

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 février 2023

Composition : Mme GIROUD WALTHER, juge président
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Robyr

Art. 328 al. 1, 336 al. 1 let. a CO ; 308 al. 1 let. a CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **I.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 1^{er} septembre 2022 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **D.**_____**SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 1^{er} septembre 2022, motivé le 17 octobre 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois (ci-après : les premiers juges) a rejeté l'action du demandeur I. _____ et admis la conclusion libératoire prise par la défenderesse D. _____ SA dans sa réponse du 22 avril 2022 (I), a constaté qu'en conséquence, la conclusion 2 de la réponse était sans objet (II), a dit que le demandeur devait verser à la défenderesse la somme de 2'000 fr. à titre de dépens (III) et a rendu la décision sans frais (IV).

En droit, les premiers juges ont été appelés à statuer sur la demande de I. _____ en versement d'une indemnité pour licenciement abusif. Ils ont examiné si l'employé avait été victime d'un licenciement pour raisons économiques au sens de l'art. 10 ch. 4 let. b et d de la Convention collective de travail du second-œuvre romand 2019 (ci-après : CCT SOR) comme il le faisait valoir, mais ont considéré, en se référant à l'avertissement et à la lettre de licenciement, que tel n'était pas le cas. Ils ont ensuite vérifié si le congé était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 CO mais ont également répondu par la négative à cette question. Pour les premiers juges, le demandeur ne parvenait pas à démontrer avec suffisamment de vraisemblance que la source de son licenciement ne résidait pas dans le comportement évoqué par l'employeur. Ils ont retenu que le motif réel du licenciement était le comportement fautif du demandeur consistant à refuser de conduire les fourgons de l'entreprise alors que cela figurait dans son cahier des charges et que ce comportement lui avait valu un avertissement.

B. Par acte du 17 novembre 2022, I. _____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que D. _____ SA (ci-après : l'intimée) soit reconnue sa débitrice du montant net de 18'880 fr. 60 à titre

d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2020.

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

1. L'intimée est une société anonyme dont le siège est à [...] et qui a pour but la représentation générale, la fabrication, l'achat, la vente de matériaux de construction en tous genres et l'application de revêtements de sols, ainsi que de produits relatifs aux bâtiments. Elle est soumise à la CCT SOR.

L'appelant a été engagé dès le 4 novembre 2002 par l'intimée en qualité d'ouvrier applicateur afin de poser tous les revêtements de sols sans joints qu'elle fabrique. Le contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 4'700 fr. versé treize fois l'an.

Il ressort du cahier des charges du personnel d'application que celui-ci peut notamment être appelé à conduire le véhicule de l'entreprise pour se rendre sur les chantiers.

L'appelant pouvait se servir d'un fourgon de l'intimée pour se déplacer entre son domicile et les divers chantiers.

2. L'appelant a été en incapacité de travail du 3 février au 3 mai 2020. Durant son incapacité de travail, le fourgon lui a été repris et l'employeur lui a demandé de rapporter la clé à l'entreprise.

3. Par courrier recommandé du 15 juin 2020, l'intimée a adressé un avertissement à l'appelant au motif qu'elle avait appris qu'il avait refusé le matin-même de suivre les directives de M. X._____, directeur de la planification des travaux, qui lui demandait de conduire un fourgon. Elle a indiqué que cela n'était absolument pas tolérable car cela compromettrait la mise en marche et l'organisation des chantiers et que

selon son cahier des charges, il devait respecter les consignes de son supérieur hiérarchique. Elle a dès lors demandé à l'appelant « *un sérieux effort* » afin d'améliorer son comportement dans les plus brefs délais et a précisé que dans le cas contraire, elle serait dans l'obligation de résilier le contrat les liant.

L'appelant a été une nouvelle fois en incapacité de travail du 29 juin au 3 juillet 2020, puis du 10 au 16 août 2020.

