

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 janvier 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
MM. Hack et Oulevey, juges
Greffier : M. Elsig

Art. 335c al. 1, 336, 336b al. 1 CO ; 115, 310, 311 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____ **SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 3 juin 2024 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **B.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 3 juin 2024, dont la motivation a été adressée aux parties le 10 juillet 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a notamment dit que K._____ SA devait payer à B._____ la somme brute de 4'441 fr. 65, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023 (I), et la somme nette de 15'545 fr. 75 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023 à titre d'indemnité pour licenciement abusif (II).

En droit, les premiers juges ont été amenés à statuer sur une action en paiement introduite par B._____ à l'encontre de K._____ SA pour le montant brut de 4'441 fr. 65, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023 à titre de salaire pour le mois d'août 2023 et pour le montant net de 25'558 fr. 35 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Ils ont considéré que B._____ s'était valablement opposé à son congé et qu'à la date de celui-ci, il avait travaillé vingt-deux ans pour K._____ SA, ce qui avait pour conséquence que le délai de congé était de deux mois. Ils ont jugé que les pièces produites en relation avec l'historique de la relation entre les parties ne fondaient pas un motif de licenciement et que celui-ci, donné sans aucun avertissement préalable après vingt-deux ans de service et sans qu'une solution de rechange n'ait été présentée, était abusif, justifiant une indemnité équivalent à 3,5 mois de salaire.

B. Par acte du 3 septembre 2024, K._____ SA (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement en concluant principalement à sa réforme en ce sens qu'elle ne doit pas à B._____ (ci-après : l'intimé) les sommes de 4'461 fr. 65 brut avec intérêt et 15'545 fr.

75 net avec intérêt, subsidiairement à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants, plus subsidiairement pour complément d'instruction. Elle a produit un bordereau de 29 pièces.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

Par arrêt du 14 janvier 2025 rendu sous forme de dispositif et adressé aux parties le 29 janvier 2015, la Cour de céans a rejeté l'appel (I), a mis les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 400 fr., à la charge de l'appelante, les dits frais étant réduits à 266 fr. si la motivation de l'arrêt n'était pas demandée (II) et n'a pas alloué de dépens de deuxième instance (III).

Le 23 février 2025, l'appelante a demandé la motivation de l'arrêt.

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

1. Par contrat du 6 mars 2001, l'appelante, dont le but social est notamment l'exploitation de night-clubs, dancing et cabarets, a engagé l'intimé avec effet au 1^{er} mars 2001.

Le 1^{er} janvier 2004, les parties ont signé un nouveau contrat prévoyant les mêmes conditions, sauf pour la durée moyenne maximum de la semaine de travail qui a été portée de 41 à 42 heures.

2. Le 6 juillet 2005, un client a informé l'appelante qu'il avait porté plainte contre un employé dénommé « I. _____ » pour escroquerie, usure et menaces. Il a retiré sa plainte à la suite d'un arrangement avec l'appelante et l'établissement d'un plan de paiement du 15 juillet 2005.

Le 10 mai 2006, un autre client s'est plaint par écrit auprès de l'appelante du fait qu'un employé aurait trop chargé sa carte de crédit. Selon reconnaissance de remboursement du 16 mai 2006, il a reçu la somme de 1'240 fr., le reçu indiquant que ce montant était payé par I._____ B._____.

3. Par télécopie du 17 août 2010 adressée au mandataire d'Y._____ Sàrl, le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a confirmé que l'audience à laquelle l'intimé était cité à comparaître était annulée à la suite du retrait de la plainte du Service de prévoyance et d'aides sociales.

4. Par courrier du 31 juillet 2010, l'appelante a déclaré suspendre l'intimé pour une durée indéterminée en raison d'une interdiction d'entrée en Suisse. Elle l'a réengagé le 20 août 2010 pour le 1^{er} septembre 2010 au vu des démarches administratives dont le résultat était satisfaisant.

Le 25 octobre 2010, le Service de la population a informé l'appelante qu'elle allait délivrer à l'intimé une autorisation de séjour.

5. Le 1^{er} octobre 2011, les parties ont signé un nouveau contrat de travail, fixant en particulier les conditions salariales.

6. Le 3 juillet 2014, l'appelante a sommé l'intimé de ne plus avoir de relations privées avec les artistes du night-club.

