

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 19 juillet 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Crittin Dayen et Chollet, juges
Greffière : Mme Laurency

Art. 336 al. 1 let. a et 336a al. 1 et 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **X.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 26 août 2021 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **FONDATION W.**_____, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 26 août 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a rejeté la demande déposée le 7 septembre 2020 par X._____ à l'encontre de la Fondation W._____ (I), a dit que X._____ devait immédiat paiement à ladite Fondation d'un montant de 2'800 fr. à titre de dépens (II) et a dit que le jugement était rendu sans frais judiciaires (III).

En droit, appelés à statuer sur la résiliation des rapports de travail entre X._____ et la Fondation W._____, les premiers juges ont retenu que X._____ n'avait pas fait valoir de prétentions à titre de « congé représailles » ou de « congé vengeance », de sorte que la résiliation qui lui avait été adressée ne pouvait être qualifiée comme tel. Les premiers juges ont également écarté l'existence d'une résiliation abusive, dès lors que X._____ avait échoué à présenter des indices suffisants pour faire apparaître que le motif de son licenciement proviendrait de son caractère et de la situation conflictuelle sur le lieu de travail qui en aurait découlé. Bien plus, il ressortait de l'établissement des faits que le congé était principalement motivé par l'incapacité de travail persistante de X._____. Enfin, les premiers juges ont retenu que celui-ci n'avait pas apporté d'indices suffisants pour admettre l'existence d'un harcèlement psychologique de son supérieur hiérarchique à son égard. Son incapacité de travail ne résultait donc pas d'actes d'harcèlement imputables à la Fondation W._____ et le licenciement n'était ainsi pas abusif.

B. a) Par acte du 27 septembre 2021, X._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que sa demande déposée le 7 septembre 2020 contre la Fondation W._____ (ci-après : l'intimée) soit admise, celle-ci étant reconnue sa débitrice et lui devant immédiat paiement de la somme nette de 24'827 fr. 60. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la

cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

b) Par courrier du 4 novembre 2021, la Juge déléguée de la Cour d'appel civile (ci-après : la juge déléguée) a imparti à l'intimée un délai non prolongeable de trente jours pour déposer une réponse.

c) Le 6 décembre 2021, le conseil de l'intimée a sollicité une prolongation au 14 décembre 2021 du délai de trente jours pour déposer une réponse. Il a invoqué être en arrêt maladie jusqu'au 13 décembre 2021, ce qui l'empêchait de procéder.

d) Par ordonnance du 10 décembre 2021, la juge déléguée a rejeté la requête de restitution de délai du 6 décembre 2021 et a dit que les frais judiciaires et les dépens suivaient le sort de la cause au fond.

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

1. **a)** L'intimée est une fondation inscrite au Registre du Commerce du canton de Vaud dont le siège se situe à [...] et dont la directrice est S. _____, avec signature collective à deux.

b) Par contrat de travail du 17 novembre 2008, l'appelant a été engagé par l'intimée comme cuisinier avec effet au 1^{er} décembre 2008 à un taux d'activité de 100 % pour un salaire mensuel brut de 5'250 francs. Font parties intégrantes de ce contrat la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois, le cahier des charges, le manuel du collaborateur, les conditions générales d'assurances accident et indemnité perte de gain en cas de maladie ainsi que le document d'assurances sociales.

c) Par courrier du 15 septembre 2015, l'appelant a été nommé au poste d'adjoint du responsable du département cuisine et son salaire a été augmenté de 300 fr. dès le 1^{er} septembre 2015. Cette nomination

devait être définitivement confirmée à l'obtention du CFC de cuisinier en diététique, la formation devant obligatoirement démarrer en 2016.

2. a) A la fin du mois de décembre 2016, V._____, chef de cuisine, a quitté son poste auprès de l'intimée.

b) A la suite de ce départ, l'appelant a assumé seul la responsabilité de la cuisine et de l'équipe pendant un peu plus d'un mois.

Entendu lors de l'audience d'instruction du tribunal du 1^{er} mars 2021, le témoin O._____, cuisinier et ancien collègue de l'appelant, a déclaré que celui-ci était sous-chef avant l'arrivée de K._____, le nouveau chef de cuisine, la cuisine étant sans chef auparavant. Entendu comme témoin, K._____ a déclaré que l'appelant était second de cuisine lorsqu'il avait lui-même commencé à travailler pour l'intimée le 1^{er} février 2017.

c) Le 20 décembre 2016, l'appelant s'est vu délivrer un certificat de travail intermédiaire faisant état de ce qui suit :

« Collaborateur motivé et très consciencieux, Monsieur X._____ s'acquitte à notre pleine et entière satisfaction des multiples tâches confiées. De nature souriante et dynamique, il s'est très bien intégré dans l'équipe au sein de laquelle il s'implique de manière autonome, rapide et efficace.

Nous tenons par ailleurs à relever que Monsieur X._____ a un excellent sens de l'équipe travaillant avec sérieux, efficacité et engagement.

Respectueux, fiable et digne de confiance, Monsieur X._____ entretient d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec les collaborateurs et résidents de l'institution. »

Entendu comme témoin, V._____, ancien chef de cuisine, a affirmé qu'il n'avait jamais rien eu à reprocher à l'appelant et que son travail était sérieux. Il s'était toujours bien entendu avec celui qu'il considérait comme une bonne personne. Néanmoins, il a souligné qu'il avait pu arriver que l'appelant ne s'entende pas forcément toujours avec

tout le monde, sans qu'il y ait eu de gestes ou de paroles déplacés. Il avait toujours été respectueux.

d) En février 2017, un nouveau chef de cuisine a été engagé par l'intimée, en la personne de K._____.

