

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 17 avril 2025

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
Mme Bendani et Cherpillod, juges  
Greffière : Mme Egger Rochat

\*\*\*\*\*

**Art. 328 et 336 et 336a CO ; 308 al. 1 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **H.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 23 juillet 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **I.**\_\_\_\_\_ **AG**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 23 juillet 2024, notifié le 26 juillet 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal de prud'hommes ou le tribunal) a rejeté la demande de H. \_\_\_\_\_, dans la mesure de sa recevabilité (I), a débouté les parties de toutes autres conclusions (II), a rendu le jugement sans frais (III) et a dit que H. \_\_\_\_\_ devait à I. \_\_\_\_\_ AG une indemnité de 5'000 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que les conclusions modifiées par l'employé le 9 octobre 2023 relevaient toujours de la procédure simplifiée et reposaient sur le même fondement qu'était le contrat de travail ayant lié les parties. Ils ont estimé que le lien de connexité était démontré et ainsi l'une des conditions de l'art. 227 al. 1 CPC réalisée. Concernant la conclusion prise par le demandeur sous chiffre I des plaidoiries écrites du 14 juin 2024 (cf. *infra* C ch. 13 c), le tribunal a estimé que la question de sa tardiveté pouvait rester ouverte, compte tenu de l'issue du litige sur le fond. A cet égard, les premiers juges ont retenu que la résiliation communiquée à l'employé par l'employeur, le 11 avril 2022, était frappée de nullité, dès lors qu'elle avait été donnée en temps inopportun selon l'art. 336c al. 1 let. b CO. Cette résiliation étant nulle, elle ne pouvait fonder une prétention à une indemnité réparatrice, puisque les parties étaient toujours liées par le contrat de travail. Or, l'assurance perte de gain ayant versé les indemnités journalières au demandeur, la défenderesse était libérée de son obligation de verser le salaire. Pour ce qui concerne la résiliation notifiée le 26 juillet 2023 par l'employé avec effet au 31 août 2023, l'employeur l'ayant acceptée par courrier du 18 août 2023, les premiers juges ont considéré que les parties s'étaient accordées sur la fin des rapports de travail. Selon le tribunal, le demandeur ne pouvait pas invoquer les art. 336 ss CO, ni les art. 337b et 337c CO, pour obtenir une indemnité.

**B.** Le 26 août 2024, H. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant ou l'employé) a interjeté un appel contre le jugement précité, concluant à sa réforme en ce sens qu'I. \_\_\_\_\_ AG (ci-après : l'intimée ou l'employeur) doit lui verser la somme de 30'000 fr. net, avec intérêts à 5 % l'an à compter du 27 juillet 2023, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et la somme de 5'000 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement, la cause étant renvoyée à l'autorité précédente pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

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

**1. a)** Le 8 août 2005, l'appelant est entré au service d'O. \_\_\_\_\_ SA en tant que chauffeur, livreur et installateur à plein temps, ses tâches étant de livrer et installer des réfrigérateurs industriels ainsi que de monter des chambres froides. O. \_\_\_\_\_ SA avait pour but l'achat et la vente d'installations et d'appareils pour la réfrigération, climatisation, ventilation, pompe à chaleur et récupération d'énergie.

A la suite de fusions en mai 2009 et décembre 2016, cette société est devenue [...] SA. Celle-ci a modifié, le 16 octobre 2018, sa raison sociale pour devenir [...] SA laquelle est devenue I. \_\_\_\_\_ AG, soit l'intimée, en janvier 2024.

Exploitant une succursale à [...] depuis janvier 2007, l'intimée a pour but la fourniture de tous les services (tels que conseil, développement, fabrication, planification de projets, installation et commercialisation) dans le domaine des systèmes, installations et composants de toutes sortes, en particulier les systèmes électriques et sanitaires tels que le chauffage, le refroidissement à vapeur, systèmes de ventilation, systèmes de climatisation et de sécurité, systèmes d'automatisation, technologie des systèmes du bâtiment et systèmes

spéciaux ainsi que dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

**b)** En 2022 et 2023, l'appelant ayant travaillé pour les diverses sociétés précitées sans modification des conditions contractuelles, son salaire s'élevait à 5'933 fr. brut par mois, versé treize fois l'an. Les parties étaient convenues d'appliquer à leur relation contractuelle la Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment du 1<sup>er</sup> janvier 2019, 1<sup>ère</sup> édition (ci-après : Suissetec).

**2. a)** Le 14 décembre 2020, l'appelant a dû, à la demande de ses supérieurs, sortir une chambre choc de congélation. Avec l'aide de ses collègues, il a hissé cette chambre froide sur le hayon du monte-charge, et avec l'aide de l'un d'eux, l'a soulevée afin de pouvoir l'installer à l'intérieur de la camionnette. Le pont ne se levant pas assez haut, l'appelant s'est placé sous le pont pour le lever avec l'épaule et, à ce moment-là, a ressenti un craquement avant de tomber à terre.

