

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 12 décembre 2023

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Bendani et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Bourqui

Art. 330a et 336 CO ; 8 CC

Statuant sur l'appel interjeté par **L._____SA EN LIQUIDATION**, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 15 février 2022 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **M._____**, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 15 février 2022, motivé le 23 novembre 2022, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que L. _____ SA en liquidation était reconnue débitrice de M. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 3'299 fr. 85 avec intérêts à 5 % l'an à compter du 15 mars 2021 (I), a dit que L. _____ SA en liquidation était reconnue débitrice de M. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme nette de 8'333 fr. 35 avec intérêts à 5 % l'an à compter du 15 mars 2021 (II), a ordonné à L. _____ SA en liquidation de fournir à M. _____, sous peine de l'amende prévue à l'art. 292 CP en cas d'insoumission à une décision d'une autorité, un certificat de travail final dont la teneur était :

« Certificat de travail final

Nous soussignés, L. _____ SA en liquidation, certifions que M. M. _____ a travaillé au sein de notre entreprise du 9 juillet 2020 au 14 mars 2021 :

- En qualité de CTO (Chief Technology Officer) du 9 juillet au 7 octobre 2020.
- En qualité de PO (Product Owner) du 8 octobre 2020 au 14 mars 2021.

Ses principales responsabilités en qualité de CTO étaient les suivantes :

- Diriger les services informatiques ;
- Encadre (sic) l'équipe de développement dédié (sic) au développement du logiciel inCORPUS ;
- Élaborer une stratégie d'innovation technologique ;
- Définir la feuille de route technologique ;
- Assurer le suivi budgétaire de sa direction ;
- Appliquer les recommandations du rapport d'audit de [...].

Ses principales responsabilités en qualité de PO étaient les suivantes :

- Implémenter la méthode SCRUM de l'équipe IT dont notamment :
 - Veiller au respect des fondamentaux de la méthodologie SCRUM ;
 - Maximiser la productivité de l'équipe de développement ;
 - Organiser des « Sprints » : planification, revue, rétrospective, etc.
 - Gérer les tickets JIRA ;
 - Former l'équipe IT ;
- Gérer l'équipe IT ;
- Assumer le suivi budgétaire de l'équipe ;
- Appliquer les recommandations du rapport de l'audit de [...] dont notamment RGPD.

Monsieur M. _____ s'est toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction. Il a dû s'adapter aux situations nouvelles et faire face à des situations particulières. Il a démontré une grande disponibilité ainsi qu'une flexibilité naturelle et un engagement constant.

Il a entretenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et subordonnés.

Il nous quitte ce jour, libre de tout engagement hormis le respect du secret professionnel.

[...], le 14 mars 2021. »

Le tribunal a en outre débouté les parties de toutes autres conclusions (IV) et a dit que le jugement était exécutoire (V).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement de M. _____ (ci-après : l'intimé) revêtait les caractéristiques d'un licenciement repréailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Ils ont notamment constaté que L. _____ SA en liquidation (ci-après : l'appelante) avait informé ses employés que sa fusion avec X. _____ SA, solidifiant sa situation financière, n'entraînerait aucun licenciement. Malgré cela, elle avait tout de même procédé au licenciement de l'intimé, avait supprimé le poste de PO et les tâches dédiées à ce poste avait été assumées par une autre personne. Par avenant au contrat du 30 septembre 2020, l'intimé avait été déclassé de son rôle de Chief Technology Officer (CTO). Or, selon l'appelante, le licenciement de son employé portait uniquement sur le rôle de Product Owner (PO), qu'il avait exercé pendant un mois auprès d'elle. Les premiers juges ont considéré que le rapport d'évaluation de l'activité professionnelle de l'employé ne démontrait pas en quoi ce dernier aurait failli à ses obligations contractuelles. D'une part, ce document ne distinguait pas l'activité de PO et celle de CTO et, d'autre part, il avait été établi uniquement à charge de l'employé, après son licenciement. En outre, la seule personne ayant identifié les manquements de l'employé n'avait travaillé avec lui que 4,5 jours. L'employeur n'avait pas non plus délivré d'avertissement à l'intimé, en argumentant que l'incapacité de travail de ce dernier le lui avait empêché, motif que le tribunal n'a pas jugé pertinent. Les premiers juges ont dès lors considéré que l'employeur avait échoué à prouver les défaillances réelles de l'employé, lesquelles auraient été à l'origine du licenciement. Il apparaissait plutôt que les motifs invoqués à l'appui du licenciement constituaient en réalité un prétexte destiné à évincer l'employé de l'entreprise, et ceci au moment où ce dernier avait récolté des signatures auprès de ses collègues afin de mettre en cause les mesures prises par l'employeur en matière de santé du travail en lien avec le COVID. La proximité temporelle entre ces revendications et le licenciement constituait un indice supplémentaire du lien de causalité

entre les deux événements, corroboré par d'autres mesures de rétorsions entreprises à l'encontre de l'employé, telle que la coupure soudaine et injustifiées de ses accès professionnels.

S'agissant du certificat de travail, le tribunal s'est référé au contrat du 6 juillet 2020, à l'avenant du 30 septembre 2020, ainsi qu'aux différentes pièces produites et a distingué les deux fonctions que l'employé avait occupées au sein de son employeur. Il a donc retenu que l'intimé avait su s'adapter à des situations nouvelles et faire face à des situations particulières notamment en acceptant son déclassement, sa nouvelle position, ses baisses de salaire et l'arrivée d'un nouveau CTO. Il a en outre retenu qu'il avait dû effectuer des démarches pour trouver un remplaçant à un collègue et qu'il avait fait preuve de disponibilité et de flexibilité. Il avait enfin entretenu de bons rapports avec ses collègues et sa hiérarchie.