Interrogé sur l'allégation de l'appelant selon laquelle le prénommé aurait dès son arrivée vivement critiqué la manière dont fonctionnait la cuisine, que le changement aurait été radical et qu'il n'aurait eu d'autre choix que de se plier aux nouvelles règles imposées par K._____, le témoin O._____ a déclaré que celui-ci n'avait pas critiqué le fonctionnement de la cuisine mais qu'il était venu avec sa façon de faire, sa manière de cuisiner et sa manière de gérer l'économat. Ainsi, le fonctionnement de la cuisine s'était, au fil des semaines et des mois, orienté vers l'instauration d'une cuisine plus « maison ». Si le changement n'avait pas été évident pour lui, il était néanmoins devenu positif. Il a souligné que l'appelant avait dû se plier aux nouvelles règles comme tout le monde et qu'il n'avait pas eu le sentiment que le changement avait été plus difficile pour lui. Au surplus, il a noté que l'appelant avait travaillé de manière correcte et que c'était un bon cuisinier. Il n'avait pas constaté une baisse de la qualité de travail de l'appelant. Celui-ci ne s'était pas contenté de fournir un travail minimal, mais travaillait régulièrement. Le témoin ne se souvenait pas s'il avait négligé les tâches de nettoyage.

Le témoin Q._____, ancienne collègue cuisinière de l'appelant, a souligné que lors du changement, K._____ avait fait preuve de pédagogie et avait bien appris et montré les choses à ses collaborateurs. Elle a ajouté que le changement avait été positif pour l'intimée, par le fait que la cuisine était désormais moderne, enrichie d'aliments frais et nouveaux.

Quant au témoin K._____, il a indiqué à propos de sa prise d'emploi qu'elle avait été motivée par l'objectif de mettre en place un nouveau système d'alimentation dit « fait maison ». Ce changement, qu'il a qualifié de radical, a amené des difficultés à toute l'équipe qui avait dû

se remettre en question et réapprendre comment travailler. Le témoin a souligné que l'appelant, tout comme d'autres employés, lui avait mis des bâtons dans les roues et n'avait pas simplifié son intégration dans l'entreprise. Cependant, les mois passant, certains avaient vu les avantages de sa cuisine et avaient commencé à y adhérer. L'appelant y avait aussi adhéré, mais avec un peu de réticence.

3. Du 20 au 26 mars 2017, l'appelant s'est trouvé en incapacité de travail.

4. a) Le 11 avril 2017, l'appelant a été convoqué pour un entretien en présence de K. _____ et de la directrice, S. _____, entretien dont le sujet était le retour de l'appelant après son arrêt-maladie et son implication dans sa fonction. Son arrêt de travail était en partie dû au travail ; l'appelant avait un sentiment de perte de liberté par rapport à sa manière de cuisiner. Il a ajouté avoir observé une ambiance froide dans l'équipe, un « ras-le-bol » et le fait que K. _____ ne faisait pas confiance à son équipe.

Dans le cadre de l'entretien, l'appelant s'est engagé à remplir l'objectif qui lui était fixé, soit d'adopter l'attitude professionnelle requise par sa qualité de sous-chef. S. _____ lui a en outre indiqué l'existence de dysfonctionnements graves au sein de la cuisine, notamment de repas pris dans la cuisine, d'apéritifs, de vols, de pauses non respectées et d'autres abus. Sans lui donner un avertissement formel, elle a demandé à l'appelant de s'engager à être garant du fait que ces évènements ne se reproduisent plus et qu'en cas de réitération desdits évènements, il les dénonce. De son côté, K. _____ a requis de l'appelant qu'il le soutienne.

Au sujet des dysfonctionnements susmentionnés, le témoin K. _____ a précisé en audience qu'à son arrivée, les cuisiniers se servaient au retour des chariots et mangeaient les restes dans les cuisines. Désormais, ils mangeaient à la salle du personnel en achetant leur repas.

b) Selon le rapport d'appréciation annuel de l'appelant du 4 juillet 2017, celui-ci devait adopter une posture professionnelle et être un modèle au niveau de l'attitude. L'appelant a mentionné désirer avoir davantage de communication avec son chef tout en s'engageant à aller vers lui pour faciliter la collaboration. De son côté, K._____ a indiqué qu'il avait besoin de pouvoir compter sur l'appelant et de lui faire confiance. Au surplus, il était reproché à l'appelant que, de manière générale, les attentes à l'égard de la fonction qu'il occupait n'étaient pas satisfaites. Il était aussi pris acte du fait que l'appelant avait décidé de ne pas effectuer la formation en diététique à laquelle il s'était engagé lorsqu'il avait été nommé au poste d'adjoint du responsable du département cuisine. Enfin, le rapport lui fixait trois objectifs professionnels : suivre une formation en matière de contrôle de la sécurité alimentaire avec K._____, actualiser les procédures de travail en collaboration avec son chef et améliorer ainsi que générer une bonne ambiance au sein de l'équipe tout en étant un modèle avec une attitude constructive.

c) Entre octobre et novembre 2017, l'appelant a reçu plusieurs messages du cuisinier O._____, dans lesquels celui-ci exprimait son mécontentement vis-à-vis de l'ambiance et de l'organisation sur son lieu de travail.

La pièce produite par l'appelant mentionne notamment les messages suivants : « On se casse le cul pour que la cuisine tourne bien et voilà la r[é]compense », « Aucune reconnaissance », « Et elle a fait un gros scandale à K._____ [sic] avant de partir », « Mais [...] m[']a dit qu[']ils se sont eng[u]eulés les 2 », « On [n']est pas des objets », « Ça me gonfle ces plannings qui changent tout le temps », « Faut qu'on se cass[e] », « D[']apr[è]s V._____ il nous a cassé du sucre dessus à la r[é]union qu'il a fait[e] à l[...] », « J[']en ai la boule au ventre », « Dur de bosser dans ces conditions », « Faut aller dans son sens sinon il nous rejette ».

En audience, le témoin O._____ a déclaré que ses plaintes concernant l'ambiance étaient l'expression d'un ressenti général dans la

cuisine mais qu'elles ne résultaient pas de la gestion de K._____. Il avait peut-être dit qu'il n'était pas toujours facile de travailler tous les jours sur certaines méthodes dont il n'avait pas l'habitude.

d) L'appelant a allégué, photographies d'aliments à l'appui, qu'il avait pu à de très nombreuses reprises constater dans le cadre de son travail un manque d'hygiène. Selon lui, ce manque d'hygiène serait dû à la gestion de K._____. Ces manquements s'étaleraient d'une période allant du début de l'année 2017 jusqu'au 16 mars 2019.