Selon les conseils de son supérieur qui aurait estimé qu'il s'agissait probablement d'un claquage et qu'il fallait rester tranquille, l'appelant est parti en vacances le lendemain pour le Chili, dont il est ressortissant. Il s'est absenté du 15 décembre 2020 au 17 février 2021. Les médecins chiliens l'ont informé qu'il s'était déchiré le tendon d'Achille.

**b)** A son retour, l'appelant a remis à son employeur un certificat de travail attestant d'une incapacité de travail du 14 décembre 2020 au 17 mars 2021 pour cause d'accident.

Le 22 février 2021, l'accident a été déclaré à la Suva en ces termes : « on était en train de charger une chambre froide, nous la mettions dans le camion et en poussant, je me suis tordu la cheville et je suis tombé au sol ».

Le 1<sup>er</sup> juin 2021, la Suva a reconnu le droit de l'appelant aux indemnités journalières.

**c)** Cette incapacité de travail s'est prolongée jusqu'au 10 avril 2022.

**d)** Selon les déclarations de l'appelant et le témoignage d'un collègue, il semble que si l'un d'eux subissait un arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, il risquait d'être licencié.

**3.** Selon les explications de l'intimée, le service auquel appartenait l'appelant avait été réorganisé, ce qui aurait entraîné la suppression de son poste.

Le 11 avril 2022, lors de son retour au travail, l'appelant s'est vu signifier oralement la résiliation de son contrat de travail pour le 31 juillet 2022, étant libéré de son obligation de fournir sa prestation dans l'intervalle. Ses supérieurs lui ont remis la lettre de congé, l'appelant ayant refusé d'accuser réception du congé.

Le 13 avril 2022, l'intimée a adressé la correspondance suivante à l'appelante (*sic*) :

« [...] »

1. Résiliation du contrat de travail

A la suite de notre séance le 11 avril 2022 à laquelle vous avez refusé de signer notre courrier, nous vous confirmons par la présente la résiliation de votre contrat de travail avec notre société dans le respect du délai de congé contractuel de trois mois pour la fin d'un mois, avec effet au 31 juillet 2022.

2. Libération de l'obligation de travailler

Nous vous libérons avec effet immédiat de votre obligation de travailler. Nous nous acquitterons naturellement de l'ensemble de nos obligations découlant du contrat de travail jusqu'à votre départ juridique de l'entreprise.

3. Vacances et heures supplémentaires

Votre solde de vacances est compensé par la libération de l'obligation de travailler. Les heures supplémentaires devant être compensées par du temps libre de même durée, le solde de vos heures supplémentaires est compensé par la libération de l'obligation de travailler.

4. Obligation de versement du salaire

L'obligation de verser le salaire s'éteint le 31 juillet 2022, dans la mesure où vous n'avez pas pris un nouvel emploi plus tôt. Le 13<sup>e</sup> mois de salaire vous sera réglé au prorata le mois suivant votre départ. Vous avez le droit, et en même temps l'obligation, d'accepter un emploi convenable durant la période de libération de l'obligation de travailler. Vous devez nous informer immédiatement de tout salaire reçu ailleurs, car celui-ci sera décompté. Nous attirons votre attention sur le fait que les frais forfaitaires mensuels ne font pas partie du salaire. Ils ne vous seront donc pas versés pendant la période de libération de l'obligation de travailler.

[...]

1. Protection contre le licenciement

Au cas de survenance d'un motif de protection contre le licenciement, tel que la maladie ou un accident, lors de la période de libération de l'obligation de travailler, ce motif doit être immédiatement signalé et indépendamment de la durée de l'incapacité de travailler, vous devez immédiatement nous fournir un certificat médical. Si nécessaire, nous nous réservons en outre le droit de vous référer à notre médecin de confiance.

[...] »

**4.** Le 13 avril 2022, le Dr [...], médecin à [...], a établi un certificat médical attestant de l'incapacité totale de travail de l'appelant dès le 11 avril 2022, à réévaluer le 5 mai 2022.

Le 20 avril 2022, l'appelant a communiqué le certificat du 13 avril 2022 à l'intimée et s'est prévalu de la nullité du congé qui lui avait été notifié, tout en s'y opposant.

Le 24 mai 2022, l'intimée a contesté la nullité du licenciement de l'appelant, celui-ci n'étant pas en incapacité de travail lors de son retour le 11 avril 2022.