Par courrier recommandé du 7 septembre 2020, l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet au 31 décembre 2020. Elle a exposé que malgré plusieurs entretiens et lettre d'avertissement, elle constatait qu'il n'avait rien fait pour améliorer son comportement, qu'il refusait toujours d'effectuer les missions qui lui étaient demandées et qu'elle ne pouvait plus accepter cette attitude qui mettait en danger l'organisation de l'entreprise.

L'appelant, accompagné par un représentant Unia, a eu un entretien avec l'intimée le 2 octobre 2020. Il a exprimé le souhait, si le licenciement n'était pas annulé, que le motif de congé soit transformé en motif économique afin de ne pas être sanctionné par le chômage.

Par courrier du 6 octobre 2020, l'intimée a exposé qu'elle ne pouvait modifier le motif de licenciement *a posteriori*. Elle a rappelé à l'appelant que son cahier des charges précisait qu'il pouvait être amené à conduire le véhicule d'entreprise pour se rendre sur les chantiers. Elle a ajouté que la gestion du planning de 21 personnes était contraignante et qu'il mettait l'organisation de l'entreprise en difficulté quand il refusait le matin de se rendre sur le chantier, que cela soit seul ou accompagné. Quant à sa demande de remboursement de macaron, l'intimée a noté que les fourgons d'entreprise étaient mis à sa disposition pour lui permettre de se rendre à son domicile mais que les frais liés au stationnement du véhicule n'étaient pas à sa charge. L'appelant avait toujours la possibilité de le laisser au dépôt de [...] et de rentrer ensuite par ses propres moyens.

L'appelant a de nouveau été en incapacité de travail du 13 octobre 2020 au 31 mars 2021.

Par courrier recommandé du 17 novembre 2020, l'appelant a contesté la lettre d'avertissement du 15 juin 2020, la lettre de licenciement du 7 septembre 2020 et la lettre du 6 octobre 2020. Il a exposé sa version des faits dans les termes suivants :

« Comme vous le savez, il a été convenu par le passé avec M. [...] et la direction de D. _____ SA que je peux rentrer chaque soir directement depuis les chantiers jusqu'à mon domicile, et que durant une année civile c'est moi qui prenne en charge des frais du macaron pour le stationnement dans les lieux publics dans ma commune de domicile, et l'autre année civile serait D. _____ SA qui payera les frais du macaron. Après le départ de M. [...], j'ai eu un entretien avec vous M. [...] concernant la prise en charge des frais du macaron 2019 et je vous ai aussi formulé une demande concernant la mise en place d'un collègue manœuvre (sic) avec moi, car vu la taille de certains chantiers qui m'ont été attribués et mon âge, ceci me semblait nécessaire. Vers la mi-décembre 2019, M. X. _____ m'a ordonné de libérer le fourgon et que par conséquent il a été attribué à M. D. _____, depuis ce jour-là je n'ai plus pu conduire le fourgon puisque je n'en avais pas et ceci jusqu'au jour de mon opération chirurgicale. Vers la fin du mois de février 2020, lorsque j'étais en incapacité de travail pour raison de maladie (opération), M. X. _____ a pris contact avec moi et m'a exigé de lui ramener la clef du fourgon ainsi que la carte de la benzine, vu que j'étais en incapacité de travail et dans l'impossibilité de me déplacer à [...], je lui ai (sic) demandé de venir chez moi chercher la clef ainsi que la carte de la benzine du dit fourgon. Depuis ma reprise de travail soit après mon arrêt de travail, je n'ai pas conduit le fourgon parce que j'allais tout le temps avec d'autres collègues et/ou équipes, j'ai toujours suivi les ordres donnés par mes supérieurs, j'ai toujours effectué les tâches qui m'ont été confiées et ceci dans les règles de l'Art, j'ai toujours effectué un travail irréprochable et avec professionnalisme.

(...)

En effet, durant toute ces années de rapports de travail (presque 18 ans), je trouve que votre lettre d'avertissement est disproportionnée et c'est pour cette raison que je conteste formellement. Votre attitude vise plutôt à contourner l'application de l'article 10 alinéa 4 de la CCT SOR, ceci pour éviter de me devoir fournir du travail et payer un salaire durant 6 mois.... Et de vouloir s'en débarrasser de moi au plus vite, ce que je trouve déplorable, après 18 ans de rapports de travail !