Le 29 août 2015, elle l'a licencié avec effet au 31 octobre 2015 pour le motif d'un comportement incompatible avec le règlement de l'établissement. Après contestation du congé par l'intimé, les parties sont convenues le 16 octobre 2015 de reporter l'échéance du contrat au 31 décembre 2015.

7. Le 28 février 2017, les parties se sont accordées pour réduire le temps de travail de l'intimé à 70 % du 1^{er} mars au 31 août 2016 (sic).

8. Le 30 octobre 2018, l'appelante a donné un avertissement à l'intimé pour avoir accordé, sans autorisation, un crédit à un client.

9. Par courrier du 28 janvier 2023, l'appelante a informé l'intimé que la direction de l'établissement allait être confiée à W._____ dès le 1^{er} mars 2023 et qu'elle mettait, pour des motifs de réorganisation, fin au contrat de travail avec effet au 30 avril 2023, en précisant qu'il pouvait contacter le nouveau directeur en vue d'un éventuel réengagement.

Par contrat du 11 avril 2023, l'appelante, représentée par la nouvelle direction, et l'intimé ont conclu un contrat de travail prévoyant un début d'activité immédiat, sans temps d'essai, un salaire brut de 4'100 fr., plus 341 fr. 65 de part mensuelle au treizième salaire, soit au total 4'441 fr. 65, et un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de service, ce délai étant porté à deux mois dès la sixième année de service.

10. Par courrier du 23 juin 2023 remis à l'intimé en mains propres, l'appelante a résilié le contrat de la manière suivante :

« Contrat de travail – lettre de congé

Monsieur,

Nous sommes au regret de vous informer qu'en raison d'une réorganisation complète des postes de travail dans l'entreprise, d'une situation économique tendue, et afin de promouvoir une meilleure compréhension des attentes et des besoins de nos artistes par l'adjonction de personnel féminin, nous nous voyons contraints de mettre un terme à votre contrat de travail pour le 31 juillet 2023.

Le congé intervient conformément à l'article 11 du contrat. Le délai de congé est de un (1) mois pour la fin d'un mois après le temps d'essai qui se termine le 30 juin 2023.

Nous vous remercions pour les efforts et l'assiduité montrés dans l'exercice de votre travail, et vous souhaitons bonne chance pour la poursuite de votre carrière professionnelle (...) ».

Par courrier du 27 juin 2023, l'intimé, par son conseil, a répondu ce qui suit :

« Monsieur,

Par la présente, je vous informe être consulté par Monsieur B._____, lequel m'a chargé de la défense de ses intérêts. Vous trouverez en annexe à la présente une procuration justifiant de mes pouvoirs. Ceci étant, mon mandant m'a transmis la lettre de résiliation que vous lui avez remise en mains propres le 23 juin dernier. J'ai pris note des motifs invoqués à l'appui de son licenciement. Dès lors, je vous informe que mon client **s'oppose à son licenciement.**

Au surplus, il est erroné d'affirmer que son délai de congé est d'un mois, dès lors que vous avez récemment racheté l'établissement K._____ SA. En application de l'art. 333 du Code des obligations, les rapports de travail passent à l'acquéreur de l'entreprise, avec tous les droits et obligations qui en découlent. Il s'ensuit que le délai de congé de Monsieur B._____ est de deux mois, conformément à la convention collective de travail pour l'hôtellerie - restauration.

Un autre élément doit être soulevé ici. Agé de 63 ans, Monsieur B._____ a exercé son activité professionnelle auprès du K._____ SA depuis plus de 22 ans. Il doit être considéré au sens de la jurisprudence comme un travailleur âgé. Dans plusieurs arrêts topiques, le Tribunal fédéral a précisé que l'employeur a un devoir de protection accru envers les travailleurs se trouvant dans cette catégorie. D'une manière générale, la doctrine retient que les devoirs de l'employeur découlant de ces jurisprudences s'appliquent aux employés âgés d'au moins 50 ans et ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette obligation se fonde essentiellement sur l'art. 328 CO, prévoyant les principes de protection de la personnalité du travailleur. Pour satisfaire à ses devoirs, l'employeur est tenu de faire preuve d'égard particuliers envers le travailleur concerné, ce qui se concrétise notamment **par le fait de donner des signaux, préalablement au licenciement,** indiquant à l'employé que son travail est considéré comme insuffisant de manière à lui donner la possibilité de s'améliorer. Il s'agit également pour l'employeur de rechercher des solutions **pour permettre la poursuite des rapports de travail.**

Au vu de ce qui précède, et considérant que, durant les 22 années d'activité de mon client, Monsieur B. _____ n'a reçu aucun avertissement ni critique sur la qualité de son travail, mon client peut légitimement prétendre à une indemnité pour licenciement abusif correspondant au montant maximal, soit de six mois de salaire.