**5. a)** Le 5 mai 2022, l'intimée a informé son assureur perte de gain maladie, soit M.\_\_\_\_\_, de l'incapacité de travail de l'appelant. Comme un certificat attestant d'une reprise à 100 % de son activité par l'appelant avait été délivré à l'employeur, l'assurance M.\_\_\_\_\_ a requis un deuxième avis médical auprès de son médecin-conseil.

A l'issue d'un premier avis de son médecin-conseil, M.\_\_\_\_\_ a estimé que le traitement suivi par l'appelant était symptomatique d'une

réelle maladie. L'assurance perte de gain a versé les indemnités journalières à l'intimée en faveur de l'appelant.

**b)** Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la société Q.\_\_\_\_\_ était l'assurance perte de gain de l'intimée.

**6.** Le 4 janvier 2023, l'appelant a saisi le tribunal de prud'hommes d'une requête de conciliation dirigée contre l'intimée.

Le 27 mars 2023, le président a tenté la conciliation. Celle-ci ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à l'appelant.

**7.** Le 29 avril 2023, le Dr J.\_\_\_\_\_, mis en œuvre par le Q.\_\_\_\_\_, a rendu son rapport. Il en ressort que l'appelant a souffert d'une neuropathie inguino-scrotale et qu'il était en mesure de reprendre son activité dès le 7 janvier 2023, dans le respect des consignes du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) et de la Suva (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents) concernant le port de charges.

Le 17 mai 2023, le Q.\_\_\_\_\_ s'est adressé en ces termes à l'intimée :

« [...]

Vous avez annoncé un arrêt de travail depuis le 11 avril 2022 concernant votre employé M. H.\_\_\_\_\_.

Suite à l'instruction du dossier, nous sommes en mesure de vous informer que les conditions pour l'octroi de prestations ne seront plus remplies.

En effet, à compter du 1<sup>er</sup> août 2023, la personne assurée a une capacité de 100% dans une activité adaptée qui doit respecter les limitations suivantes :

Pas de ports de charges de plus de 10 kg

Pas de marche en terrain irrégulier

Pas de montées ou descentes répétitives de pentes, escaliers ou échelles

Pas de positions accroupies ou à genoux

Ce jour, une prise de position motivée a été adressée dans ce sens à votre collaborateur.

[..] »

Les 25 mai et 28 juin 2023, l'appelant a contesté la position énoncée ci-dessus par le Q.\_\_\_\_\_. Celui-ci a accepté de prolonger le versement des indemnités journalières jusqu'au 27 août 2023.

**8.** Le 27 juin 2023, l'appelant a assigné l'intimée devant le tribunal de prud'hommes en concluant, principalement, à ce qu'il soit constaté que les rapports de travail le liant à l'intimée n'ont pas été résiliés valablement le 11 avril 2022 et sont maintenus (I), à ce que l'intimée lui doive immédiat paiement d'un montant de 5'933 fr. brut, à titre de droit au 13<sup>e</sup> salaire pour la période courante 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (II) et à ce qu'il lui soit donné acte de ses réserves civiles relatives à ses autres prétentions salariales et la réparation de son préjudice corporel (III) ; subsidiairement, à ce que l'intimée lui doive immédiat paiement d'un montant de 24'067 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 12 avril 2022, au titre d'indemnité pour licenciement abusif (IV), le conclusions V et VI reprenant les conclusions précitées sous chiffres II et III.

**9. a)** Le 26 juillet 2023, l'appelant s'est adressé à l'intimée en ces termes :

« [...] »

Comme vous le savez sans doute, le droit aux indemnités journalières perte de gain servies par l'assureur perte de gain prendra fin au 31 août prochain, motif pris que M. H.\_\_\_\_\_ serait en mesure de retrouver un emploi adapté à ses limitations fonctionnelles à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Partant, dès le mois de septembre prochain, mon mandant se retrouvera en incapacité de travailler dans son activité habituelle, toujours en période de protection contre le licenciement en temps inopportun, sans qu'un poste de travail ne lui soit offert au sein du groupe, ceci sans aucun revenu.

Dans ces conditions, il est contraint de démissionner, avec effet au 31 août 2023.

Il réserve bien entendu tous ses droits quant à la responsabilité contractuelle et extracontractuelle de [...] SA dans les procédures en cours et à venir.

[...] »

Le 18 août 2023, l'intimée a accepté cette résiliation en ces termes :

« [...]

Nous vous confirmons la réception de votre lettre de résiliation du 26 juillet dernier, par laquelle vous résiliez les rapports de travail pour le 31 août 2023. Bien que le préavis applicable soit en principe de trois mois, nous vous confirmons accepter votre résiliation en l'état et la cessation des rapports de travail sera effective au 31 août 2023.

[...] »

**b)** Selon les certificats médicaux établis par le Dr [...], l'appelant était en incapacité totale jusqu'au 27 juillet 2023.