(...) »

Compte tenu de l'incapacité de travail de l'appelant, le délai de résiliation a été prolongé au 31 mars 2021.

4. Le 28 janvier 2022, l'appelant, représenté par le syndicat Unia, a déposé, auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois, une demande simplifiée à l'encontre de l'intimée. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée lui doive un montant de 18'880 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement abusif correspondant à trois mois de salaire majorés de la part du treizième salaire.

Par réponse du 22 avril 2022, l'intimée a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

L'audience de jugement s'est tenue le 30 août 2022 en présence des parties assistées de leur représentant respectif. L'appelant a été entendu ainsi que cinq témoins.

Le témoin S._____ a travaillé auprès de l'intimée de 2004 à 2021. Il a connu l'appelant dans le cadre de son activité. Celui-ci était disponible pour travailler, il était un bon professionnel. Le témoin a expliqué que X._____ avait rejoint l'entreprise en qualité de responsable de production et du personnel deux ou trois ans auparavant et que depuis son arrivée, la situation s'était dégradée, même avec des gens qui y travaillaient depuis près de 30 ans. Il a déclaré avoir aussi eu des problèmes avec cette personne. Le témoin a précisé qu'il avait également eu un avertissement, qu'il estimait injustifié, et que son contrat de travail avait été résilié. Il a ajouté que X._____ disait certaines choses qui ne correspondaient pas à la vérité. Interrogé sur les bruits qui avaient couru sur le motif du licenciement de l'appelant, il a déclaré qu'il avait entendu dire qu'une fois, l'appelant avait posé la clé du fourgon parce qu'il ne voulait pas le conduire. Il a encore exposé qu'avec X._____, tout le monde avait eu des problèmes.

D. _____ a indiqué qu'il travaillait depuis quelque 35 ans pour l'intimée, qu'il avait travaillé de nombreuses années avec l'appelant et qu'il estimait que c'était un bon travailleur. Il avait été surpris par son licenciement mais n'en connaissait pas les motifs. Le témoin a exposé qu'il conduisait un véhicule d'entreprise, qu'auparavant il l'emmenait à son domicile, qu'ensuite cela n'avait plus été permis, avant de l'être à nouveau. Il a ajouté qu'il était arrivé vingt ans plus tôt qu'on leur paie les frais de parking, tout en précisant qu'il n'avait pas reçu d'indemnité pour payer une place de parking et qu'il en payait une lui-même.

Le témoin X. _____ a été engagé par l'intimée en novembre 2019 et y a travaillé jusqu'en février 2022. Son contrat a ensuite été résilié par son employeur pour problèmes économiques. Il a exposé qu'il avait été engagé comme responsable d'exploitation, qu'il était le responsable du planning des chantiers, qu'il était le chef direct de l'appelant et qu'il le voyait tous les jours. Il a déclaré se souvenir que parfois, on demandait à l'appelant de se rendre sur un chantier et qu'il refusait parce qu'il ne voulait pas conduire la fourgonnette. Il n'avait jamais expliqué le vrai motif de son refus. Il lui avait dit qu'on lui avait retiré la camionnette et qu'il n'était pas obligé de la conduire. Parfois, ils avaient dû changer des plannings parce qu'il ne voulait pas conduire la camionnette. Le témoin ne se souvenait pas que l'appelant ait parlé de remboursement de frais de parking. Il a précisé que l'appelant avait refusé à plusieurs reprises de conduire la camionnette, qu'il y avait d'autres employés qui la conduisaient, mais qu'il était parfois seul sur le planning et qu'il avait fallu jongler pour le remplacer. X. _____ a encore expliqué qu'il n'avait pas de formation de management, qu'il n'y avait pas de plateforme spécifique dans l'entreprise en cas de conflit interne, qu'il n'avait pas eu vent de conflits entre l'appelant et d'autres employés et qu'hormis le problème de refus de conduire les jours où on le lui demandait, le travail de l'appelant n'avait jamais été mis en cause.