B. Par acte du 23 décembre 2022, l'appelante a interjeté appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que principalement, le chiffre II du dispositif du jugement du 15 février 2022 soit supprimé, soit qu'elle ne soit pas reconnue la débitrice de l'intimé et ne lui doive pas la somme de 8'333 fr. 35, qu'il lui soit ordonné de fournir à l'intimé, un certificat de travail final dont la teneur serait la suivante :

« Certificat de travail final

Nous soussignés, L. _____ SA en liquidation, certifions que M. M. _____ a travaillé au sein de notre entreprise du 9 juillet 2020 au 14 mars 2021 :

- En qualité de CTO (Chief Technology Officer) du 9 juillet au 7 octobre 2020.
- En qualité de PO (Product Owner) du 8 octobre 2020 au 14 mars 2021.

Ses principales responsabilités en qualité de CTO étaient les suivantes :

- Diriger les services informatiques ;
- Encadrer l'équipe de développement dédié (sic) au développement du logiciel inCORPUS ;
- Élaborer une stratégie d'innovation technologique ;
- Définir la feuille de route technologique ;
- Assurer le suivi budgétaire de sa direction ;
- Appliquer les recommandations du rapport d'audit de [...].

Ses principales responsabilités en qualité de PO étaient les suivantes :

- Implémenter la méthode SCRUM de l'équipe IT dont notamment :
 - Veiller au respect des fondamentaux de la méthodologie SCRUM ;

- Maximiser la productivité de l'équipe de développement ;
 - Organiser des « Sprints » : planification, revue, rétrospective, etc.
 - Gérer les tickets JIRA ;
 - Former l'équipe IT ;
- Gérer l'équipe IT ;
 - Assumer le suivi budgétaire de l'équipe ;
 - Appliquer les recommandations du rapport de l'audit de [...] dont notamment RGPD.

Monsieur M. _____ dispose de connaissances techniques. Dans le cadre de son activité de CTO, il s'est acquitté de certaines tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction. Dans le cadre de son activité de PO, il s'est toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction.

Il a démontré une grande disponibilité ainsi qu'une flexibilité naturelle et un engagement constant. Il a entretenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et subordonnés.

Il nous quitte ce jour, libre de tout engagement hormis le respect du secret professionnel. »

Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Elle a en outre produit deux pièces à l'appui de son acte.

Par réponse du 14 février 2023, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

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

1. L'appelante est une société anonyme de droit suisse, dont le siège est à [...] et dont le but social, tel qu'il figurait au registre du commerce jusqu'au 14 mars 2023, était le suivant :

« [...]».

F. _____ en était l'administratrice présidente avec pouvoir de signature individuelle et U. _____ (nom d'usage U. _____), l'administratrice avec pouvoir de signature collective à deux.

L'appelante a été déclarée en faillite par le Tribunal de l'arrondissement de Lausanne le 9 mars 2023 avec effet au même jour.

2. Durant le mois de juin 2020, l'appelante recherchait un nouveau Chief Technology Officer (CTO) suite à l'absence du titulaire, J._____, pour maladie de longue durée. L'intimé a été proposé à l'appelante par le chasseur de tête R._____.

La fiche du poste de CTO transmise à l'intimé contenait les missions suivantes : Pratiques DevOps et chaines d'intégration / déploiement continu (la maîtrise des outils Github, Jenkins, Ansible est un plus) ; architecture application mobile (API Rest, JWT) ; Infrastructures Cloud ; définition de feuille de route technologique ; gestion de projet agile (fonctionnement en sprint, backlog, Jira ...) ; Plate-forme Data ; sécurité ; processus support DSI (suivi budgétaire, reporting et KPI's...).

3. Lors des entretiens de recrutement, l'intimé avait expliqué qu'il connaissait JAVA de par son expérience professionnelle passée, mais qu'il n'avait pas pratiqué ce langage depuis 2015 et que ses connaissances en MATLAB n'étaient pas validées par une expérience professionnelle mais par une curiosité personnelle à apprendre. Il avait été convenu oralement que l'intimé serait formé afin qu'il puisse monter en compétence sur MATLAB et JAVA.

4. Par contrat de travail du 6 juillet 2020, l'intimé a été engagé par l'appelante à compter du 13 juillet 2020 en qualité de CTO pour un salaire annuel brut de 135'000 fr. par an, avec un temps d'essai de trois mois et quatre semaines de vacances. Durant le temps d'essai, le contrat de travail pouvait être résilié par chacune des parties moyennant un préavis de sept jours. D'entente avec l'appelante, l'intimé a pris ses fonctions le 9 juillet 2020.

Le contrat de travail prévoyait que le CTO avait notamment pour mission de :

- « - Reprendre les activités de codage de son prédécesseur ;
- Encadrer une équipe de développeurs dédiés au développement d'un logiciel baptisé InCORPUS déployé à travers une application web qu'il devra faire évoluer ;
- Élaborer une stratégie d'innovation technologique, définir la feuille de route technologique comme du suivi budgétaire de sa direction ;
- Appliquer les recommandations du rapport d'audit de [...];

- Proposer des solutions technologiques adaptées aux problématiques de chaque pôle dont les datas sciences, le SEO, le social média ;
- Veiller au respect des bonnes pratiques dans l'accomplissement quotidien de chaque membre de son équipe. ».

5. Le 27 juillet 2020, suite au départ de J._____, l'intimé a contacté, avec l'accord de la Direction, [...] SA pour rechercher un consultant externe disposant de fortes compétences en MATLAB et JAVA.

6. En début août 2020, lors d'un entretien entre l'intimé et U._____, cette dernière a proposé oralement une modification du contrat de travail à l'intimé allant dans le sens d'une baisse de son salaire à 120'000 fr. brut par an, avec une confirmation immédiate dans sa fonction, soit en mettant un terme à son temps d'essai. L'intimé n'a pas signé cet avenant, même si, à en croire les explications de l'appelante, celui-ci aurait accepté oralement les modifications, ce qu'il conteste.

7. Le 13 août 2020, l'appelante a constaté que l'intimé n'avait pas encore initié l'importante tâche de codage qui lui incombait. En réponse, l'intimé aurait fait valoir qu'il devait trouver son rythme et se familiariser avec le langage MATLAB.