Je vous invite à vous déterminer sur le contenu de la présente, étant précisé que j'ai reçu mandat de procéder par devant les instances judiciaires si aucun accord ne devait être trouvé. Je me réserve de me prévaloir de la présente en toutes circonstances et précise que mon mandant offre ses services si vous deviez le souhaiter. »

Par courrier du 5 juillet 2023, l'appelante a confirmé le licenciement et rejeté la demande de réintégration de l'intimé.

11. Le 20 février 2024, l'intimé a ouvert une action en paiement contre l'appelante par devant le tribunal, ensuite de l'échec de la conciliation, introduite par requête du 11 octobre 2023. Il a conclu, avec suite de frais et dépens au paiement par l'appelante de la somme brute de 4'441 fr. 65 sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023, à titre de salaire pour le mois d'août 2023, et de la somme nette de 25'558 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2023 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Dans sa réponse du 7 mai 2024, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité des conclusions de la demande, subsidiairement, à leur rejet.

Le tribunal a tenu une audience de jugement le 3 juin 2024 au cours de laquelle l'intimé a été interrogé en qualité de partie et à laquelle le représentant de l'appelante ne s'est pas présenté sans motif valable.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). L'appel est de la compétence de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]).

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 en lien avec des prétentions patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable, sous réserve de certains passages (cf. consid. 2.2 *infra*).

1.3 Les pièces produites avec l'appel figurent déjà au dossier de première instance. Elles sont en conséquence recevables.

2.

2.1

2.1.1 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 (ATF 138 III 378 consid. 4.3.1 ; TF 4A_168/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2 et 6 ; Jeandin, *in* Bohnet et al. [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019 [ci-après : CR-CPC], nn. 2

ss *ad art.* 310 CPC). 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Compte tenu de ce pouvoir, le juge d'appel est libre de porter une autre appréciation que l'autorité de première instance sans avoir à justifier de motifs particuliers (TF 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 2).

2.1.2 Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. 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 ; sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance ; les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (TF 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1).

Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_318/2023 du 14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 et la réf. cit.).

Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel

est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement attaqué pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 28 septembre 2022/485 et les références citées).

2.2

2.2.1 En l'espèce, l'appelante développe sur près de dix pages un exposé des faits sous la forme d'allégués assez vastes, accompagnés d'offres de preuves, sans indiquer le fondement de ses éventuelles critiques de l'état de fait de première instance. Cette partie du mémoire d'appel est en conséquence irrecevable.

2.2.2 L'appelante se prévaut d'une supposée constatation inexacte des faits, doublée d'une appréciation, selon elle, arbitraire des preuves en relation avec l'application de l'art. 147 CPC par les premiers juges à la suite de son défaut à l'audience de jugement. Elle n'explicite toutefois pas ce moyen, de sorte qu'il est irrecevable.

2.2.3 En ce qui concerne les faits retenus par les premiers juges, elle réitère son assertion de première instance selon laquelle W._____, lorsqu'il a repris son capital n'avait pas connaissance du dossier professionnel de l'intimé. Les premiers juges ont retenu que ce fait était peu probable. L'appelante ne donne aucune raison de s'écarter de leur appréciation. Il n'est d'ailleurs pas établi que W._____ aurait racheté le capital de l'appelante et ce fait n'est de toute façon guère pertinent : une société anonyme garde par définition la même personnalité juridique lors de l'acquisition de son capital par un nouvel investisseur.

2.2.4 L'appelante discute librement l'appréciation qu'il faut porter sur les incidents retenus par les premiers juges, notamment les plaintes de clients. Elle ne fait cependant valoir aucun motif précis contre les faits retenus et mêle à ses considérations des appréciations d'ordre juridique. Le fait que la reconnaissance de remboursement du 16 mai 2006 mentionne le nom de famille de l'intimé a été corrigé dans l'état de fait du présent arrêt. Les premiers juges ont par ailleurs retenu, sur la base de

déclarations de l'intimé que le crédit fait au client en 2018 avait été accordé avec l'autorisation du patron de l'établissement. Ces faits sont cependant sans portée sur l'issue du litige.