Selon T. _____, employé de l'intimée depuis mars 2019, l'appelant était un bon travailleur, avec lequel il n'avait jamais eu de conflit. Le témoin était au courant des circonstances dans lesquelles son

contrat de travail avait été résilié. Il devait conduire le bus pour se rendre sur les chantiers et avait refusé de le faire. C'était important qu'il conduise le fourgon dans lequel se trouvait le matériel nécessaire pour la pose des revêtements. Le témoin avait entendu dire qu'il avait mal supporté le fait qu'on lui enlève le bus quand il était malade et que c'était la raison pour laquelle il avait refusé par la suite de le conduire à nouveau. T. _____ était également informé du fait qu'il demandait à la société une participation à la couverture des frais de parking à proximité de chez lui. Il a ajouté qu'après avoir reçu son avertissement, l'appelant avait persisté dans son refus de conduire le fourgon.

Enfin, W. _____, qui travaille chez l'intimée depuis 17 ans, en qualité de responsable finances et administrative au moment de son audition, s'occupe des ressources humaines. Elle a expliqué avoir eu connaissance des circonstances de la résiliation du contrat de travail de l'appelant, précisant que X. _____ se plaignait beaucoup parce que l'appelant ne faisait pas ce que son supérieur lui demandait, à savoir qu'il refusait de prendre un fourgon pour se rendre sur un chantier. A la demande de M. X. _____, elle avait rédigé un avertissement écrit, qui était resté sans effet, l'appelant ayant toujours refusé de le faire. Elle avait cru comprendre des bruits qui circulaient que l'appelant était vexé qu'on soit venu rechercher les clés du fourgon quand il était en arrêt maladie. Le témoin a expliqué que les employés qui conduisaient le fourgon disposaient d'une carte d'essence de l'entreprise, qui pouvait être utilisée pour des trajets du domicile à l'entreprise. À sa connaissance, l'entreprise n'avait jamais versé d'indemnité pour les frais de parking au domicile de l'employé. Lorsque l'appelant et le syndicat avaient demandé de modifier les motifs du congé, elle avait demandé conseil à la Fédération vaudoise des entrepreneurs qui lui avait conseillé de ne pas revenir sur le motif indiqué dans la lettre, qui était conforme à la réalité. L'appelant souhaitait que la société indique que c'était pour des motifs économiques qu'il avait été licencié parce qu'il ne voulait pas être pénalisé par le chômage. S'agissant du cahier des charges du 9 janvier 2014, il avait été remis à l'appelant lorsque l'intimée avait refait tous les contrats en 2015. Le

témoin a ajouté qu'avant son congé, l'appelant n'avait pas contesté l'avertissement.

Quant à l'appelant, entendu en qualité de partie, il a notamment déclaré ce qui suit :

« Lorsque le docteur m'en a donné l'autorisation, j'ai repris le travail. Quand je suis arrivé à l'entreprise, M. X. _____ est venu vers moi et m'a dit de prendre la clé et le fourgon et d'aller sur un chantier. Je lui ai dit que je ne prenais plus le fourgon parce que l'entreprise avait refusé de me payer le macaron. M. [...] m'a dit qu'il ne voulait pas me le payer, sinon il devrait payer pour les autres. Je lui avais dit que s'il ne me payait pas le macaron, je ne conduisais plus le fourgon. M. [...] m'a dit alors qu'il allait réfléchir. À ma reprise du travail, comme je n'avais pas de réponse de l'employeur, j'ai expliqué que je ne voulais pas conduire le fourgon.

(...)

Interpellé par le conseil de la partie défenderesse, j'admets avoir refusé de conduire le fourgon pour les motifs déjà expliqués. J'estime que je n'avais pas à payer pour le parking de ce véhicule. Je précise qu'aucun employé ne ramenait le fourgon au dépôt à la fin du travail. À mon sens, il n'y a pas de raison de faire une discrimination entre ceux qui conduisent les véhicules et les autres. L'important est que l'employé travaille.

(...) »

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, 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 rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2).