O._____ et Q._____ ont indiqué qu'ils n'avaient pas pu constater dans le cadre de leur travail de nombreux manquements d'hygiène dus à la gestion de K._____. Ce dernier a déclaré en audience que si la gestion de l'hygiène de la cuisine lui appartenait globalement, chaque cuisinier n'en restait pas moins aussi partiellement responsable, ce que le témoin Q._____ a confirmé. Interrogée sur la question, celle-ci a indiqué que la manière de faire les nettoyages avait changé avec l'arrivée du nouveau chef ; il y avait auparavant des nettoyages plus intenses. Elle a en outre déclaré avoir détruit quelques denrées périmées avant le contrôle du Service d'hygiène cantonal et qu'il s'agissait d'une précaution habituelle en cas de contrôle, la destruction opérée n'ayant pas pour objectif de protéger K._____ ; ils étaient tous responsables de l'hygiène.

e) D'après un courrier du 8 novembre 2017, l'apprentie H._____ a indiqué ce qui suit à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : la DGEP) :

« Etant en deuxième année d'apprentissage de cuisine à l'EMS W._____, je me trouve actuellement dans une ambiance déplaisante. J'ai d'autre part, depuis l'arrivée de M. K._____ [sic], l'impression de ne plus être considérée comme une apprentie mais plutôt comme une aide de cuisine. J'ai donc décidé de prendre contact avec Mme [...], commissaire d'apprentissage, le 24 octobre afin de l'aviser de la situation. Une réunion était agendée aujourd'hui entre la commissaire d'apprentissage, Mme S._____, directrice de l'EMS W._____ et M. K._____ [sic] afin de trouver une solution. J'ai par ailleurs aussi eu une discussion directement avec M. K._____ [sic].

Malgré ces échanges, je me suis permise de chercher un autre lieu de travail. J'ai donc répondu à une annonce concernant une place d'apprentissage de deuxième année à l'[...]. Leur réponse étant favorable, je voudrais l'accepter.

Au vu de la situation, je vous demande une résiliation de contrat avec l'EMS W._____. Pour ma part, « un rouage s'est cassé » et j'aurais de la peine à mener à bien mon apprentissage dans cette entreprise. »

f) Selon une évaluation du 13 novembre 2017, les objectifs fixés à l'appelant en juillet 2017 ont été revus. L'objectif lié aux procédures de travail à actualiser et la formation en matière de contrôle de la sécurité alimentaire était rempli en partie. La formation de cuisinier diététique n'avait pas été entreprise. L'objectif de suivi et d'encadrement de l'équipe était rempli en partie et devait être développé selon S._____. L'appelant n'avait toutefois pas atteint l'objectif en lien avec l'adoption d'une posture professionnelle, soit de modèle, et n'avait pas amélioré la communication ni généré une bonne ambiance. Il était difficile d'établir un lien de confiance avec lui en raison de son manque de garantie en matière de confidentialité et son manque d'attitude constructive. Les attentes et objectifs n'étant pas atteints et en raison des évaluations précédentes, il a été décidé de retirer le poste de sous-chef à l'appelant, avec effet au 28 février 2018. L'évaluation indiquait que l'appelant en avait pris connaissance et avait exprimé son désaccord.

g) Par courrier du 14 novembre 2017, S._____ et K._____ ont notifié à l'appelant la modification de son contrat de travail pour le 28 février 2018. Le courrier indiquait également que l'appelant avait des difficultés à se remettre en question face aux insuffisances constatées et qu'il présentait une visible incompréhension de ce qui était attendu d'un adjoint, en termes d'attitude et de posture. L'envoi faisait état du fait qu'à l'issue de l'entretien, l'appelant avait manifesté son désaccord avec l'évaluation et avait fait comprendre qu'il ne fallait plus attendre qu'il s'investisse davantage. Malgré cette réaction, S._____ et K._____ espéraient pouvoir compter sur la pleine collaboration de l'appelant en qualité de cuisinier et réitéraient leur soutien dans la démarche de progression. K._____ se tenait à la disposition de l'appelant pour remplir la convention des prochains objectifs qui lui avait été remise.

Par courrier du 1^{er} décembre 2017 adressé à l'intimée, l'appelant a indiqué ce qui suit :

« J'accuse réception de votre lettre recommandée du 14 novembre écoulé et en ai pris acte.

Toutefois, je tiens à revenir sur les 5^{ème} et 6^{ème} paragraphes de votre missive. En effet, je n'ai nullement verbalisé ou sous-entendu de quelque manière que ce soit que dorénavant je ne m'investirais [sic] plus davantage. Ceci est contraire à la vérité. De plus, il est parfaitement légitime et humain d'être déçu par la décision que vous avez prise à mon encontre. En effet, comment expliquer qu'après neuf années de bons et loyaux services, dont près de deux ans en qualité d'adjoint au responsable de cuisine ainsi qu'un très bon certificat de travail intermédiaire établi par mon ancien chef de cuisine, mes compétences à vos yeux n'ont quasiment plus aucune valeur, d'où mon incompréhension...

Ceci étant dit, je tenais à vous exprimer une nouvelle fois que mon travail me tient réellement à cœur et plus particulièrement le bien-être des résidents et que je continuerai comme par le passé à travailler de manière professionnelle et assidue, comme je l'ai toujours fait jusqu'à ce jour.