3.

3.1 L'appelante fait valoir que le contrat de travail en cause n'a pas duré plus d'un an. Elle se fonde sur le fait qu'il a été résilié le 28 janvier 2023 et qu'il y aurait eu un nouveau contrat le 11 avril 2023. Peu importerait selon elle le temps passé par l'intimé dans l'établissement, les précédents accords de reprise d'activité ou les annulations de précédents congés. Lorsque W. _____ aurait « *repris les rênes* » de l'établissement, au 1^{er} mars 2023, l'intimé avait été licencié en bonne et due forme et le contrat du 11 avril 2023 était un nouveau contrat, d'autant qu'il prévoyait un salaire plus élevé.

3.2 La durée d'un contrat de travail dépend de la volonté commune des parties. Il est à cet égard admis que la conclusion de contrats successifs, le changement de fonctions ou de brèves interruptions des rapports de travail ne rompent pas l'unité de celui-ci (ATF 112 II 54 ; Portmann/Rudolph, *in* Widmer Lüchinger/Oser [éd.], Basler Kommentar OR I, 7^e éd, 2020, n. 15 *ad* art. 324a CO et n. 4 *ad* art. 335c CO ; Ordolli/Witzig, *in* Thévenoz/Werro (éd.), Commentaire romand, CO I, 3^e éd., 2021, n. 3 *ad* art. 335c CO).

3.3 En l'espèce, l'appelante invoque les mêmes moyens qu'en première instance, sans démontrer en quoi le raisonnement des premiers juges serait erroné. La recevabilité du recours sur ce point apparaît douteuse.

Au demeurant, comme l'ont souligné les premiers juges, la reprise du capital de l'appelante par W. _____, au demeurant non établie, n'a entraîné aucune modification des rapports de travail : l'employeur est demeuré comme auparavant K. _____ SA et le travail accompli par l'intimé n'a pas changé. En outre, le « *contrat* » du 11 avril

2023 entrant en vigueur immédiatement, c'est-à-dire avant l'échéance du licenciement du 28 janvier 2023.

Dans de telles conditions, il est téméraire de soutenir que les rapports contractuels auraient duré moins d'un an, au motif que le salaire de l'intimé aurait été augmenté. Les rapports de travail ont donc bien duré vingt-deux ans, étant précisé que l'appelante ne critique pas - à raison d'ailleurs - le raisonnement des premiers juges selon lequel les rapports de travail n'avaient précédemment jamais réellement été interrompus.

Il s'ensuit que le salaire du mois d'août 2023 était dû et le moyen doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.

4.1 L'appelante soutient que l'intimé ne s'est pas valablement opposé au congé. Selon elle, la lettre du conseil de celui-ci du 27 juin 2023 ne remplissait pas les conditions posées par le Tribunal fédéral dans l'arrêt 4A_59/2023 du 28 mars 2023. Elle soutient que cet arrêt pose de nouvelles exigences au travailleur qui entend faire opposition au congé, à savoir manifester clairement et sans ambiguïté sa volonté de poursuivre les rapports de travail et d'engager des négociations dans ce but et évoquer l'indemnité pour licenciement abusif.

4.2 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (TF 4A_320/2014 du consid. 3.1 ; TF 4A_571/2008 du consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/ Witzig, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 915). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour

licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 915). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (TF 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1 ; TF 4A_320/2014 déjà cité consid. 3.1 ; TF 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 912).

4.3 Dans l'arrêt 4A_59/2023 précité, le Tribunal fédéral a constaté que le recourant avait écrit, le 20 décembre 2016, qu'il « *form[ait] opposition à ce congé* » et simultanément qu'il prenait acte que les « *rapports de travail prendront (...) fin le 31 janvier 2017* ». Ses intentions n'étaient pas claires puisqu'il déclarait tout à la fois former opposition au congé et que ce congé interviendrait bien à la date susmentionnée. La cour cantonale avait dégagé la véritable intention de l'employé qui était d'accepter la fin des rapports de travail. Il fallait donc comprendre la lettre du 20 décembre 2016 en ce sens que son opposition portait sur les motifs avancés par l'employeur et non sur la fin de son emploi (consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a en conséquence jugé que la cour cantonale n'avait pas violé le droit en refusant une indemnité pour congé abusif, à laquelle l'employé ne pouvait prétendre faute d'avoir formé opposition au licenciement au sens de l'art. 336b al. 1 CO en temps utile.