3. L'appelant reproche d'abord aux premiers juges de n'avoir pas retenu et pris en compte le contenu des témoignages.

L'état de fait a été complété dans la mesure utile afin de tenir compte des cinq témoignages qui ont été protocolés lors de l'audience de jugement du 30 août 2022.

4.

4.1 L'appelant dénonce une violation de l'art. 328 CO et soutient que le caractère abusif du licenciement résulterait de la manière dont il a été donné. Pour l'appelant, il y aurait lieu de tenir compte de l'âge, de l'ancienneté, du moment auquel le congé a été donné en rapport à la retraite et des modalités de résiliation du contrat de travail. Il fait valoir que l'intimée n'aurait ni cherché une solution propre à permettre le maintien des rapports de travail, ni offert au travailleur une dernière chance de répondre à ses attentes, alors que ce dernier était âgé d'environ 60 ans et avait presque 18 années de service à son actif. Il invoque les différents témoignages pour soutenir qu'il était un bon travailleur et que la situation s'était dégradée dans l'entreprise à l'arrivée de X._____. Il reproche à l'intimée de s'être séparée d'un travailleur âgé sans lui avoir donné l'occasion d'être entendu, sans avoir véritablement cherché à régler le conflit qui l'opposait à un des cadres de l'entreprise, à savoir le directeur de la planification, et sans avoir tenté de trouver une issue concernant la prise en charge des frais de stationnement du véhicule d'entreprise. Elle aurait ainsi enfreint son devoir accru d'assistance à l'égard d'un travailleur âgé et d'une grande ancienneté.

4.2

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

avait été fait – de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

4.2.2 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, 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 (cf. art. 328 al. 1 CO). 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 (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1 et les réf. citées).

En application de ces principes, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un monteur en chauffage âgé de 63 ans prononcé sans prévenir à quelques mois de l'âge de la retraite, après 44 ans de loyaux services, au motif que cet employé, comme d'autres, avait des difficultés relationnelles avec un cadre qui n'était pas son supérieur direct et qu'il avait, comme d'autres, une position critique envers des mesures de rationalisation introduites dans l'entreprise. Le Tribunal fédéral a reproché à l'employeur de n'avoir pas fait la moindre tentative pour désamorcer les difficultés relationnelles, ce qui devait être possible puisque le cadre en question n'était pas le supérieur hiérarchique de l'employé, et a considéré que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée; il a observé en outre que le caractère licite des mesures de rationalisation litigieuses était discutable ; enfin et surtout, le Tribunal fédéral a relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouve à quelques mois de la retraite et a travaillé 44 ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115).

Le Tribunal fédéral a par la suite eu l'occasion de relever que le cas précité était exceptionnel, voire extrême, et qu'il fallait tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier et non s'en tenir au seul âge du collaborateur pour décider du caractère abusif ou non d'une résiliation. Ainsi, les principes découlant de l'ATF 132 III 115 ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge ayant œuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (TF 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2 ; TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5 et 2.6).

Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en

garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_390/2021 précité consid. 3.1.4 ; TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2).

En tout état de cause, les conséquences économiques du licenciement – qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur – font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement. Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. À cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule – sous le couvert de la protection sociale de l'employé – être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (TF 4A_390/2021 précité consid. 3.1.5 et les réf. citées).

4.3 En l'espèce, malgré l'âge de l'appelant, son ancienneté auprès de l'intimée et le fait qu'il lui a donné satisfaction jusqu'au comportement qui lui a été reproché, le licenciement prononcé par l'intimée ne saurait être qualifié d'abusif.

Indépendamment de ses qualités professionnelles, lesquelles ne sont nullement contestées, il ressort clairement des témoignages figurant au dossier que l'appelant a refusé de conduire un fourgon dans le cadre de son travail, alors que cela entrerait dans son cahier des charges et que cela lui était expressément demandé, ce qui a provoqué des problèmes de planning et d'organisation. L'appelant a d'ailleurs reconnu lui-même lors de son audition qu'il a refusé de prendre le fourgon car l'entreprise avait refusé de lui payer le macaron de parcage. Un avertissement lui a été adressé, dans lequel on lui a expliqué que son

comportement consistant à refuser de conduire le fourgon n'était pas admissible car cela compromettrait la mise en marche et l'organisation des chantiers. Il lui a en outre été expressément précisé que s'il ne modifiait pas son comportement, l'intimée serait dans l'obligation de résilier son contrat.