Enfin, pour conclure, je me tiens volontiers à disposition de M. K. _____ pour qu'il m'indique de manière claire, précise et par écrit mes prochains objectifs pour que notre collaboration puisse continuer de manière harmonieuse et constructive et qu'il me remette également mon cahier des charges. »

Par courrier du 23 mars 2018 signé par S. _____, l'intimée a rappelé à l'appelant que le poste d'adjoint du responsable du département cuisine lui avait été retiré dès le 1^{er} mars et que partant, son salaire mensuel avait diminué. La lettre mentionnait en outre qu'à défaut d'acceptation de cette modification, son contrat de travail prendrait fin au 30 juin 2018. La signature de l'appelant fait défaut sur le document produit.

h) Le 19 avril 2018, l'appelant a été convoqué pour un entretien d'évaluation concernant les objectifs qui avaient été fixés précédemment. Le rapport d'évaluation mentionnait notamment que l'appelant n'avait pas suivi les recettes de frappés ni nettoyé le four. Il avait mal dressé les plateaux de fromages, une plaque du four avait été trouvée dans le frigo, une peau d'avocat avait été posée sur un sac avec

l'assiette vide et une cloche à côté. L'appelant avait en outre eu une altercation avec deux personnes (un employé temporaire et un apprenti) et avait eu des mots mal placés. Il n'était pas allé voir le chef de cuisine pour lui parler de soucis ou d'autres choses ; en particulier, il ne l'avait pas informé qu'une collègue était absente. L'atteinte des objectifs convenus, soit le respect des procédures de qualité et des consignes de travail du chef, l'adoption d'une attitude constructive et bienveillante, la recherche de solutions et la communication de manière claire des informations concernant l'organisation et les résidents, a été considérée comme insuffisante, l'appelant ne remplissant pas les attentes de ses fonctions.

i) Le 14 mai 2018, l'appelant a reçu un courrier de l'intimée signé par S._____ lui rappelant les objectifs qui avaient été établis le 19 avril 2018 par K._____, sur la base de l'évaluation du 14 novembre 2017, à savoir le respect des consignes de travail dans la ligne du chef, le respect des procédures de qualité du secteur, une communication claire des informations concernant l'organisation et les résidents, au sein de l'équipe ainsi qu'aux autres secteurs, et l'adoption d'une attitude constructive et bienveillante, orientée vers une recherche de solutions. L'accent était mis sur ce dernier objectif. Une évaluation des objectifs devait avoir lieu dans le courant du deuxième semestre 2018.

j) En février 2019, K._____ a proposé à certains collaborateurs de venir goûter les corbeilles confectionnées par l'apprenti L._____ pour la préparation de ses examens de fin d'apprentissage. Selon l'appelant, il est lui-même allé en sa qualité de formateur des apprentis faire des remarques à l'apprenti, afin qu'il puisse améliorer sa prestation. A la suite de cette discussion, K._____ l'aurait pris à partie devant le reste des collaborateurs, lui reprochant en particulier d'être intervenu auprès de l'apprenti sans sa permission. Ledit comportement agressif de K._____ aurait laissé l'appelant tétanisé et angoissé.

Le témoin O._____ ne se souvient pas si l'appelant était présent lors de l'événement. Q._____ a déclaré en audience ne pas se rappeler un tel événement. De son côté, le témoin K._____ a indiqué

que l'appelant était certes formateur mais pas responsable de l'apprenti L._____. Il ne se souvenait cependant pas qui en était responsable. A la fin de la dégustation des corbeilles, l'appelant était venu expliquer à l'apprenti ce que K._____ devait lui expliquer personnellement. Celui-ci a admis avoir très mal réagi à ce comportement et avoir en conséquence haussé le ton à l'endroit de l'appelant. Il a souligné être au bénéfice d'une formation pour s'occuper des apprentis depuis 2019.

k) Le 15 février 2019, l'appelant a été convoqué pour un entretien annuel portant sur les objectifs fixés le 19 avril 2018 lors duquel étaient présents K._____ et I._____, responsable des ressources humaines au sein de l'intimée. Selon le procès-verbal d'entretien, l'objectif du respect des fiches de qualité n'était pas atteint. Etaient mentionnés à titre d'exemple la pesée des ingrédients pour les frappés et la disposition des plateaux de fromage. L'appelant s'est engagé à être plus régulier et rigoureux. S'agissant du respect des consignes et des normes d'hygiène, l'appelant s'est engagé à vérifier les installations ainsi que la propreté. Concernant l'attitude, il y avait eu des problèmes avec un employé temporaire et un apprenti en juillet et octobre 2018. L'appelant a indiqué s'être remis en question, mais K._____ a relevé que l'attitude posait un problème depuis trois ans. S'agissant de la communication, l'appelant a souligné qu'il avait des difficultés à interagir. Il s'est engagé à parler avec K._____ s'il en ressentait le besoin. I._____ a indiqué être également disponible à cette fin. De nouveaux objectifs ont été fixés pour 2019 avec un suivi au mois de mai 2019.

Le constat résultant de l'entretien du 15 février 2019 a été communiqué à l'appelant par courrier du 19 février 2019 intitulé « Dernier avertissement ». Le courrier rappelait le fait que les objectifs qui lui avaient été fixés n'étaient pas atteints et qu'il s'agissait dès lors d'un ultime avertissement.

l) Concernant la relation entre l'appelant et K._____, le témoin O._____ a déclaré en audience n'avoir jamais pu constater que le chef de cuisine n'appréciait pas l'appelant. Il n'a pas non plus constaté que

celui-ci aurait été continuellement contrôlé et se serait vu reprocher tout et n'importe quoi. Le témoin n'a pas eu le sentiment que l'appelant se soit mis à l'écart de l'équipe ni que celle-ci ne l'ait mis à l'écart. Il avait néanmoins pu constater le fait que l'appelant semblait certaines fois peu à l'aise.

Pour sa part, Q._____ a indiqué avoir constaté une aggravation du comportement de K._____ à l'égard de l'appelant vers janvier 2019. Cependant, si K._____ faisait régulièrement des reproches à l'appelant, Q._____ n'avait ni eu l'impression que celui-ci avait été exclu ni que K._____ faisait en sorte de l'isoler. Elle a précisé que cette aggravation du comportement était le résultat d'une mésentente réciproque entre K._____ et l'appelant, les deux ne s'appréciant pas. L'appelant faisait bien son travail, mais avait de la peine à s'adapter à la manière de faire du nouveau chef. Il était parfois dans l'opposition. Elle avait ainsi eu l'impression que l'appelant s'était senti sous pression et de plus en plus isolé du reste de certains des collaborateurs, mais pas d'elle.

Le témoin K._____ a quant à lui estimé que son comportement ne s'était pas aggravé, mais qu'il avait effectivement adressé à l'appelant des reproches portant sur l'absence de respect du processus mis en place. Le témoin a ajouté que la qualité du travail de l'appelant n'avait pas baissé, mais elle avait changé. Il fallait faire attention à ce qu'il faisait, notamment dans la gestion des restes qui devaient être revalorisés. Son travail n'était pas minimal, mais il n'était pas non plus au maximum de ses compétences. Concernant les tâches de nettoyage, K._____ était dans l'ensemble satisfait du travail de l'appelant.