**c)** Le droit de l'appelant à l'indemnité de chômage est ouvert depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**10.** Par réponse du 8 septembre 2023, l'intimée s'est prévaluée de la résiliation du 26 juillet 2023 et de sa correspondance du 18 août 2023, dont il ressort que les rapports de travail ont pris fin au 31 août 2023. L'intimée a mentionné qu'un montant de 5'933 fr. avait été versé à l'appelant à titre de treizième salaire 2022, en se fondant sur la fiche de salaire du mois de janvier 2023, laquelle indique un montant de 4'944 fr. 15 à ce titre. Elle a fait valoir que la demande était « caduque », dès l'instant où les deux conclusions principales étaient devenues sans objet (cf. *supra* ch. 8). L'intimée a requis que l'appelant soit interpellé et que la cause soit rayée du rôle.

**11.** Par écriture intitulée « *Nova* » du 9 octobre 2023, l'appelant a modifié ses conclusions (cf. *supra* ch. 8) en ce sens que l'intimée lui doive immédiat paiement d'un montant de 24'067 fr. brut, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 27 février 2024, échéance moyenne, à titre de réparation du dommage consécutif à la résiliation immédiate justifiée des rapports de travail (I), ainsi que d'un montant de 5'933 fr. brut, à titre de droit au treizième salaire pour la période courante du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (II) et à ce qu'il lui soit donné acte de ses réserves civiles relatives à ses autres prétentions salariales et la réparation de son préjudice corporel (III).

Le 31 octobre 2023, l'intimée a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité de la conclusion susmentionnée prise sous chiffre I et, sur le fond, au rejet de toutes les conclusions précitées.

**12.** Le 14 novembre 2023, le tribunal de prud'hommes a tenu audience de jugement en présence des parties. Plusieurs témoins ont été entendus.

Avec l'accord des parties, le Dr [...] a répondu, le 24 janvier 2024, à un questionnaire établi par Me Micsiz, dont il ressort que les atteintes à la santé de l'appelant sont permanentes, le pronostic étant défavorable et l'empêchant de trouver un emploi, et que les conditions de travail, telles que décrites par le patient en consultation, ont sans aucun doute eu un impact délétère sur sa santé.

**13. a)** Le 19 février 2024, le tribunal de prud'hommes a repris audience de jugement en présence des parties, qui ont été entendues. L'appelant a retiré sa conclusion prise sous chiffre II et maintenu les conclusions prises sous chiffres I et III.

Il ressort du procès-verbal que l'instruction n'était pas close, les parties étant tenues de produire des pièces. En outre, les parties ont été informées qu'à l'issue de la production des dernières écritures, dont les plaidoiries écrites, le tribunal tiendrait une séance de délibérations à huis clos, et communiquerait sa décision, soit par dispositif, soit par jugement directement motivé, par la voie postale.

**b)** Le 29 mai 2024, l'intimée a déposé ses plaidoiries écrites, l'appelant ayant déposé les siennes, le 14 juin 2024.

Dans ses plaidoiries écrites, l'appelant a requis la reprise de l'instruction, afin que la déposition du responsable du secteur auquel il était rattaché soit recueillie. Au fond, il a conclu, principalement, à ce que l'intimée lui doive immédiat paiement d'un montant de 30'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 27 juillet 2023, à titre d'indemnité

pour licenciement abusif et, subsidiairement, de montants de 6'126 fr. 55 brut et de 793 fr. 05 net, chaque montant avec intérêt à 5 % l'an à compter du 13 septembre 2023, échéance moyenne, à titre de réparation du dommage consécutif à la résiliation immédiate justifiée des rapports de travail, en requérant tant à titre principal que subsidiaire, à ce qu'il lui soit donné acte de ses réserves civiles relatives à ses autres prétentions salariales et la réparation de son préjudice corporel.

Dans ses plaidoiries écrites, l'intimée a réitéré les conclusions prises au pied de sa réponse du 31 octobre 2023 (cf. *supra* ch. 11).

**c)** Le 28 juin 2024, chaque partie a répliqué spontanément, l'appelant maintenant ses conclusions et l'intimée concluant à l'irrecevabilité de la conclusion prise par l'appelant sous chiffre I et au rejet, sur le fond, de toutes ses conclusions.

**d)** Le 2 juillet 2024, le tribunal de prud'hommes s'est réuni et a délibéré à huis clos.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 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.

**1.2** L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

**2.** Invoquant une violation des garanties procédurales visées aux art. 29 al. 1 et 30 al. 1 Cst. et 6 par. 1 CEDH, l'appelant relève qu'il est impossible de savoir si le jugement daté du 23 juillet 2024 est conforme à la décision prise le 2 juillet 2024, qu'il s'agisse de son dispositif ou de ses considérants.