8. Le 17 août 2020, l'intimé a reçu de A._____, responsable RH de l'appelante, un avenant daté du 17 août 2020 et signé par F._____, confirmant son engagement en qualité de CTO, réduisant son salaire à 120'000 fr. brut par an et augmentant son droit aux vacances à cinq semaines par année civile à compter de sa seconde année d'exercice. Selon l'intimé, ce dernier point n'aurait jamais été convenu dans ces termes lors des négociations, ni avec le chasseur de tête R._____ ni avec A._____.

Entre le 17 août 2020 et le 10 septembre 2022, des pourparlers à propos dudit avenant ont eu lieu entre les parties, à travers différents échanges de courriels et de SMS portant notamment sur la durée des vacances et la date du début du contrat.

9. A la fin août 2020 et afin d'effectuer les tâches de codage non-réalisées par l'intimé, l'appelante a engagé Q._____ en qualité de consultant externe à compter du 24 septembre 2020, pour une durée déterminée, avec la mission de convertir le code MATLAB en JAVA.

10. Le 31 août 2020, l'appelante, par l'intermédiaire de A._____, a annoncé à l'intimé que son contrat ne pouvait pas être maintenu dans les termes convenus en raison de l'absence de conversion du code MATLAB en code JAVA, ce qui constituait sa mission principale.

Lors desdits pourparlers, le responsable RH a proposé à l'intimé une modification de son contrat en lui offrant de rester dans la société en qualité de Product Owner (PO). Selon ses explications, l'intimé aurait donné son accord oral à ladite modification et un avenant lui aurait été proposé le jour-même, soit le 31 août 2020. L'intimé n'a pas signé l'avenant séance tenante.

11. Par message du 4 septembre 2020 adressé à l'intimé, U._____ l'a invité à signer l'avenant du 31 août 2020.

Par courriel du 4 septembre 2020, l'intimé a réitéré sa demande d'obtenir un droit aux vacances de cinq semaines et a demandé que le début de son contrat au sein de l'appelante soit confirmé au 9 juillet 2020. Il a en outre précisé qu'il se tenait à disposition, le 7 septembre 2020, pour signer l'avenant avec les modifications désirées.

Par courriel du même jour, U._____ a répondu à l'intimé qu'elle ne pouvait accepter sa demande relative au droit aux vacances, car tous les contrats conclus par l'appelante prévoyaient un droit aux vacances de quatre semaines, y compris pour les membres de la direction.

Lors de son interrogatoire, l'intimé a expliqué que dans son esprit, les négociations autour de ses conditions contractuelles concernaient l'avenant du 17 août 2020.

En date du 7 septembre 2020, l'intimé a signé l'avenant du 17 août 2020, tel qu'établi par l'appelante, sans toutefois transmettre le document à l'appelante, conservant l'unique exemplaire original. U. _____ a fini par lui communiquer qu'elle établirait un nouvel avenant tenant compte de ses demandes de bénéficier de cinq semaines de vacances, et de confirmer son début d'activité au 9 juillet 2020.

12. Le 10 septembre 2020, U. _____ a invité l'intimé à s'entretenir avec elle le même jour afin de discuter et de signer l'avenant proposé le 31 août 2020. Mais aucun avenant n'a été signé ce jour-là.

13. Au cours du mois de septembre 2020, A. _____ a informé l'intimé qu'à défaut de signer l'avenant proposé le 31 août 2020, il sera mis un terme à son contrat de travail avant l'échéance de son temps d'essai.

14. Par courriel du 16 septembre 2020 adressé à U. _____, l'intimé a confirmé qu'il était d'accord pour une baisse de son salaire comme prévu et a indiqué qu'il se tenait à disposition pour signer le nouvel avenant, précisant qu'il « ne voulait pas qu'on lui reproche de faire traîner les choses ».

15. Par courrier recommandé du 23 septembre 2020, l'appelante a informé ses travailleurs, dont l'intimé, d'une fusion avec X. _____ SA par absorption au 31 octobre 2020. Elle a précisé que ladite fusion n'aurait aucune conséquence économique ou sociale et qu'aucun licenciement n'était prévu.

16. Le 30 septembre 2020, U. _____ a soumis à l'intimé un nouvel avenant daté du 29 septembre 2020. Ledit avenant stipulait expressément ne pas confirmer l'engagement du l'intimé en qualité de CTO, mais prévoyait qu'il occuperait, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020, la fonction de Product Owner (PO), dont la mission était d'implémenter la méthodologie SCRUM dans l'équipe IT, par délégation du CTO, équipe IT dont il conservait la gestion au quotidien. Il y était en outre

stipulé que son salaire serait de 100'000 fr. brut par an à compter du 1^{er} septembre 2020, que sa prise de fonction chez l'appelante avait débuté le 9 juillet 2020 et que son droit aux vacances était de cinq semaines par an.

Selon les explications de l'intimé, aucune discussion n'aurait eu lieu avant cet entretien au sujet d'une baisse de salaire à 100'000 fr. brut par an et d'un changement de poste de CTO à PO.

L'intimé a néanmoins signé ce nouvel avenant le jour même, soit le 30 septembre 2020, tout en maintenant la date du 29 septembre 2020 pré-notée par l'appelante.

17. K. _____ a été engagé par l'appelante par contrat de mandat en qualité de CTO depuis le 15 octobre 2020 à un taux d'activité de 30 %.

Par son engagement en tant que CTO, il devenait le supérieur hiérarchique de l'intimé. Il a travaillé avec ce dernier durant 3 semaines à raison d'un jour et demi par semaine.

18. Conformément à l'extrait du registre du commerce, l'appelante a fusionné par contrat de fusion du 26 octobre 2020 avec X. _____ SA.

19. Le 6 novembre 2020, l'intimé a écrit un courriel à F. _____ dont la teneur est la suivante :

« **Objet :** Bonjour F. _____,
merci de prendre connaissance du courrier en pièce jointe. les signataires sont en copie de cet email. ».