Compte tenu de ce qui précède, il est constant que l'appelant a été licencié en raison de son comportement sur son lieu de travail, soit son refus répété de conduire une camionnette durant ses heures de travail, contrairement à ce que prévoyait son cahier des charges. L'appelant fait valoir qu'une solution aurait dû être recherchée pour la prise en charge des frais de stationnement du véhicule d'entreprise lorsqu'il rentrait à son domicile. Toutefois, il n'a été ni demandé ni reproché à l'appelant de ne pas prendre le fourgon à son domicile, de sorte que la problématique liée au macaron ou aux frais de stationnement est sans pertinence.

En outre, comme exposé ci-dessus, malgré l'ancienneté de l'appelant et le fait qu'il ait toujours donné satisfaction, il n'y a pas de contrôle de proportionnalité en matière de licenciement et l'employeur pouvait, compte tenu des circonstances, licencier l'appelant sans avoir à prendre préalablement des mesures moins incisives. Le refus d'obtempérer réitéré de l'employé provoquait des problèmes de planning et d'organisation du travail dans l'entreprise. L'employeur a pris soin d'avertir l'appelant avant de le licencier, en lui expliquant pour quelle raison son refus ne pouvait être admis, mais l'avertissement n'a pas permis de normaliser la situation. A noter d'ailleurs que l'employeur n'avait aucune obligation d'entendre l'employé avant de le licencier. S'il l'estimait nécessaire, l'appelant aurait pu demander un entretien après avoir reçu l'avertissement ou se déterminer par écrit, ce qu'il n'a toutefois pas fait. L'employeur n'avait pas non plus à accorder encore une dernière chance à l'appelant.

On ne saurait donc dire que le licenciement était abusif par la manière dont il a été donné. Quant à une éventuelle violation de l'art. 328

CO, il n'est pas établi qu'un conflit personnel existait entre l'appelant et un des cadres de l'entreprise et que l'intimée n'aurait rien entrepris pour le désamorcer. S._____ a laissé entendre que la situation au sein de l'entreprise s'était dégradée à l'arrivée de X._____, que lui-même avait « *aussi eu des problèmes avec ce personnage* », que tout le monde avait eu des problèmes avec celui-ci. Il n'a toutefois pas dit expressément qu'il y aurait eu un conflit entre l'appelant et son supérieur hiérarchique. Au reste, cette affirmation n'est confirmée par aucun autre élément du dossier. En particulier, il ne ressort pas du dossier que l'appelant se serait plaint de cette situation auprès de son employeur, situation qui n'a même pas été décrite par l'appelant dans le cadre de sa demande simplifiée du 28 janvier 2022 sous « *objet du litige* ». On ne voit donc pas comment l'intimée aurait pu/dû prendre des mesures afin de protéger son employé puisqu'il ne lui a jamais été rapporté que celui-ci se trouvait en conflit personnel avec un supérieur hiérarchique.

Finalement, la péjoration de la situation financière de l'appelant et de sa prévoyance professionnelle ne constitue pas un motif pour retenir que le licenciement serait abusif. L'intimée n'est pas tenue de maintenir l'emploi de l'appelant dans le seul but de lui éviter des conséquences fâcheuses en termes de prévoyance professionnelle alors que celui-ci ne respecte pas les instructions qui lui sont données et qui entrent dans son cahier des charges.

Il résulte de ce qui précède que le grief est mal fondé.

4.4 A toute fin utile, on notera également que l'appelant ne fait plus valoir en procédure d'appel une violation de l'art. 10 al. 4 let. b et d CCT SOR, de sorte que cette question n'a pas besoin d'être réexaminée.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

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

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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

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

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Syndicat Unia Région Vaud, Alice Besson (pour I. _____),
- Me Jean-Samuel Leuba (pour D. _____ SA),

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

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

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