

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 16 août 2011

Présidence de M. GIROUD, vice-président
Juges : MM. Winzap et Pellet
Greffier : Mme Vuagniaux

Art. 49, 336a et 336b CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **S.**_____, à Pully, demandeur, contre le jugement rendu le 16 mars 2011 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **H.**_____, à Zurich, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 16 mars 2011, dont la motivation a été envoyée le 6 mai 2011 aux parties pour notification, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions du demandeur S._____ contre la défenderesse H._____, selon demande du 23 avril 2010 (I), arrêté les frais de justice à la charge du demandeur et de la défenderesse (II) et dit que le demandeur versera à la défenderesse la somme de 8'635 fr. à titre de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont retenu, d'une part, que le demandeur avait omis de s'opposer à son licenciement conformément à l'art. 336b CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) relatif aux congés abusifs, de sorte que son droit à obtenir une indemnité au sens de l'art. 336a CO était périmé. Au surplus, ils ont considéré que le licenciement n'était de toute manière pas abusif. D'autre part, ils ont retenu que l'intéressé n'avait pas subi d'atteinte illicite à sa personnalité au sens de l'art. 328 CO, si bien qu'il n'avait pas droit à une indemnité pour tort moral selon l'art. 49 CO. Ils ont précisé que même si l'atteinte à la personnalité du demandeur avait été établie, ce dernier n'aurait de toute façon pas eu droit à une indemnité dès lors qu'il ne s'était pas opposé à son licenciement considéré comme abusif dans le délai légal de l'art. 336b CO, *lex specialis* par rapport à l'art. 49 CO.

B. Par acte du 8 juin 2011, S._____ a formé appel contre ce jugement, concluant principalement à sa modification en ce sens que H._____ est reconnue sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 50'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2009, subsidiairement à son annulation, la cause étant renvoyée au Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne pour complément d'instruction et nouvelle décision.

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

1. La défenderesse H._____ est une société anonyme appartenant au groupe [...], dont le siège est sis à Zurich. Elle a été inscrite au Registre du commerce du canton de Zurich le 27 juin 1997. Elle est active en Suisse en matière de télécommunications.

Le demandeur S._____ dispose d'une formation universitaire en techniques de commercialisation et d'une importante expérience professionnelle dans le monde des télécommunications. Il a notamment travaillé jusqu'au mois de mai 2005 comme directeur de projets pour de grandes sociétés de télécommunication en France et à Lausanne.

Le demandeur a été engagé par la défenderesse pour développer un important concept de développement de stratégie commerciale en Suisse en tant que « Head of Channel Development », au siège de Zurich, dès le 1^{er} août 2005.

Le contrat de travail, signé le 20 juin 2005, prévoyait une rémunération fixe de 153'000 fr. brut par an (90 % du salaire total), versée douze fois l'an, et une rémunération variable (10 % du salaire total). Le salaire annuel maximal était ainsi fixé à 170'000 fr. brut.

2. L'engagement et les compétences du demandeur ont immédiatement donné pleine satisfaction à son employeur. A partir du 1^{er} avril 2006, la défenderesse a confié au demandeur le poste de « Key Account Manager », moyennant un salaire fixe de 140'000 fr. brut par an (80 % du salaire total) et un salaire variable de 35'000 fr. brut par an (20% du salaire total), la rémunération maximale étant ainsi fixée à 175'000 fr. brut par an.

Sur cette base, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail en date du 9 novembre 2007, signé notamment par le demandeur et le PDG P._____.

3. L'activité du demandeur s'est développée pour l'essentiel au siège de la succursale de la défenderesse, à Renens, et exclusivement à partir du mois d'avril 2006.

A partir du 1^{er} janvier 2008, la fonction du demandeur a été assortie de la dénomination de « Senior Channel Manager » pour les clients commerciaux. Le demandeur s'occupait ainsi des revendeurs chargés de servir les très petites entreprises et les PME. Il a continué à donner entière satisfaction à son employeur en atteignant régulièrement les objectifs fixés par la direction.

Le certificat de travail établi le 30 septembre 2009 par la défenderesse mentionne que le demandeur avait une solide expérience dans son domaine d'activité, travaillait de manière structurée, active, flexible et efficace, faisait preuve d'initiative et d'engagement, respectait les délais impartis et assumait pleinement ses responsabilités.

4. Le supérieur direct du demandeur était M. _____, qui était lui-même subordonné à F. _____. Le supérieur de ce dernier était C. _____.

En janvier 2009, la défenderesse a décidé de réorganiser le segment des clients commerciaux en regroupant les petites entreprises avec les clients privés.