Le courriel contenait en pièce jointe une lettre datée du 6 novembre 2020, cosignée par l'intimé et trois de ses collègues, sans que l'on sache par qui elle a été établie, par laquelle lesdits employés ont requis de l'appelante, en lien avec la pandémie de COVID, la

généralisation du télétravail au sein de celle-ci à partir du 9 novembre 2020.

Par courriel du 7 novembre 2020 adressé à l'ensemble des collaborateurs et en réponse à la lettre du 6 novembre 2020, F._____ a rappelé les mesures sanitaires prises et appliquées par l'appelante et a également proposé des nouvelles mesures, notamment une présence alternative de ses employés au bureau. Ce courriel avait notamment la teneur suivante :

« [...]

Ceci étant observé, je me réjouis de votre appétit pour la lecture des textes du Conseil d'Etat que je vous invite à approfondir pour en apprécier la portée [...].

En effet, l'article 4.i dudit arrêt du conseil d'Etat que vous citez, s'exprime en ces mots : « Art. 4i Télétravail 1. Dans les administrations cantonales et communales, ainsi que dans les entreprises privées, le télétravail est imposé partout où cela est possible. » Et là, tout se joue : « partout où cela est possible ». Vous n'ignorez pas que cet arrêt s'inscrit dans une suite de textes, dédiés au COVID, publiés depuis mars dernier, qui donnent du relief aux interprétations applicatives des différentes dispositions nourrie (sic) par la jurisprudence.

En l'espèce, s'agissant de L._____SA en liquidation, et dans la mesure où la seconde vague a été anticipée en interne, où toutes les mesures ont été mises en place pour assurer une pleine sécurité sanitaire à chaque collaborateur, le télétravail ne saurait s'instaurer comme une norme de travail sans mettre en péril l'avenir de l'entreprise. Le rapport [...] qui nous a été remis en juin dernier a permis d'évaluer à plus de 35 % notre perte de productivité liée au télétravail, nous devons aujourd'hui trouver d'autres solutions pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de notre entreprise de pérenniser leur emploi sans renoncer à la sécurité sanitaire de chacun. Or il s'avère que c'est possible et c'est que (sic) je m'emploie à réaliser chaque jour au prix d'investissements sanitaires en vue de protéger chacun d'entre vous.

Cela étant posé, dans un soucis d'adoucir les peurs, auxquelles je prête une vive attention, de 4 d'entre vous qui composez 30 % des forces vives de L._____SA en liquidation, je propose temporairement et sous réserve d'une amélioration de la situation sanitaire, une présence alternative au bureau comme suit :

[...] ».

20. L'intimé a indiqué être en incapacité de travail à 100 % du 9 novembre 2020 au 23 décembre 2020. Son incapacité a été attestée par des certificats médicaux.

21. Par courriel du 3 décembre 2020 à F._____, l'intimé s'est étonné que ses accès informatiques lui avaient été retirés le jour précédent, sans raison valable. Il a demandé qu'ils lui soient restitués sans tarder afin qu'il puisse accéder à certaines informations personnelles.

Par réponse du même jour, F._____ a informé l'intimé que son accès à la messagerie n'avait pas été bloqué mais suspendu en raison de son absence prolongée.

22. Par lettre recommandée du 10 décembre 2020, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé pour raison économique pour la prochaine échéance contractuelle, soit le 31 mars 2021. Ledit courrier mentionnait également qu'il était rapidement apparu que l'intimé ne correspondait pas au profil recherché pour le poste de CTO, raison pour laquelle, par avenant du 29 septembre 2020, son statut avait été modifié en celui de PO avec effet au 1^{er} septembre 2020. L'appelante, par la plume de F._____, y précisait encore que depuis son entrée en fonction en tant que PO, les résultats attendus de l'intimé n'avaient pas été atteints et que, au vu du ralentissement économique dû à la pandémie, elle avait réalisé qu'il était nécessaire d'entreprendre des mesures de réorganisation importantes dont la suppression du poste de l'intimé.

S'agissant de la messagerie électronique de l'intimé, le courrier précisait que les accès de l'employé avaient été suspendus et le seraient jusqu'à son retour.

Lors de son audition, K._____ a expliqué que l'appelante n'avait pas adressé d'avertissement à l'intimé car elle n'avait pas eu le temps de le faire puisque ce dernier était tombé malade. Il a ajouté que pour juger de l'incompétence de ce dernier, l'appelante s'était basée sur l'absence de production et la non-atteinte des objectifs fixés dans son contrat, notamment l'absence de documents propres à la méthode SCRUM et l'absence de spécifications techniques.

23. L'intimé est venu travailler le 24 décembre 2020. Il a alors constaté que ses accès professionnels n'avaient pas été rétablis. Il a adressé un courriel à F._____ lui faisant part de la situation, tout en précisant que ce constat augmentait son sentiment de mise à l'écart et affectait sa santé.

L'appelante a libéré l'intimé de son obligation de travailler à compter du 24 décembre 2020.

24. L'intimé s'est opposé à son licenciement par courrier du 6 janvier 2021.

25. Le 22 janvier 2021, K._____ a établi un rapport d'évaluation de l'activité professionnelle de l'intimé pendant sa période de travail au sein de l'appelante. Il ressort de ce rapport que les résultats de l'intimé étaient inférieurs à ceux de K._____, alors que celui-ci travaillait comme consultant CTO à un taux effectif de seulement 30 %.