**2.1** Selon l'art. 30 al. 1 Cst., qui de ce point de vue a la même portée que l'art. 6 par. 1 CEDH, toute personne dont la cause doit être jugée dans une procédure judiciaire a droit à ce que sa cause soit portée devant un tribunal établi par la loi, compétent, indépendant et impartial. Le droit des parties à une composition régulière du tribunal impose des exigences minimales ; il interdit les tribunaux d'exception et la mise en

œuvre de juges *ad hoc* ou *ad personam* et exige dès lors, en vue d'empêcher toute manipulation et afin de garantir l'indépendance nécessaire, une organisation judiciaire et une procédure, déterminées par un texte légal (ATF 131 I 31 consid 2.1.2.1 ; ATF 129 V 335 consid. 1.3.1 et réf. cit.).

Si elles ont lieu publiquement, ou même sans cela, si elles donnent lieu à une réunion effective du tribunal, les délibérations correspondent généralement à un moment précis, qui s'achève par une prise de décision. C'est alors celle-ci qui détermine la date à mentionner selon l'art. 238 let. b CPC (Tappy, Commentaire romand, Code de procédure [CR CPC], 2<sup>e</sup> éd. 2019, n. 13 ad art. 236 CPC). Lorsque l'arrêt est rendu par voie de circulation, la date à laquelle il est prononcé correspond généralement au jour auquel le président de l'autorité concernée atteste que la décision de cette autorité est venue à chef, c'est-à-dire le jour où il constate que la proposition a obtenu l'unanimité ou emporté une majorité qui n'est plus susceptible d'être renversée. Ce jour ne coïncide pas nécessairement avec celui de la signature du jugement. Si la signature constitue une condition de validité formelle de la décision, elle sert avant tout à confirmer, pour des motifs de sécurité juridique, la conformité formelle et matérielle des exemplaires destinés aux parties avec la décision prise par le tribunal. La signature a pour fonction d'attester que l'acte notifié correspond à la volonté véritable du ou des signataires (ATF 131 V 483 consid. 2.3.3).

**2.2** Il résulte du procès-verbal des opérations que le tribunal de prud'hommes s'est réuni pour une séance de délibérations le mardi 2 juillet 2024, à 18h05, à huit clos, hors la présence des parties, pour délibérer dans la cause en conflit de travail opposant l'appelant à l'intimée. Le procès-verbal mentionne que la décision est prise à l'unanimité, la rédaction du jugement motivé étant confiée au président et que le tribunal communiquera sa décision aux parties par jugement directement motivé, la séance de délibérations étant levée à 18h35.

Le jugement motivé daté du 23 juillet 2024, indique en préambule ce qui suit :

« Statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire sur la requête présentée le 27 juin 2023 par H.\_\_\_\_\_, domicilié à [...], à l'encontre d'I.\_\_\_\_\_ AG, à Zurich dans le cadre du litige qui les oppose, le Tribunal prononce ».

Ainsi, il résulte du procès-verbal des opérations que le tribunal de prud'hommes a délibéré à huis clos et arrêté sa décision le 2 juillet 2024. Le président a ensuite rédigé l'arrêt, rien n'indiquant que le jugement une fois rédigé aurait ensuite circulé auprès des assesseurs. Reste qu'il ne s'agit pas d'une obligation procédurale, étant relevé que les délibérations ont donné lieu à une réunion effective et que le jugement n'a pas été rendu par voie de circulation. Par ailleurs, aucun élément ne permet de douter que le président n'aurait pas suivi le sens des délibérations et modifié la décision prise dans ce cadre. Le grief doit donc être rejeté.

**3.** Invoquant une violation de l'art. 59 CPC et se prévalant de l'arrêt de la Cour d'appel civile (ci-après : CACI) du 28 juin 2024/298, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tranché la question de la recevabilité de sa conclusion I, ce qui l'empêcherait de pouvoir déposer une nouvelle demande portant sur le même objet, une décision revêtue de l'autorité de la chose jugée étant rendue en lieu et place d'une décision d'irrecevabilité.

**3.1** Dans son arrêt du 28 juin 2024/298, la CACI a constaté que le premier juge avait rejeté la conclusion en inscription d'une servitude de passage nécessaire au motif que l'appelante n'avait ni allégué ni prouvé la nécessité de doter sa parcelle d'un accès à la voie publique. Elle a considéré, en substance, que le premier juge ne pouvait se limiter à laisser ouverte la question de la recevabilité, les conséquences d'une éventuelle irrecevabilité de l'acte étant autrement différentes que celles rattachées à un rejet au fond de l'action, qu'au surplus, le procès n'avait pas été mené en conformité avec les principes applicables à la procédure simplifiée,

qu'en effet, la demande apparaissait conforme aux exigences de forme, que la procédure en question imposait un devoir d'interpellation au juge et qu'il incombait par conséquent à ce dernier d'inviter l'appelante à compléter ses allégations jugées insuffisantes et à désigner, voire préciser ses moyens de preuve.