5. a) Dès le 22 mars 2019, l'appelant a été en arrêt de travail à 100 % selon différents certificats médicaux, émanant notamment de son psychiatre, le Dr [...].

Cet arrêt de travail s'est prolongé jusqu'au 31 janvier 2020.

b) Il ressort d'un rapport adressé le 8 avril 2020 par le Dr Z._____, spécialiste en médecine interne générale, à l'Office d'assurance-invalidité du Canton du [...] que l'appelant présentait des troubles anxieux, des céphalées mixtes avec migraines et composante de céphalées de tension. Ce médecin a notamment relevé ce qui suit :

« Je suis M. X._____ en tant que médecin traitant depuis juillet 2009. Durant cette période, le patient est venu consulter à la demande en raison de différents problèmes somatiques, dont des céphalées d'origine mixte, une dyspepsie récurrente, des douleurs abdominales et des épisodes d'exacerbation de son trouble anxieux, la plupart du temps favorisés par des rapports conflictuels sur son lieu de travail ou un sentiment de manque de reconnaissance professionnelle.

[...]

Alors que la situation était déjà tendue depuis plusieurs mois sur son lieu de travail, M. X._____ a développé, depuis mars 2019, un état d'épuisement physique et psychique en lien avec un conflit ouvert avec son supérieur direct. Cet épuisement est survenu clairement dans un contexte de harcèlement psychologique au travail (mobbing). A cette période, le patient présentait une insomnie sévère avec des cauchemars, des angoisses exacerbées, la boule au ventre quand il partait le matin au travail, le tout étant responsable d'une perte de poids et de diarrhées chroniques à composante fonctionnelle. C'est depuis cette période que M. X._____ est suivi régulièrement par le Dr [...], psychiatre à [...].

Sur le plan somatique, le patient a développé une iléite distale, déjà mise en évidence en juin 2012 et confirmée par une coloscopie le 24 janvier dernier par la Dresse [...]. Je vous joins en annexe une copie de son rapport. Toujours sur le plan digestif, une gastroscopie réalisée en mars dernier a révélé une gastro-duodénite érosive avec œsophagite de reflux favorisée par une hernie hiatale présentée par le patient, mais surtout par l'important stress psychologique de ce dernier. »

c) Selon un rapport du 25 juin 2019 de Mme A._____, psychologue, et du Dr G._____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, mandatés par l'assureur [...] SA, l'appelant présentait des symptômes anxieux et dépressifs, de même que des troubles de l'adaptation avec réactions anxieuses et dépressives en rémission partielle. La capacité de travail de l'appelant auprès du même employeur a été considérée comme nulle et ce, pour une durée indéterminée.

6. a) Par courrier recommandé du 24 septembre 2019, l'intimée, sous la plume de S._____, a résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet au 31 décembre 2019.

Le témoin I._____, responsable des ressources humaines au sein de l'intimée, a déclaré qu'il avait été donné congé à l'appelant car le délai de protection [de l'employé en cas d'incapacité de travail] arrivait à échéance et que son incapacité de travail perdurait.

b) Le 14 octobre 2019, l'appelant s'est opposé au congé signifié par l'intimée.

7. a) La procédure de conciliation ouverte le 2 juin 2020 par l'appelant devant le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois ayant échoué, l'appelant a ouvert action contre l'intimée le 7 septembre 2020 devant les premiers juges en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'immédiat versement par l'intimée de la somme de 24'827 fr. 60. A titre de mesures d'instruction, il a notamment requis l'audition de témoins, dont B._____, ancien employé de l'intimée.

b) Dans sa réponse du 15 décembre 2020, l'intimée a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande de l'appelant.

c) Par courrier du 25 janvier 2021, le tribunal a informé l'appelant qu'il renonçait en l'état à entendre le témoin B._____ eu égard à l'audition de Q._____ sur les mêmes allégués.

Par courrier du 8 février 2021, l'appelant a indiqué maintenir sa requête visant à entendre le témoin B._____, son audition étant déterminante.

Par courrier du 9 février 2021, le tribunal a confirmé que B._____ ne serait pas entendu.

d) Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 1^{er} mars 2021, le tribunal a entendu les témoins O._____, Q._____ et V._____. A l'issue de l'audience, l'appelant a réitéré sa demande d'entendre le témoin B._____, ce que le tribunal a refusé.

e) Lors de la reprise d'audience du 29 avril 2021, d'entrée de cause, l'appelant a une nouvelle fois requis l'audition de B._____ et produit une pièce contenant un témoignage écrit de celui-ci. Le tribunal a refusé la production de la pièce et l'audition du témoin. K._____ a été entendu comme témoin.

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, l'appel 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).

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

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

3.

3.1 L'appelant fait valoir en premier lieu une appréciation inexacte des faits. Il invoque son droit à la preuve, en revenant sur le refus d'entendre le témoin B._____, qui aurait « indéniablement apporté à cette affaire un éclairage très différent » sur la situation avant l'arrivée de K._____. L'appelant reproche aussi aux premiers juges d'avoir écarté les faits pertinents de l'audition de Q._____. Il se réfère également au courrier du 8 novembre 2017 de l'apprentie H._____, aux messages échangés avec O._____ et au courrier du 8 avril 2020 du Dr Z._____, qui ne figurent pas dans le jugement litigieux, pour justifier l'existence d'un licenciement abusif.

3.2

3.2.1 Concernant tout d'abord l'audition de B._____, l'appelant invoque que l'autorité précédente aurait dû entendre ce témoin au sujet des « nombreux dysfonctionnements graves » retenus par les premiers juges, avant l'arrivée du nouveau chef de cuisine, dysfonctionnements qui auraient justifié les changements apportés dans les cuisines de l'intimée. Il relève que deux des témoins entendus travailleraient toujours pour l'intimée.