Selon les explications de ce témoin, l'appelante lui avait demandé d'établir un tel rapport afin de démontrer si celui-ci avait été à la hauteur de ses fonctions successives de CTO et de PO. Pour juger de son poste de PO, K._____ a déclaré s'être basé sur les standards usuels dans l'industrie, respectivement sur son propre contrat de travail pour sa fonction de CTO. Sa conclusion avait été que l'intimé ne répondait pas aux attentes, raison pour laquelle il avait indiqué la mention « dossier à charge ». Il a ajouté que le rapport documentait tous les manquements de l'intimé par des pièces datant de juillet 2020 au jour de son congé maladie. Il a confirmé que durant l'absence de l'intimé, il avait le rôle de développer ainsi que de PO puisqu'il avait dû remplacer l'intimé. Il a enfin affirmé que l'appelante ne disposait pas dudit rapport écrit au moment du licenciement.

26. Le 5 février 2021, l'appelante a transmis à l'intimé un certificat de travail intermédiaire.

27. Par courrier du 15 février 2021, l'intimé a fait valoir, par la plume de son conseil, son désaccord avec le contenu dudit certificat. Il a requis sa rectification dans le sens d'une nouvelle mouture rédigée par ses soins. L'appelante n'a pas donné suite à cette requête.

28. L'intimé a reçu de l'appelante un salaire de 50'000 fr. (100'000 fr. / 12 mois x 6 mois) pour la période courant de septembre 2020 à février 2021.

29. L'intimé a trouvé un nouvel emploi à compter du 15 mars 2021 pour un poste hiérarchiquement inférieur à celui pour lequel il avait été engagé par l'appelante et pour un salaire inférieur à son salaire initial auprès de l'appelante.

Les rapports de travail entre l'intimé et l'appelante ont dès lors pris fin de manière anticipée le 14 mars 2021. Aucun certificat de travail ne lui a été délivré.

30. Par demande du 1^{er} septembre 2021, l'intimé a saisi le tribunal en concluant au paiement d'un premier montant brut de 10'000 fr., sous déduction des charges sociales légales et contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mars 2021, et d'un second montant brut de 10'000 fr., sous déduction des charges sociales légales et contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mars 2021. Il a également requis l'établissement, sous la menace des peines d'amende prévues à l'art 292 CP, d'un certificat de travail final complet à la teneur suivante :

« Nous soussignés, L. _____ SA en liquidation, certifions que Monsieur M. _____ a travaillé au sein de notre entreprise du 9 juillet 2020 au 14 mars 2021 en qualité de C.T.O. (Chief Technological Officer).

Ses principales responsabilités étaient les suivantes :

- Gouvernance de la D.S.I. (harmonisation, reporting, création et suivi KPI) à travers le résultat de l'audit [...] et d'une audit personnel de l'état actuel de L. _____ SA en liquidation à savoir :
 - o Mise en conformité RGPD

- o Amélioration globale de la sécurité à L._____SA en liquidation et de ses applications
- o Mise en place d'échange de connaissances entre collaborateurs pour une couverture des compétences étendue à 2 collaborateurs par poste fonctionnel
- o Revue de la politique de sauvegarde et de retenue des données conformément aux obligations juridiques et fonctionnelles.
- Gestion complète de l'équipe informatique (restructuration, recrutement, salaires, formation, suivi individuel à travers des réunions « one 2 one »)
- Evaluation et suivi du budget annuel (correction du budget en cours, rédaction du budget pour l'année N+1)
- Architecture technique et fonctionnelle de applications L._____SA en liquidation dont inCorpus (infrastructure cloud, API Rest, Mobile) ainsi que des bases de données associées
- Implémentation du « framework » SCRUM à savoir :
 - o Formation de l'équipe IT et de l'ensemble des employés L._____SA en liquidation aux principes SCRUM
 - o Veille aux bonnes pratique SCRUM en tant que Scrum master (Organisation des réunions Scrum tel que planning, review, retrospective, refinement)
 - o Suppression des points bloquants le développement des produits L._____SA en liquidation et amélioration de la productivité de l'équipe IT en tant que Scrum master
 - o Gestion des produits L._____SA en liquidation en tant que Product Owner du Backlog
 - o Définition du cycle de vie et de mise en ligne des différents produits L._____SA en liquidation en tant que Product owner
 - o Suivi des tickets JIRA
- Participation au comité de direction
- Recherche de prestataires externes pour des besoins précis (RGPD, Sécurité, achat matériel)
- Revue de la documentation et du processus de gestion de l'arrivé d'un nouveau collaborateur
- Soutien et participation au développement (Java, Reacts)
- Gestion des incidents
- Relation clients

Doté de solides compétences et connaissances professionnelles, Monsieur M._____ est un excellent collaborateur, qui s'est toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées à notre pleine et entière satisfaction.

Efficace, innovant, précis, rigoureux et autonome, Monsieur M._____ est un collaborateur loyal et de toute confiance qui a démontré une parfaite maîtrise tant sur le plan technique, financier, commercial qu'organisationnel.

Monsieur M._____ a su s'adapter aux situations nouvelles et faire face à des situations particulières ou nécessitant des prises de décisions rapides. Dans de telles situations, il a toujours œuvré de manière intelligente, adéquate et opportune, tout en respectant les décisions de la Direction.

De caractère agréable, ouvert et communicatif, Monsieur M. _____ a été très apprécié pour sa grande disponibilité, sa flexibilité naturelle, sa facilité d'intégration, son engagement constant et sa personnalité sympathique et avenante.

Il a entretenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et subordonnés.

Avec la clientèle et les tiers intervenants, Monsieur M. _____ a toujours été serviable et prévenant, et su pleinement répondre à leurs attentes, respectivement leur fournir des conseils avisés ou leur fournir les informations pertinentes pour la bonne réalisation des actions attendues.

Nous remercions chaleureusement Monsieur M. _____ pour son engagement et son travail auprès de notre société. Nous ne pouvons que vivement le recommander à tout futur employeur, tant pour ses qualités professionnelles qu'humaines, et lui souhaitons plein succès pour la suite de sa carrière.

[...], le 14 mars 2021 ».

Par réponse du 5 novembre 2021, l'appelante a conclu au rejet des prétentions de l'intimé.

Le 10 janvier 2022, l'intimé a déposé des déterminations sur réponse.