**3.2** Les premiers juges ont considéré que les nouvelles prétentions du demandeur avaient le même fondement que les conclusions initiales faisant l'objet de l'autorisation de procéder, à savoir le contrat de travail ayant lié les parties à compter du 8 août 2005 et que le lien de connexité étant démontré, l'une des conditions alternatives de l'art. 227 al. 1 CPC était par conséquent réalisée. Ils ont souligné que la question pourrait sans doute se poser s'agissant de la conclusion I des plaidoiries écrites du demandeur, dans la mesure où celle-ci n'était pas fondée sur un fait nouveau, qu'en effet la résiliation du 11 avril 2022 était connue du demandeur avant l'acte introductif d'instance, d'une part, et cette conclusion avait été prise postérieurement à la clôture de la phase d'allégation dans la procédure principale, d'autre part, qu'il n'en demeurait pas moins que la défenderesse, qui avait déposé une réponse spontanée, s'était déterminée et avait pris position sur cette conclusion et que la question de savoir si cette modification de la demande était intervenue tardivement pouvait demeurer indécise, cette conclusion devant être rejetée.

Par son grief, l'appelant semble conclure implicitement à l'irrecevabilité de ses propres conclusions, ce qui paraît bien téméraire. Par ailleurs, sa cause n'est pas comparable à l'affaire citée ci-dessus, dès lors qu'il était lui-même assisté d'un avocat et que le tribunal de prud'hommes a correctement appliqué les principes de la procédure simplifiée, ce que l'appelant ne conteste pas, sa cause ayant été examinée au fond. En outre, l'autorité est entrée en matière et a implicitement admis la recevabilité de la conclusion I. L'appelant n'expose pas en quoi cette appréciation serait contraire au droit. Le grief doit par conséquent être rejeté.

**4.** L'appelant se plaint de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits.

**4.1** L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir correctement apprécié la portée de la Convention collective de travail (ci-après : CCT) applicable aux rapports litigieux et d'avoir tenu pour acquis qu'au moment de résilier le contrat de travail le 26 juillet 2023, l'appelant n'était plus sous protection contre le licenciement en temps inopportun, alors que tel était le cas en application de l'art. 63 al. 1 let. c CCT Suissetec, disposition relative à l'interdiction de résiliation par l'employeur « à partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours) dans la mesure où le salarié-e est en incapacité de travail à 100% en raison d'une maladie ou d'un accident ».

Il importe peu de savoir si l'appelant était toujours sous protection contre le licenciement en temps inopportun en date du 26 juillet 2023. En effet, d'une part, la résiliation faite par l'employeur le 11 avril 2022 a été jugée nulle et ne pouvant être convertie en un congé valable pour le prochain terme. D'autre part, l'employé a lui-même notifié la résiliation de son contrat à l'intimée le 26 juillet 2023, avec effet au 31 août 2023. Ainsi, la résiliation du contrat est de son fait et n'est pas imputable à l'employeur.

**4.2** L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu la pression importante mise par l'intimée sur ses travailleurs, lesquels n'étaient pas équipés du matériel nécessaire et craignaient pour leur emploi en cas d'absence au travail pour des raisons d'accident ou de maladie. Il estime que le tribunal aurait dû retenir les manquements de l'intimée dans les mesures mises en place aux fins de protéger la personnalité de ses travailleurs, considérant que les limitations fonctionnelles qu'il présente à ce jour sont les conséquences de ses conditions de travail délétères auprès de l'intimée.

En l'espèce, l'appelant requiert une indemnité aux motifs qu'il a été contraint de résilier son contrat de travail et que cette résiliation a eu un impact sur sa situation financière et personnelle (cf. *infra* consid. 5). Ainsi, l'intéressé demande un dédommagement en lien avec la fin des rapports de travail et non pas à titre de réparation des éventuels dommages – d'ailleurs ni allégués ni prouvés – subis dans le cadre de l'exercice de son travail en raison de matériel défaillant ou de pressions lors d'absences. Partant, il n'est pas nécessaire d'établir, dans les faits, les conditions de travail relatives à l'équipement des employés ou aux pressions subies en cas d'absences. Au demeurant, rien n'a été allégué avec clarté au sujet des règles qui n'auraient pas été suivies.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait.