4.4 En l'espèce, l'appelante invoque exactement les mêmes moyens qu'en première instance sans discuter la motivation des premiers juges. La recevabilité de ses moyens est dès lors là également douteuse.

Au demeurant, comme l'ont relevé les premiers juges et comme il ressort de l'analyse ci-dessus, l'arrêt dont se prévaut l'appelante ne pose aucune nouvelle exigence, contrairement à l'avis de doctrine invoqué par celle-ci. Le Tribunal fédéral y a résolu une contradiction en ce sens que le travailleur déclarait faire opposition au congé, mais simultanément, prenait acte du fait que les rapports de travail prendraient fin à la date dudit congé.

En l'espèce, le conseil de l'intimé a clairement manifesté dans sa lettre l'opposition au congé. Cette lettre permettait sans doute aucun à l'employeur de prendre conscience que son employé contestait le licenciement et le considérait comme abusif, et qu'il contestait la fin des rapports de travail en tant que telle. Contrairement à ce que fait valoir l'appelante, l'intimé, par cette lettre, exprimait par ailleurs clairement une offre de poursuivre les rapports de travail. Son conseil écrivait en effet « *Il s'agit également pour l'employeur de rechercher des solutions pour permettre la poursuite des rapports de travail* », indiquait que l'intimé pouvait prétendre à une indemnité pour licenciement abusif et précisait qu'il offrait ses services « *si vous devez le souhaiter* ».

L'argumentation de l'appelante est là également téméraire, ce d'autant plus que l'intimé qu'elle a refusé l'offre des services de l'intimé le 5 juillet 2023.

5

5.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut ainsi la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). En d'autres termes, le principe de base reste la liberté de résilier moyennant respect du délai de préavis, et ce même sans justification ou motifs particuliers (ATF 131 III 535 consid. 4.1).

Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1), le travailleur étant protégé contre les congés abusifs (art. 336 à 336b CO) et ceux donnés en temps inopportun (art. 336c CO).

5.2 Aux côtés des motifs abusifs décrits par l'art. 336 al. 1 CO, la jurisprudence a dégagé d'autres motifs jugés abusifs. Par exemple le motif lié à la violation de ses obligations par l'employeur (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, pp. 882 ss et réf. cit.).

Le Tribunal fédéral a en particulier 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. La Haute Cour avait relevé le devoir d'assistance particulier de l'employeur envers un employé qui se trouve à quelques mois de la retraite et a travaillé quarante-quatre ans au service de la même entreprise en donnant satisfaction (ATF 132 III 115 consid. 5 ; TF 4A_307/2022 du 18 janvier 2023 consid. 4.1). Dans des arrêts ultérieurs, le Tribunal fédéral a relevé 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 (TF 4A_60/2009 du 3 avril 2009 consid. 3.2 ; TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5). 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 précité consid. 3.2 et la référence citée ; TF 4A_419/2007 précité consid. 2.6). Toutefois, dans cette hypothèse, l'employeur doit manifester des égards particuliers pour le travailleur, l'informer préalablement de la mesure envisagée, lui laisser l'occasion de se déterminer et de rechercher d'autres solutions permettant la poursuite de l'emploi à des conditions adaptées à sa personne et à ses capacités professionnelles, assortie d'un délai raisonnable pour faire ses preuves (TF 4A_117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.4.2 ; TF 4A_384/2014 du 12

novembre 2014 consid. 4.2.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, pp. 896 ss et les réf. citées).

5.3 La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ; il s'agit d'une forme de « *preuve par indices* ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

5.4 En l'espèce, comme on l'a vu, les rapport contractuels entre les parties ont duré vingt-deux ans (cf. consid. 3 *supra*). Il n'est pas prétendu que le rendement du travailleur aurait diminué. Il s'ensuit que l'intimé, âgés de soixante-trois ans, avait droit à la protection accrue que la jurisprudence accorde aux travailleurs âgés lorsque les relation contractuelles ont été de longue durée. L'appelante rappelle qu'elle a invoqué trois motifs à l'appui du licenciement litigieux : la réorganisation complète des postes de travail, une situation économique tendue et des besoins des artistes par l'adjonction de personnel féminin. Au chiffre 2.3.3 de son mémoire d'appel, elle indique toutefois que « *la réalité est bien différente* ». Ce faisant, l'appelante admet et va jusqu'à affirmer que les motifs invoqués étaient mensongers. Comme on l'a vu plus haut, le juge doit dans de tels cas présumer l'existence d'un congé abusif

L'appelante invoque en outre que, par son attitude passée et ses manquements professionnels, l'intimé aurait rompu le rapport de confiance entre les parties. Toutefois, ces prétendus manquements sont anciens : si l'on fait abstraction du reproche d'avoir accordé un crédit à un client – ce qui n'apparaît pas très grave –, et qui date de cinq ans avant le congé, les faits les plus récents dont l'appelant fait grief à son employé datent de huit ans avant que le congé ne soit donné. Il est parfaitement évident que l'on ne saurait de bonne foi faire valoir des motifs aussi

anciens. Ces griefs doivent d'ailleurs être fortement relativisés. Il est possible que l'intimé se soit fait appeler « I. _____ » au lieu de B. _____, mais les responsabilités de l'employé et de l'employeur ne sont pas clairement établies dans les cas des deux clients qui se sont plaints en 2005. L'intimé a bien fait l'objet d'une plainte pénale, comme s'en prévaut l'appelante, mais cette plainte a été retirée et on ignore si elle était fondée et si elle avait un quelconque lien avec l'activité professionnelle de l'intimé. Le contrat de l'intimé a été brièvement suspendu par l'appelante en 2010 pour des raisons administratives. L'intéressé a reçu un avertissement en raison de relations avec les artistes en 2014. Il a été licencié en 2015 sans que l'on connaisse les motifs du congé, et ce licenciement n'a pas été suivi d'effets. Il a finalement été averti pour avoir accordé un crédit à un client en 2018. Les seuls reproches que l'appelante peut faire à l'intimé concernent les deux événements de 2005, d'avoir eu des relations avec des artistes en 2014 et d'avoir accordé un crédit à un client à 2018. L'invocation de tels griefs à l'appui du congé litigieux démontre qu'il s'agit de prétextes, renforçant la suspicion d'un congé abusif.

L'appelante ne fait valoir aucun autre moyen contre l'appréciation des premiers juges selon laquelle le congé était abusif et n'invoque aucun moyen susceptible de justifier sa conclusion subsidiaire en annulation.

Au vu de ce qui précède, on ne peut que confirmer l'appréciation des premiers juges. Le congé donné à un travailleur âgé au terme d'une relation de travail particulièrement longue et donné sans aucun ménagement, pour des motifs qui apparaissent clairement comme des prétextes doit être considéré comme abusif.

6.

6.1

6.1.1 En conclusion, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon les modalités de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

6.1.2 A la lecture du considérant 2 du présent arrêt, il ressort que le chiffre I du dispositif de l'arrêt notifié le 14 janvier 2025 rejetant l'appel n'exprime pas complètement la motivation de l'arrêt. Conformément à l'article 334 al. 1 CPC, il convient de rectifier ledit dispositif en ce sens que l'appel est rejeté *dans la mesure de sa recevabilité*.

6.2

6.2.1 Selon l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs.

Toutefois, selon l'art. 115 CPC, les frais judiciaires peuvent, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi. Cette règle fait suite à l'énoncé de cas dans lesquels il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 113 al. 2 et art. 114 CPC). Elle apporte ainsi une exception à cette exemption, en raison d'un comportement téméraire ou de mauvaise foi (TF 4A_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 7.2.2).

6.2.2 En l'espèce, l'appelante n'a fait que reprendre les arguments développés en première instance, sans discuter la motivation du jugement attaqué, de sorte que l'appel était en grande partie irrecevable. Au surplus, ces arguments étaient dénués de tout fondement, voire téméraires. Dans ces conditions, la Cour de céans ne discerne pas quel autre but l'appel pouvait avoir que de prolonger la procédure et de retarder le paiement des sommes dues. Il convient de mettre les frais de justice de deuxième instance, arrêtés à 400 fr., (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 18 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), à la charge de l'appelante.

6.3 Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 400 fr. (quatre cents francs), sont mis à la charge de l'appelante K. _____ SA.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 14 janvier 2025, est notifié en expédition complète à :

- Me Alessandro Brenci (pour K. _____ SA),
- Me Franck Amman (pour B. _____),

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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).

Le greffier :