31. Le Tribunal a tenu audience de jugement le 8 février 2022 en présence des parties et du conseil de l'appelante, lors de laquelle les parties ont été entendues.

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]), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions de première instance, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

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

1.2 En l'espèce, 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 rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse, déposée dans le délai imparti.

2.

2.1 L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). 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).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non

explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.2

2.2.1 En vertu de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Jeandin, in Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR CPC], 2^e éd., n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 2.2.2).

Il convient de distinguer entre vrais et pseudo nova. Les premiers sont des faits ou moyens de preuve qui sont survenus après la fin des débats principaux de première instance (art. 229 al. 1 CPC). Leur recevabilité en appel n'est soumise qu'à la condition de l'allégation immédiate posée par l'art. 317 lit. a CPC (TF 4A_76/2019 du 15 juillet 2020 consid. 8.1.1). Les pseudo nova sont des faits ou moyens de preuve qui existaient déjà au début des délibérations de première instance, leur admissibilité étant largement limitée en appel : ils sont irrecevables lorsque le plaideur aurait déjà pu les introduire dans la procédure de première instance s'il avait été diligent (ATF 143 III 42 consid. 4). Il appartient à la partie qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait n'a pas pu être introduit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 ; ATF 143 III 272 consid. 2.3). Il en va de même pour la production de moyens de preuve nouveaux. Selon le Tribunal fédéral, lorsque l'invocation des faits ou la production de moyens de preuve nouveaux dépendent de la seule volonté d'une partie, comme la mise en œuvre

d'une expertise privée, ils ne peuvent pas être considérés comme des vrais nova mais comme des pseudo nova (TF 4A_76/2019 précité consid. 8.1.2).

Le Code de procédure civile part du principe que le procès doit se conduire entièrement devant les juges de première instance. A ce stade, chaque partie doit exposer l'état de fait de manière soignée et complète et amener tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_547/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.1). La procédure d'appel n'a pas pour but de compléter le procès de première instance en permettant aux parties de réparer leurs propres carences, mais doit seulement permettre de contrôler et corriger le jugement de première instance à la lumière des griefs formulés à son encontre (ATF 142 III 412 consid. 2.2.2).

2.2.2 A l'appui de son écriture, l'appelant a produit une pièce nouvelle, soit un complément au rapport d'évaluation de l'activité professionnelle de l'intimé, relatif à la période du 7 octobre au 8 novembre 2020, daté du 12 décembre 2022. Cette pièce aurait pu être établie par l'appelante avant l'issue du jugement de première instance en faisant preuve de la diligence requise, de sorte qu'elle est irrecevable.

3.

3.1 L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir considéré que le licenciement donné le 10 décembre 2020 était abusif.

3.2 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 806).

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et par conséquent du fait (ATF 135 III 410 consid. 3.4 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les arrêts cités ; TF 4C.87/1993 précité consid. 2c).

En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a prononcé le licenciement. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices »

(TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid 2.2.2 ; TF 4A_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 805-806).

3.3 Les premiers juges ont retenu que l'appelante avait informé ses employés que la fusion avec X._____SA n'entraînerait aucun licenciement et que, malgré cette information et la fusion, l'intimé a été licencié. Ils ont en outre constaté que par avenant du 30 septembre 2020, l'intimé avait été déclassé de son rôle de CTO et donc qu'aux yeux de l'appelante, le licenciement portait ainsi uniquement sur la fonction de PO, fonction que l'intimé avait exercée pendant un mois. Ils ont considéré que le rapport d'évaluation de l'activité professionnelle de l'employé ne démontrait pas en quoi ce dernier avait failli dans ses obligations contractuelles. Il ressortait en outre de l'instruction que l'appelante n'avait pas procédé à un avertissement de l'intimé, son argument selon lequel l'incapacité du travailleur avait empêché une telle sanction paraissant non pertinent aux yeux des premiers juges. Ils ont finalement considéré que les motifs invoqués à l'appui du licenciement constituaient en réalité un prétexte destiné à évincer l'intimé de l'entreprise, ceci au moment où il avait valablement fait valoir des revendications en lien avec le devoir de protection de la santé des collaborateurs de l'appelante.

3.4 En l'occurrence, l'intimé n'a apporté aucun élément qui ferait douter que le licenciement ait été donné pour des motifs économiques et du fait des mauvaises performances de sa part. Sur ce dernier point, il n'existe aucun élément au dossier qui les rendent invraisemblables. Que les premiers juges n'aient pas compris les éléments techniques contenus dans le rapport établi par K._____ ou pensé que ce rapport ait été établi à charge comme l'a invoqué l'intimé, ne permet notamment pas de retenir - car les critiques qui y sont mentionnées seraient écartées - que ses performances auraient été bonnes et donc qu'invoquer de mauvaises performances auraient été un prétexte. Conformément à la jurisprudence qui précède, il appartenait en premier lieu à l'employé de présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif de mauvaises performances avancé par l'employeur, en particulier dans ses

fonctions de CTO. Or il ne l'a aucunement fait. On ne saurait partant retenir un congé abusif de ce fait. Au demeurant, l'historique des relations contractuelles entre les parties démontre au contraire que l'intimé n'a pas apporté satisfaction en ses qualités de CTO et que l'appelante a tenté de lui trouver un poste plus approprié à ses capacités – au lieu de le licencier durant son temps d'essai – ce qui, malgré un déclassement accepté par l'intimé, n'a pas été possible.

On relève ensuite que l'intimé a accepté d'être finalement engagé non comme CTO mais comme PO, mais qu'ici encore, notamment durant son incapacité de travail, le nouveau CTO, engagé ensuite du changement de fonction de l'intimé, a pu faire son propre travail ainsi que celui de PO de l'intimé. Personne n'a ainsi été engagé pour remplacer l'intimé. Dans ces circonstances, le licenciement également fondé sur « un ralentissement économique » et le fait qu'il était nécessaire d'entreprendre des mesures de réorganisation importantes dont la suppression du poste de l'intimé, apparaît également vraisemblable. A tout le moins l'intimé n'a-t-il apporté aucun indice suffisant pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. On ne saurait par conséquent présumer qu'un tel congé serait abusif. Au demeurant, le motif ici invoqué n'est pas abusif, étant rappelé que le principe est que les parties sont libres de résilier le contrat sans motif particulier.