**5.** Invoquant une violation des art. 328, 336 et 336a CO et l'interdiction de l'abus de droit, l'appelant requiert une indemnité de cinq mois de salaire, eu égard à l'impact considérable de la fin des rapports de travail sur sa situation personnelle et financière. Il relève, en substance, que sa résiliation du 26 juillet 2023 doit être considérée comme une démission forcée en raison du comportement abusif de l'intimée qui aurait manqué à ses devoirs prévus par l'art. 328 CO, ce qui ouvrirait le droit à une indemnisation fondée sur l'application par analogie des art. 336 et 336a CO. Il souligne, en substance, qu'il n'avait pas d'autre choix que de résilier son contrat de travail, sous peine d'être privé de toute ressource, qu'il s'est ainsi retrouvé dans une situation de contrainte, qu'un accord de résiliation suppose l'existence de concessions réciproques, inexistantes en l'occurrence, que l'intimée n'a pas cherché une solution à lui proposer afin d'éviter son licenciement et qu'elle a ainsi manqué d'égard à son encontre et violé ses obligations légales au sens de l'art. 328 CO.

## **5.1**

**5.1.1** Aux termes 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 (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).

L'employeur a un devoir général d'assistance envers le travailleur dont les contours sont définis par les règles de la bonne foi. Il s'explique par le lien de subordination qui caractérise cette relation contractuelle : le salarié doit observer les instructions qui lui sont données (art. 321d al. 2 CO) et faire preuve de diligence et de fidélité (art. 321a CO). En contrepartie, l'employeur lui doit assistance, protection et respect de sa personnalité (art. 328 CO ; TF 4A\_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.1). Les droits de la personnalité englobent l'ensemble des valeurs essentielles - physiques, affectives et sociales - liées à la personne humaine, notamment la vie, l'intégrité physique et psychique, l'honneur, la considération sociale et professionnelle (TF 4A\_479/2020 précité, *ibidem* ; TF 5A\_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.2 ; TF 4A\_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1).

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3 ; TF 2C. 2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> éd. Zurich 2024, pp. 392 ss). Ce sont donc ces règles qui déterminent les conditions de la responsabilité de l'employeur, le délai de prescription et la détermination du montant du dommage que le travailleur peut réclamer (Brunner/Buhler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, n. 23 *ad* art. 328 CO ; Duc/Subilia, *Droit du travail, Eléments de droit suisse* 2<sup>e</sup> éd. Editions Bis et Ter 2010, n. 41 *ad* art. 328 CO).

Les conditions imposées par les art. 97 et 99 al. 3 CO doivent ainsi être remplies, à savoir la violation par l'employeur de son obligation

contractuelle de protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO), l'existence d'un dommage et un lien de causalité entre l'acte dommageable et le préjudice (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 392). La faute de l'employeur est présumée, mais celui-ci peut apporter la preuve de son exculpation (CCIV 3 septembre 2010/124 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, *ibidem*). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe ainsi à l'employé de prouver la réalisation des trois premières conditions (violation du contrat, dommage et lien de causalité) et à l'employeur de prouver qu'il n'a pas commis de faute (Thévenoz, Commentaire romand, Code des obligations I Art. 1 - 252 CO [CR CO I], 3<sup>e</sup> éd., nn. 3a, 3b et 50 *ad* art. 97 CO ; Brunner/Buhler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 24 *ad* art. 328 CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, *ibidem*). En outre, l'employeur répond des actes de ses auxiliaires (art. 101 CO) et de ses organes (art. 55 CC) (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, *ibidem*).

**5.1.2** Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 678).

L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (convention de résiliation ; *Aufhebungsvertrag*), les parties empêchant ainsi la naissance de nouvelles prétentions. Si toutefois leur convention emporte renonciation du travailleur à des prétentions (existantes) de droit impératif, un tel accord n'est valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.1 ; TF 4A\_673/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4.1 ; TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4. 1). En passant une convention de résiliation, le travailleur perd ses droits à la protection contre les licenciements abusifs (art. 336 ss CO) (TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012, précité, consid. 4.1) ; en particulier, l'art. 336c CO ne s'applique plus (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 2).

L'art. 341 al. 1 CO ne fait pas non plus obstacle à une transaction (*Vergleich*) sur les modalités de la fin des rapports de travail, à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Le travailleur ne peut pas disposer librement des créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective et, en particulier, il ne peut pas y renoncer sans contrepartie correspondante (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; ATF 110 II 168 consid. 3b ; TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017, précité, consid. 3.1 ; TF 4A\_25/2014 du 7 avril 2014 consid. 6.2). La transaction ne visant que les modalités de la fin des rapports de travail (et non en soi la résiliation du rapport contractuel), les dispositions légales relatives à la protection contre les congés (art. 336 ss CO, en particulier l'art. 336c CO) ne sont pas concernées et les parties y restent soumises. Ainsi, lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et qu'il passe simultanément ou postérieurement un accord régissant les modalités de la fin du contrat, l'acceptation de la résiliation par l'employé est à elle seule insuffisante pour admettre qu'il a renoncé (implicitement) à la protection que lui assurent les art. 336 ss CO (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002, précité, consid. 2).