L'autorité précédente a entendu O._____, cuisinier travaillant au moment de son audition pour le compte de l'intimée, Q._____, ancienne cuisinière de l'intimée, et V._____, enseignant en cuisine, ne travaillant plus au moment de son audition pour le compte de l'intimée. Parmi les cuisiniers entendus, deux ne travaillaient donc plus pour le compte de l'intimée, tout comme B._____ dont le témoignage a été requis. Sur la base de cette configuration, le refus de l'autorité de première instance pouvait se justifier, par appréciation anticipée des

preuves, ce d'autant plus que l'appelant a été en mesure d'apporter d'autres moyens de preuve pour appuyer son argumentation concernant la situation en cuisine, comme la production des messages d'O._____, la lettre adressée le 8 novembre 2017 par l'apprentie H._____ à la DGEP ou encore le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z._____. Quant au témoignage écrit de B._____, à supposer recevable (cf. Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, Lausanne 2018, n. 5 ad art. 169 CPC et les réf. citées), sa production ne serait pas déterminante, au vu de l'issue du litige (consid. 4 *infra*). Ce premier grief doit dès lors être écarté.

3.2.2 S'agissant du témoignage de Q._____, l'appelant se réfère à différents passages des déclarations de celle-ci, qui vont dans le sens de ses allégations, soit les réponses qu'elle a formulées aux allégués 51, 52 et 53 lors de son audition. Or, le jugement entrepris fait précisément état des réponses du témoin aux allégués en question. Seule la réponse à l'allégué 52 a été mal retranscrite dans le jugement querellé concernant le fait que l'appelant avait eu du mal à s'adapter selon Q._____, le jugement attaqué retenant le contraire. L'état de fait ci-avant a été modifié en conséquence.

3.2.3 Concernant les pièces produites qui ne figurent pas dans le jugement litigieux, soit les messages échangés entre l'appelant et O._____, le courrier du 8 novembre 2017 de l'apprentie H._____ et le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z._____, l'appelant s'y réfère à juste titre dans son appel, dès lors que ces pièces et les faits qui en découlent sont propres à influencer sur l'issue de la cause. Par conséquent, les premiers juges les ont ignorés à tort au vu des éléments qui suivent (consid. 4 *infra*) et il en a été tenu compte dans la mesure utile dans la partie en fait ci-dessus.

4.

4.1 Dans un second grief, l'appelant fait valoir que son licenciement serait abusif du fait que l'intimée n'aurait pas cherché à

désamorcer le conflit qui existait entre lui et le chef de cuisine K._____. De plus, l'existence de manquements professionnels de sa part ne serait pas établie.

4.2

4.2.1 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, soit notamment lorsque le congé est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, 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). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; parmi d'autres : TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

4.2.2 La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 *in*

fine ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1).

Ainsi, l'abus pourra résider dans l'exploitation par l'employeur qui résilie de sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a). Par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6). De même, un licenciement motivé par une baisse des prestations du travailleur est abusif si celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_166/2019 du 20 mars 2019 consid. 3.2).

S'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ;

ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A_390/2020 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1 et l'arrêt cité). De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (TF 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

Le licenciement est abusif lorsque l'employé est licencié, après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, en raison d'une incapacité de travail persistante consécutive à des actes de harcèlement imputables à l'employeur (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 ; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; Wyler/Heinter, Droit du travail, 4^e édition, Berne 2019, p. 810).

4.2.3 En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

Le devoir de l'employeur de protéger la personnalité de ses employés lui impose notamment d'intervenir pour aplanir un conflit. Il a notamment le devoir de prendre les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour désamorcer le conflit (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 et les réf. citées ; TF 4A_130/2016 du 25 août 2019 consid. 2.1 ; Wyler/Heinter, *ibidem*).

4.2.4 Dans un arrêt TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022, le Tribunal fédéral a précisé sa jurisprudence en matière de licenciement abusif en ce

sens que le congé est considéré comme abusif dans le cas d'un employeur, qui aurait dû tenter de trouver une solution à des conflits personnels, licencie le travailleur. Autre était la situation examinée dans l'arrêt en question, dans la mesure où c'était l'incapacité de l'employée de fournir une quelconque prestation de travail en raison de sa maladie, et non ses relations avec d'autres employés ou ses prestations de travail existantes mais jugées insuffisantes, qui avait fondé son congé.

4.2.5 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

4.3

4.3.1 En l'espèce, l'intimée a justifié le licenciement de l'appelant par le fait que le délai de protection de l'employé en cas d'incapacité de travail était venu à échéance et que l'incapacité de travail perdurait. Or, malgré un motif de résiliation légitime, l'appelant invoque une résiliation abusive au vu du conflit existant avec le chef de cuisine sur le lieu de travail, raison de son incapacité de travail. Il convient dès lors d'examiner si cette incapacité est due à une violation du devoir de protection de l'employeur.

4.3.2

4.3.2.1 Les premiers juges ont retenu que l'appelant n'était pas uniquement en mésentente avec son chef, mais que certains de ses collaborateurs s'étaient plaints auprès de la directrice de son comportement. Cette mésentente ne formait toutefois pas le cœur des reproches qui étaient adressés à l'appelant, ceux-ci portant principalement sur une baisse de la qualité de son travail. Il ressortait des divers entretiens effectués avec l'appelant principalement son manque de communication avec ses collaborateurs, des manquements dans l'adoption d'une attitude exemplaire et constructive ainsi qu'un respect partiel des procédures d'hygiène. L'autorité précédente a dès lors retenu que, quand bien même il était établi que l'ultime avertissement du 19

février 2019 était motivé par les reproches qui précèdent, cela ne suffisait pas à démontrer que le licenciement du 24 septembre 2019, soit sept mois plus tard, trouvait sa cause déterminante dans les mêmes reproches. L'établissement des faits, en particulier le témoignage d'I._____, démontrait que le congé était principalement motivé par l'incapacité de travail persistante de l'appelant.

4.3.2.2 Il ressort de l'historique professionnel de l'appelant qu'à la date de son engagement en 2008, et jusqu'en 2017, année d'arrivée du nouveau chef de cuisine K._____, il n'avait fait l'objet d'aucune remarque dépréciative. Il était décrit comme un collaborateur motivé, très consciencieux, respectueux, fiable et digne de confiance, s'acquittant de ses tâches à la pleine et entière satisfaction de l'intimée. Il était bien intégré à l'équipe et travaillait avec sérieux, efficacité et engagement. Il avait un excellent sens de l'équipe et d'excellents rapports avec ses supérieurs, ses collaborateurs et les résidents de l'institution. Le témoin V._____ a confirmé ce qui précède, tout en nuancant quelque peu ses propos dans le sens où l'appelant ne s'entendait pas avec tout le monde selon lui ; il a néanmoins précisé qu'il n'y avait pas eu de gestes ou de paroles déplacés, l'appelant étant toujours respectueux. O._____ a également relevé que l'appelant était un bon cuisinier et qu'il travaillait de manière correcte.

L'appelant a été nommé sous-chef de cuisine dès le 1^{er} septembre 2015. Au départ du chef V._____, la cuisine lui a été confiée jusqu'à l'arrivée du nouveau chef de cuisine, signe d'une confiance particulière à son égard.

Les premiers dysfonctionnements signalés sont apparus en avril 2017. L'appelant évoque alors la mauvaise ambiance de travail en cuisine, ce qui est attesté par la lettre de l'apprentie H._____ du 8 novembre 2017, qui fait état d'une « ambiance déplaisante », et par les messages adressés par O._____ à l'appelant. Les témoins ont aussi souligné l'ambiance générale qui régnait en cuisine, dont certains ont fait un tableau peu flatteur, soit notamment des disputes, des changements

de méthodes et de plannings, ainsi que différentes plaintes. Cette ambiance désagréable a été retenue par les premiers juges, soit que le changement de fonctionnement de la cuisine a été radical, difficilement accueilli et qu'il était la source d'une mauvaise ambiance. Le témoin K._____ a aussi confirmé l'existence de cette ambiance délétère lors de son audition par les premiers juges.

Tout comme cette ambiance néfaste, les reproches formulés contre l'appelant concernant les objectifs non atteints sont survenus quelques mois après la prise de fonction de K._____. L'appelant a en effet été convoqué à deux reprises, en juillet 2017 pour le rapport annuel d'évaluation et en novembre 2017, entretien lors duquel il a été question d'objectifs non atteints, notamment liés à l'ambiance de travail (cf. objectif fixé à l'issue de l'entretien du 4 juillet 2017 : « améliorer et générer une bonne ambiance au sein de l'équipe tout en étant un modèle avec une attitude constructive »). Lors de l'entretien de juillet, un problème de communication avec le chef K._____ a été évoqué par l'appelant. Ce problème ressort également du témoignage de Q._____ qui a évoqué la mésentente entre K._____ et l'appelant. Le premier n'appréciait pas le second et inversement, sans pour autant parler d'exclusion de l'appelant par le chef de cuisine. Celui-ci a du reste lui-même admis avoir très mal réagi et haussé le ton à l'endroit de l'appelant lors de la dégustation des corbeilles confectionnées par l'apprenti L._____ en février 2019. Il ressort également du rapport du 8 avril 2020 du Dr Z._____ des rapports conflictuels sur le lieu de travail de l'appelant, avec son supérieur direct, et un sentiment de manque de reconnaissance professionnelle.

Par conséquent, il convient de retenir l'existence d'une mauvaise ambiance en cuisine et d'un conflit entre l'appelant et le chef de cuisine K._____.

4.3.2.3 A la suite de son premier arrêt de travail du 20 au 26 mars 2017, l'appelant a indiqué lors d'un entretien du 11 avril 2017 que son incapacité était partiellement due au travail et fait état d'une ambiance froide dans l'équipe ainsi que d'un « ras-le-bol », le nouveau chef de

cuisine ne faisait pas confiance à l'équipe. L'employeur a donc été informé en avril 2017 déjà de la situation en cuisine. Il s'en est suivi de nombreux entretiens avec l'appelant lors desquels il a réitéré ses plaintes. Face à cette situation, l'intimée, en sa qualité d'employeur, se devait d'agir en vertu de son devoir de protection de la personnalité de l'employeur et prendre des mesures pour aplanir un conflit, ce qu'elle n'a pas fait. En effet, l'intimée n'a pas tenté de désamorcer le conflit, alors que son devoir de protection l'imposait (consid. 4.2.3 *supra*). Aucun échéancier n'a été fixé et imposé à l'appelant pour remplir les objectifs discutés, aucune pièce n'ayant été produite en ce sens. Il ne ressort pas non plus du dossier que des alternatives aient été proposées à l'appelant par rapport aux problèmes rencontrés, notamment une médiation avec son chef, un éventuel changement de poste, une formation avec un tiers sur les nouvelles méthodes en cuisine, etc.

Au contraire, l'intimée a stigmatisé l'appelant en lui reprochant un problème d'attitude en matière de collaboration ou, encore, de ne pas remplir ses objectifs, alors que ces éléments factuels ne sont pas établis à satisfaction, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. En effet, le seul contenu des rapports d'évaluation, contesté par l'appelant à l'issue de l'évaluation du 13 novembre 2017 et par courrier du 1^{er} décembre 2017, est insuffisant, puisqu'uniquement confirmé par des témoins toujours au service de l'intimée, interrogés en cours de procédure (cf. témoignages de K. _____ et d'I. _____, qui a notamment déclaré ce qui suit : « Monsieur X. _____ ne suivait pas les procédures d'hygiène, les standards de qualité. Il y avait un problème d'attitude en matière de collaboration, des altercations au sein de l'équipe »). Le chef de cuisine a au demeurant déclaré en audience que l'appelant faisait bien son travail, mais avait de la peine à s'adapter à la nouvelle manière de faire, à laquelle il avait finalement adhéré. Il a ajouté que la qualité du travail de l'appelant n'avait pas baissé, mais changé. Son travail n'était pas minimal, mais il n'était pas non plus au maximum de ses compétences. Il était dans l'ensemble satisfait des tâches de nettoyage de l'appelant. Le témoin O. _____ a quant à lui déclaré que l'appelant travaillait de manière correcte et que c'était un bon cuisinier. Il n'avait pas constaté de baisse de