L'intimé a invoqué qu'il avait émis des prétentions visant à pouvoir faire du télétravail l'entier de son temps durant la période du COVID. Cette prétention a été faite par courrier du 6 novembre 2020 (pièce 12). Elle a été envoyée par l'intimé à F._____, par un email peu cordial (pièce 15). L'appelante y a répondu (pièce 15), rappelant que l'obligation de faire du télétravail n'était appliquée que lorsque cela était possible. Elle a ajouté qu'en l'espèce, la précédente vague de COVID et le télétravail qui avait suivi avaient engendré une baisse de 35 % de la productivité, que le télétravail généralisé n'apparaissait ainsi pas possible dans la société, sauf à la mettre en péril. La requête de télétravail généralisé avait été faite par quatre employés, ne représentant que 30 % des forces de travail de l'entreprise. Elle a rappelé toutes les mesures qui

avaient été prises, dûment détaillées, proposant en outre aux employés de télétravailler une semaine sur deux et de se rendre au bureau par équipe. Aucun élément au dossier ne permet de considérer que les employés, dont l'intimé, ne s'en seraient pas satisfaits. On ne voit pas dans ces conditions que l'on puisse retenir un rapport de causalité entre les prétentions émises le 6 novembre 2020, auxquelles il avait été répondu, et le licenciement, donné plus d'un mois après. Ici encore, il apparaît que ce sont des questions de réorganisation et d'économie qui ont conduit l'appelante à licencier l'intimé.

L'intimé, suivi par les premiers juges, a également fait état de mesures de représailles, en l'occurrence uniquement, selon les constats de l'autorité précédente, du fait que ses accès n'avaient pas été rétablis lorsqu'il était venu travailler le 24 décembre 2020. En l'état, contrairement à ce qu'a retenu l'autorité précédente, il ne s'agissait pas d'une coupure soudaine et injustifiée. L'appelante avait dans un premier temps indiqué à l'intimé, par courriel du 3 décembre 2020, que les accès à sa messagerie avaient été suspendus en raison de son absence de longue durée, puis dans le courrier de licenciement du 10 décembre 2020, l'appelante a précisé que les accès de l'intimé seraient suspendus jusqu'à son retour. On notera à cet égard que l'intimé avait d'ailleurs constaté le blocage de ses accès pendant son absence le 3 décembre 2020 déjà, et avait écrit à l'appelante sur ce point (pièce 13). Il n'est pas constaté que le retour de l'intimé aurait été prévu pour le 24 décembre 2020 et qu'on puisse ainsi faire un reproche à l'appelante de ne pas avoir redébloqué, avant ledit retour, la messagerie de l'intimé. On ne saurait dans ces conditions y voir une mesure de représailles, qui conforterait un congé représailles, en réalité inexistant.

On relèvera encore que si, comme le soutient l'intimé, une mesure moins invasive avait éventuellement été possible, on ne saurait en revanche retenir que son ordinateur portable aurait contenu « toutes ses données personnelles », ceci alors que l'intimé était employé depuis quatre mois seulement, qu'il était en arrêt de travail depuis le 9 novembre et qu'il a dit n'avoir pas constaté avant le 24 décembre 2020 que ses

accès professionnels avaient été coupés (réponse, p. 7). Au vu de ces éléments, l'intimé ne peut être suivi lorsqu'il soutient que la mesure de blocage de ses accès aurait été plus gênante pour lui. Cela n'est pas plausible. Dans tous les cas un tel mode de faire de l'appelante ne saurait, une fois encore, corroborer un congé représailles inexistant.

Au vu des éléments qui précèdent, le congé signifié plus d'un mois après l'envoi du courrier du 6 novembre 2020, relatif à la demande de télétravail généralisé au sein de l'entreprise, n'est pas en rapport et n'est pas motivé par ce courrier. Le licenciement réside au contraire dans les mauvaises performances à tout le moins en tant que CTO de l'intimé et le besoin de rationalisation de l'appelante en temps de COVID, contre la réalité desquels l'intimé n'a apporté aucun élément. Donné à l'échéance du délai de protection en cas de maladie (art. 336 al. 1 let. b CO), le congé ne prête pas flanc à la critique.

On ajoutera que l'argument de l'intimé, repris par les premiers juges, selon lequel l'appelante n'avait pas procédé à un avertissement avant le licenciement, n'est pas valable dans la mesure où le droit des obligations ne prévoit pas d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (cf. TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4).

3.5 Dans sa réponse, l'intimé invoque que l'appelante aurait « spécialement créé » pour lui le poste de PO. Ce fait n'a pas été constaté par l'autorité précédente et les seules allégations de l'intimé dans sa réponse, sans référence à aucun élément de preuve, ne permettent pas de l'inférer. L'intimé ne peut dès lors tirer aucun grief de l'appréciation qui précède.

Il en va de même des autres arguments de l'intimé, celui-ci exposant des faits non retenus par l'autorité précédente, sans les accompagner d'un grief de constatation inexacte des faits, pas plus que de préciser quel élément de preuve en attesterait. Au demeurant et comme déjà dit ci-dessus, il n'appartenait pas à l'appelante de démontrer

les mauvaises compétences de l'intimé, mais à ce dernier de rendre vraisemblable la fausseté du motif de licenciement donné par l'appelante, ce qu'il ne fait aucunement.

L'intimé invoque encore la proximité temporelle entre ses revendications liées à la généralisation du télétravail et son licenciement, passant sous silence que les premières et la seconde sont espacés de plus d'un mois alors que les rapports de travail avaient commencé depuis à peine quatre mois.