**5.1.3** L'art. 336 al. 1 CO mentionne les cas de résiliation abusive. Cette énumération n'est toutefois pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4).

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).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice. Le principe et le montant de cette indemnité ne dépendent que du caractère abusif du congé, de sorte qu'elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique et est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC) ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 123 III 391 consid. 3c et réf. cit.).

## **5.2**

**5.2.1** L'appelant cite tout d'abord diverses affaires dans lesquelles le congé donné par l'employeur a été considéré comme abusif.

On doit relever qu'il n'y a pas lieu d'examiner si le congé initialement donné par l'intimée était abusif ou non, cette résiliation ayant été considérée comme nulle et ne pouvant être convertie en un congé valable, ce qui n'est pas contesté par l'appelant. Les références données sont donc inutiles.

**5.2.2** L'appelant requiert une indemnité au sens de l'art. 336a CO, compte tenu de l'impact considérable de la fin des rapports de travail sur sa situation personnelle et financière. Il explique, en bref, que l'intimée a violé ses devoirs prévus par l'art. 328 CO, dès lors qu'elle ne lui a jamais cherché un poste adapté, qu'elle n'a rien fait pour éviter son départ, souhaitant au contraire se séparer d'un travailleur trop souvent absent à

son goût, alors qu'il était âgé de plus de 50 ans, qu'il avait œuvré pour l'entreprise pendant plus de 18 ans et que ses compétences professionnelles n'avaient jamais été mises en cause.

On ne peut retenir que l'intimée aurait violé l'art. 328 CO, ce qui permettrait à l'appelant de réclamer une indemnité équivalant à cinq mois de salaire. En effet, l'intimée n'a pas violé ses obligations, aucune disposition légale ou conventionnelle ne contraignant un employeur à proposer à son employé un poste plus adapté en raison de la survenance de limitations fonctionnelles chez ce dernier. L'employeur a uniquement l'obligation de fournir à son employé une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié. Partant, aucune réparation n'est due en application des art. 328 et 97 CO, étant encore précisé que l'appelant n'a aucunement démontré le dommage subi.

On ne peut non plus lui accorder une indemnité basée sur l'art. 336a CO. Dans le cas particulier, on doit admettre que les parties ont conclu un accord sur les modalités de la fin des rapports de travail. En effet, par courrier du 26 juillet 2023, l'appelant a informé son employeur que son droit aux indemnités journalières perte de gain servies par l'assureur prendrait fin au 31 août 2023, au motif qu'il serait en mesure de retrouver un emploi adapté à ses limitations fonctionnelles à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, qu'il se retrouverait en incapacité de travailler dans son activité habituelle, qu'il ne disposerait plus de revenu et qu'il était ainsi contraint de démissionner avec effet au 31 août 2023. Par courrier du 18 août 2023, l'intimée l'a informé qu'elle acceptait cette résiliation, pour le 31 août 2023. Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus, un tel accord est admissible à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Or, en l'espèce, l'appelant n'explique pas en quoi consisteraient les prétentions ou créances relatives à son contrat de travail, auxquelles il aurait renoncé, invoquant essentiellement une violation de l'art. 328 CO qui n'est pas retenue. On n'en discerne pas davantage, l'intimée ayant été libérée de

son obligation de verser le salaire tant que l'appelant percevait des indemnités journalières, puis lorsque celui-ci s'est retrouvé inapte à reprendre son poste de travail. La résiliation convenue entre les parties n'est dès lors pas abusive. Il s'ensuit que le grief de l'appelant tendant au paiement d'une indemnité est infondé.

**6.** L'appelant conteste l'allocation de pleins dépens à la partie intimée. Il explique que le désistement intervenu aux débats du 19 février 2024 au sujet de la conclusion II des *nova* a été engendré par les atermoiements répétés de l'intimée, que ses conclusions initiales sont devenues sans objet en cours de procédure et qu'il a agi, lors du dépôt de sa requête de conciliation, puis demande du 27 juin 2023 en nullité du licenciement, lequel a été reconnu comme nul.

Le fait qu'une partie succombe ou non se détermine en fonction du résultat final de la procédure et non en fonction du fait que certains moyens d'attaque ou de défense ont été admis (TF 5A\_924/2016 du 28 juillet 2017 consid. 6.2). En l'espèce, l'appelant succombe, de sorte qu'il doit supporter les dépens de la partie adverse, le fait que certains moyens aient été admis étant sans conséquence.

**7.** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance. (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3).

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer 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 rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Mathias Micsiz, av. (pour H. \_\_\_\_\_),
- Me Juliette Ancelle, av. (pour I. \_\_\_\_\_ AG),

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, à l'att. du  
Président Patrick Gigante, v.-p.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse n'est  
pas supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :