements ont par la suite été transmis au contrôle horloger qui a constaté, sur la base d'un contrôle effectué par échantillonnage, qu'une pièce présentait un défaut technique. Le plateau contenant le module défectueux a dès lors été retourné à l'appelant pour correction. Peu après, la personne du contrôle horloger a constaté que, malgré l'intervention de l'appelant, la pièce défectueuse n'avait pas été retouchée par celui-ci bien qu'il ait visé la pièce en question et indiqué avoir effectué la retouche demandée.

On doit admettre que les fautes précitées sont graves, dès lors que l'appelant n'a en définitive pas procédé aux corrections demandées, ni donc suivi les instructions données à ce sujet. Il a au contraire déclaré avoir effectué la correction, à tout le moins le 20 juin 2019. De plus, s'il n'avait simplement pas vu les défauts annoncés ou s'il entendait les contester, il aurait alors dû en parler aux contrôleurs. L'intimée a

précisément mis en place tout un protocole de contrôle, afin d'assurer la qualité des mouvements produits. Il est évident que si chacun peut commettre des erreurs et inadvertances, l'intimée doit pouvoir attendre de chaque employé qu'il fasse les corrections des défauts constatés, ce qui n'a pas été le cas les 19 et 20 juin 2019.

On doit dans le même sens relever que les collègues de l'appelant ont rapporté que celui-ci avait été licencié au motif qu'il s'était opposé à une décision du contrôleur, comme cela ressort du témoignage de D.\_\_\_\_\_. De plus, un article du 24 Heures du 9 juillet 2019 relate ce qui suit : *« J.\_\_\_\_\_ ne nie pas les faits. Il explique cependant ne jamais avoir voulu nuire à l'entreprise. « Pour moi, tout était bon alors je me suis opposé à la décision du contrôleur », explique l'horloger... »* Les propres déclarations de l'appelant à la presse attestent du caractère grave des fautes commises, ce dernier expliquant ne pas avoir été d'accord avec le travail des contrôleurs. Or, il n'a pas parlé à ces derniers, mais a fait comme s'il avait procédé aux corrections demandées.

### **3.3.2** Absence d'indice de congé abusif

Au regard des éléments du dossier, on ne parvient pas à établir de lien direct ou indirect entre l'activité de délégué syndical de l'appelant et son licenciement.

On peut tout d'abord relever que l'intimée n'a jamais été totalement satisfaite du travail de l'appelant et ce déjà avant qu'il ne soit délégué syndical. Ainsi, lors de son premier entretien du 13 novembre 2015, l'intimée lui a demandé d'améliorer la qualité et la quantité de son travail ainsi que sa polyvalence. L'appelant a été nommé délégué du syndicat Unia en décembre 2016. Lors de son entretien d'évaluation pour l'année 2016, il lui a été indiqué que la qualité de son travail, le respect des directives et sa gestion du stress devaient être améliorés. Lors de l'entretien pour l'année 2017, on lui a demandé d'améliorer plusieurs points, dont l'efficacité et la qualité au travail. Dans le cadre des entretiens d'évaluation, on ne discerne pas de critiques en lien avec

l'activité de syndicaliste de l'intéressé, celles-ci portant principalement sur la qualité de son travail, ce qui lui avait déjà été signalé en 2015. Par ailleurs, il a bénéficié d'une évaluation positive pour l'année 2018, soit année postérieure à son activité syndicaliste. Il a également bénéficié d'augmentations successives de son salaire.

Par ailleurs, les diverses interventions de l'appelant ont conduit l'intimée à modifier certaines de ses pratiques dans le sens sollicité par le délégué syndical, ce sans qu'aucune procédure judiciaire n'ait été nécessaire à la modification en question.

Enfin, l'intimée a levé l'avertissement qu'elle avait signifié à l'appelant le 15 février 2018, admettant ainsi que cet avertissement portait sur l'activité syndicale de l'intéressé.

**3.3** En définitive, on doit admettre que le réel motif de licenciement réside dans les erreurs commises par l'appelant et non dans son activité syndicale.

**4.** Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement querellé doit être confirmé.

En application de l'art. 114 let. c CPC, il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

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

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Nicolas Mattenberger, av. (pour J. \_\_\_\_\_),
- Me David Moinat, av. (pour Q. \_\_\_\_\_ SA),

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

- Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 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 :