Il revient enfin sur le fait que dans le certificat de travail, l'appelante a confirmé qu'il s'était acquitté de ses tâches de PO. Or, cela n'enlève rien au fait qu'il avait été engagé comme CTO, fonction plus exigeante que celle de PO et que la personne qui avait dû reprendre la tâche de CTO avait pu en outre accomplir celle de PO de l'intimé, ce qui justifiait son licenciement pour des motifs d'économie déjà.

3.6 Il résulte de ce qui précède que l'intimé a échoué à prouver que le licenciement donné aurait été abusif. Les prétentions formulées sur cette base par l'intimé auraient donc dû être rejetées. L'appel sera admis sur ce point et le jugement réformé en conséquence.

4.

4.1 L'appelante se plaint du certificat de travail que les premiers juges l'ont astreint à remettre à l'intimé. Si elle admet l'énumération des tâches de CTO et de PO et leur durée, ainsi que les responsabilités attendues pour ces deux fonctions, elle conteste l'appréciation du travail de l'intimé, soit en particulier qu'il se serait « toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées » à satisfaction de l'employeur. Elle soutient que cette appréciation ne peut être admise pour les tâches confiées en qualité de CTO dans la mesure où l'intimé a été incapable de réaliser la tâche de codage qui lui incombait alors que cette tâche était essentielle en vue de l'exercice de cette fonction, celle-ci étant au demeurant la raison pour laquelle il a été déclassé en tant que PO. Elle

propose dès lors de remplacer la partie relative à l'appréciation du travail fourni par l'employé en ces termes :

« Monsieur M. _____ dispose de connaissances techniques. Dans le cadre de son activité de CTO, il s'est acquitté de certaines tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction. Dans le cadre de son activité de PO, il s'est toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction.

Il a démontré une grande disponibilité ainsi qu'une flexibilité naturelle et un engagement constant. Il a entretenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et subordonnés.

Il nous quitte ce jour, libre de tout engagement hormis le respect du secret professionnel ».

4.2 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant non seulement sur la nature et la durée des rapports de travail, mais aussi sur ses prestations et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). D'une part, un tel certificat de travail qualifié (ou complet) doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342 s. ; TF 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 3 et les références citées).

L'employé doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). La jurisprudence retient notamment que lorsque le travailleur n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne, il ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré « à notre entière satisfaction » (TF 4A_117/2007 précité consid. 7.1).

4.3 Le fardeau de la preuve des qualités que l'employé veut voir inscrites dans son certificat de travail lui incombe. Si celui-ci comme le retiennent à juste titre les premiers juges doit être bienveillant et complet, il doit particulièrement être véridique. Or en l'état, l'intimé n'a pas établi la preuve des qualités qu'il souhaite se voir octroyer dans son certificat de

travail, notamment dans ses brèves fonctions de CTO. Au vu de cela, la formulation proposée par l'appelante – qui respecte au demeurant le principe de bienveillance – sera admise. L'appel devra ainsi également être admis sur ce point.

5.

5.1 En définitive, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que le chiffre II du dispositif est supprimé et qu'il soit ordonné à l'appelante de fournir à l'intimé un certificat de travail final dans la teneur proposée par l'appelante.

5.2 L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Obtenant entièrement gain de cause, l'appelante 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 1'500 fr. (art. 7 TDC) pour l'appelante. Compte tenu de l'issue du litige, l'intimé devra verser à l'appelante 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

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

- I. L'appel est admis.

- II. Le jugement est réformé aux chiffres II et III de son dispositif comme il suit :

II. Supprimé.

III. Ordonne à L._____SA en liquidation de fournir à M._____, sous peine de l'amende prévue à l'art. 292 CP en cas d'insoumission à une décision d'une autorité, un certificat de travail final dont la teneur est la suivante :

« Certificat de travail final

Nous soussignés, L._____SA en liquidation, certifions que M. M._____ a travaillé au sein de notre entreprise du 9 juillet 2020 au 14 mars 2021 :

- En qualité de CTO (Chief Technology Officer) du 9 juillet au 7 octobre 2020.
- En qualité de PO (Product Owner) du 8 octobre 2020 au 14 mars 2021.

Ses principales responsabilités en qualité de CTO étaient les suivantes :

- Diriger les services informatiques ;
- Encadre (sic) l'équipe de développement dédié (sic) au développement du logiciel inCORPUS ;
- Élaborer une stratégie d'innovation technologique ;
- Définir la feuille de route technologique ;
- Assurer le suivi budgétaire de sa direction ;
- Appliquer les recommandations du rapport d'audit de [...].

Ses principales responsabilités en qualité de PO étaient les suivantes :

- Implémenter la méthode SCRUM de l'équipe IT dont notamment :
 - Veiller au respect des fondamentaux de la méthodologie SCRUM ;
 - Maximiser la productivité de l'équipe de développement ;
 - Organiser des « Sprints » : planification, revue, rétrospective, etc.
 - Gérer les tickets JIRA ;
 - Former l'équipe IT ;
- Gérer l'équipe IT ;
- Assumer le suivi budgétaire de l'équipe ;
- Appliquer les recommandations du rapport de l'audit de [...] dont notamment RGPD.

Monsieur M._____ dispose de connaissances techniques. Dans le cadre de son activité de CTO, il s'est acquitté de certaines tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction. Dans le cadre de son activité de PO, il s'est toujours acquitté des multiples tâches qui lui ont été confiées à notre satisfaction.

Il a démontré une grande disponibilité ainsi qu'une flexibilité naturelle et un engagement constant. Il a entretenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et subordonnés.

Il nous quitte ce jour, libre de tout engagement hormis le respect du secret professionnel.

[...], le XX décembre 2023. »

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. L'intimé M. _____ versera à l'appelante L. _____ SA en liquidation la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs), à titre de dépens de deuxième instance.

IV. L'arrêt, rendu sans frais judiciaires, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Giuliano Scuderi (pour L. _____ SA en liquidation),
- Me Amir Djafarian (pour M. _____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

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