la qualité de son travail. Ces témoignages sont ainsi en contradiction avec le contenu des rapports d'évaluation. Partant, on ne peut retenir une baisse de la qualité du travail de l'appelant et des manquements de sa part. L'intimée ne peut pas non plus reprocher à l'appelant de ne pas avoir amélioré l'ambiance de travail quand il est établi que d'autres membres de l'équipe étaient aussi vecteurs de cette mauvaise ambiance, qui touchait l'appelant et K._____ ainsi que l'ensemble de la cuisine selon les déclarations des témoins. Il est certes fait mention dans deux rapports d'évaluation que l'appelant aurait eu des problèmes avec un employé temporaire et un apprenti, mais ni la nature des problèmes ni le rôle de l'appelant ne ressort des pièces du dossier, de sorte que l'on ne saurait considérer, contrairement à l'autorité précédente, que l'appelant était en mésentente avec d'autres personnes que le chef de cuisine. L'intimée ne peut au demeurant pas soutenir ne pas avoir été au courant de la mauvaise ambiance qui régnait en cuisine, au vu notamment de la lettre de l'apprentie du 8 novembre 2017 et des déclarations de l'appelant lors des entretiens d'appréciation. Les premiers juges ont d'ailleurs expressément retenu que cette mésentente était connue de l'intimée.

4.3.2.4 Il ressort par ailleurs des documents médicaux produits que l'incapacité de travail de l'appelant a été provoquée par la situation sur le lieu de travail, à laquelle l'intimée n'a pas remédié comme vu ci-avant. Le rapport du 8 avril 2020 du Dr Z._____ mentionne les atteintes à la santé, la plupart étant favorisées par des rapports conflictuels sur le lieu de travail. L'appelant avait développé un état d'épuisement physique et psychique en lien avec un conflit ouvert avec son supérieur direct. Il présentait une insomnie sévère avec des cauchemars, des angoisses exacerbées, la boule au ventre quand il partait le matin au travail, le tout étant responsable d'une perte de poids et de diarrhées chroniques à composante fonctionnelle. Selon le rapport du 25 juin 2019 de Mme A._____ et du Dr G._____, mandatés par un assureur, l'appelant a été considéré comme totalement incapable de retourner travailler chez le même employeur pour une durée indéterminée.

4.3.2.5 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que le congé donné à l'appelant est abusif, tel qu'il le dénonce à juste titre, l'incapacité de travail invoquée comme motif de résiliation des rapports contractuels, ayant été causée par une violation du devoir de protection de l'intimée.

Il est précisé que l'on ne se trouve pas dans le même cas de figure que celui de l'arrêt TF 4A_390/2021 précité (consid. 4.2.4 *supra*) dans la mesure où en l'occurrence, l'incapacité de travail de l'appelant a été causée par une violation du devoir de protection de l'intimée, qui devait désamorcer la situation conflictuelle au travail, alors qu'il n'est pas question d'un tel état de fait dans l'arrêt TF 4A_390/2021.

4.3.3

4.3.3.1 Conformément à l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). 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. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2).

Le montant de l'indemnité doit être évalué selon les règles du droit et de l'équité, conformément à l'art. 4 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210). Il faut notamment prendre en considération 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 la vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3 ; voir aussi ATF 123 III 246 consid. 6a ; TF 4A_166/2018 précité consid. 4.1).

4.3.3.2 En l'occurrence, les prétentions chiffrées de l'appelant correspondent à quatre mois de salaire, soit à un montant de 24'827 fr. 60 (6'206 fr. 90 x 4), et n'ont pas été remises en cause par la partie adverse, qui s'est contentée en première instance de conclure au rejet de la demande du 7 septembre 2020 sans prendre de conclusions subsidiaires

quant à la quotité du montant réclamé, et qui, en appel, ne s'est pas déterminée. L'intimée a du reste admis l'allégué 86 de la demande précitée concernant le salaire mensuel moyen de l'appelant de 6'206 fr. 90.

Celui-ci a été employé par l'intimée pendant plus de dix ans avant son licenciement. Les deux rapports médicaux au dossier mettent en évidence ses problèmes de santé en lien avec la situation sur le lieu de travail et l'incapacité totale de travail qui en a découlé. Il y a aussi lieu de prendre en considération la faute de l'intimée, d'une certaine importance au vu de la durée du conflit, sans prise de mesures concrètes autres que des entretiens d'évaluation avec l'appelant, ainsi que les circonstances dans lesquelles le congé est intervenu, soit durant une période d'arrêt maladie.

Au vu de ces éléments, il convient d'allouer à l'appelant le montant réclamé de 24'827 fr. 60, correspondant à quatre mois de salaire.

5.

5.1 En définitive, l'appel est admis et le jugement litigieux réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

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).

Le premier juge a statué sans frais judiciaires de première instance, ce qu'il y a lieu de confirmé (art. 114 let. c CPC). S'agissant des dépens, vu l'issue du présent litige, il se justifie d'allouer 2'800.- à l'appelant, qui obtient gain de cause, conformément à l'art. 5 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6).

5.3 Concernant les frais judiciaires de deuxième instance, il n'en sera pas perçu (art. 114 let. c CPC).

Obtenant entièrement gain de cause, l'appelant a droit à de pleins dépens. Au vu de la valeur litigieuse et de la difficulté de la cause, la charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'000 fr. (art. 7 TDC) pour l'appelant. Compte tenu de l'issue du litige, l'intimée devra verser à l'appelant 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est admis.

- II.** Le jugement est annulé ; il est statué à nouveau comme il suit :
 - I.** La demande déposée le 7 septembre 2020 par X. _____ à l'encontre de la Fondation W. _____ est admise.
 - II.** La Fondation W. _____ est reconnue débitrice de X. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme nette de 24'827 fr. 60 (vingt-quatre mille huit cent vingt-sept francs et soixante centimes).
 - III.** La décision est rendue sans frais judiciaires de première instance.
 - IV.** La Fondation W. _____ doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant de 2'800 fr. (deux mille huit cents francs) à titre de dépens de première instance.

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

- IV.** L'intimée Fondation W. _____ doit verser à l'appelant X. _____ 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 Sandra Genier (pour X. _____),
- Me Christian Favre (pour Fondation W. _____),

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

- Madame la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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 :