Elle a informé ses collaborateurs de cette restructuration par une communication publiée dans son Intranet, laquelle mentionnait que la réorganisation avait pour but d'optimiser les interfaces et d'améliorer l'efficacité et la flexibilité. Outre le regroupement des petites entreprises et des clients privés, une unité séparée serait créée pour les PME et le segment des grandes entreprises demeurerait inchangé.

5. Au mois de février 2009, lors d'un dépistage par coloscopie, le demandeur a reçu le diagnostic d'un polype cancéreux, nécessitant une opération chirurgicale, une chimiothérapie et un suivi oncologique.

Profondément choqué par cette nouvelle, il a continué à travailler pour la défenderesse jusqu'à la veille de son opération, soit le 15 mars 2009. Depuis cette dernière, il a été en incapacité de travail totale et a suivi une chimiothérapie adjuvante jusqu'au 26 juin 2009.

6. Le 16 avril 2009, le demandeur a envoyé un courriel à la responsable des ressources humaines de la succursale de Renens, Q._____, afin de s'informer de sa couverture d'assurance. Cette dernière lui a indiqué les modalités de versement de ses salaires fixe et variable. Elle lui a en outre mentionné qu'après deux mois d'incapacité de travail, son salaire serait versé en totalité par la défenderesse, laquelle récupérerait 80 % de ce montant auprès de l'assurance perte de gain maladie [...]. Si le contrat de travail devait prendre fin pendant l'incapacité de travail, le salaire du demandeur serait versé à concurrence de 80 % par l'assurance [...].

Le demandeur s'étant inquiété de l'hypothèse concernant une éventuelle fin de contrat, Q._____ lui a précisé ne pas avoir entendu parler d'un licenciement mais que, si son contrat devait prendre fin durant son incapacité de travail, l'assurance en question continuerait à lui verser des indemnités.

7. Par courriel du 21 avril 2009, F._____ a informé la collaboratrice K._____ que M._____, supérieur direct du demandeur, était d'avis que ce dernier devait être informé rapidement que son poste serait supprimé dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise. Il s'inquiétait en effet du fait que l'intéressé puisse découvrir les nouveaux organigrammes de la société sur lesquels il ne figurait plus, sans en avoir été personnellement informé au préalable. F._____ a en outre mentionné le souci de ne pas faire croire au demandeur que son licenciement aurait un lien avec sa maladie.

Par courriel du même jour, K._____ a transmis à Q._____ le courrier électronique de F._____ et lui a demandé si un entretien pouvait être mis en place avec le demandeur afin de l'informer de son

licenciement. Cette dernière lui a répondu qu'elle communiquait par courriels avec le demandeur et qu'elle l'informerait si un tel entretien pouvait être organisé. Elle lui a en outre demandé si le demandeur perdrait réellement sa place dans la nouvelle organisation de l'entreprise.

K._____ a confirmé à Q._____ que le poste du demandeur serait supprimé dans le cadre de la restructuration de la société et qu'aucune alternative n'était envisagée en l'état.

8. Le 23 avril 2009, F._____ a envoyé un courriel au responsable des ressources humaines à Zurich, G._____, après avoir eu une discussion avec son propre supérieur C._____. Il lui a indiqué que ce dernier avait évoqué le fait de procéder à une expertise médicale neutre sur la personne du demandeur. Il mentionnait en outre à G._____ la nécessité d'informer le demandeur que son contrat de travail allait prendre fin et qu'aucune autre place ne serait disponible pour lui au sein de l'entreprise.

Par courriel du même jour, G._____ lui a répondu que, par souci de transparence, le demandeur devait effectivement être informé aussi vite que possible de la résiliation de son contrat de travail, mais qu'une expertise médicale n'était pas nécessaire dans la mesure où le diagnostic de la maladie du demandeur était connu. En outre, une telle expertise créerait inutilement un climat de méfiance.

9. En date du 1^{er} mai 2009, lors d'un appel téléphonique, F._____ a informé le demandeur de son licenciement suite à la réorganisation de l'unité « Business Customers ».

Choqué par cette nouvelle, le demandeur a sollicité un entretien auprès du PDG de la défenderesse, P._____, par courrier électronique du 4 mai 2009.

Par courriel du 5 mai 2009, F._____ a indiqué à la collaboratrice X._____ que le demandeur avait été très déçu de la

suppression de son poste et attendait l'appel de cette dernière pour discuter de la suite des événements.

L'entretien sollicité par le demandeur a eu lieu le 8 mai 2009 en présence de P._____ et G._____. A cette occasion, le demandeur a fait part de son étonnement et de sa déception quant à son licenciement.

10. Par lettre recommandée du 22 juin 2009, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur avec effet au 30 septembre 2009, au motif que son poste avait été supprimé suite à l'adaptation des structures organisationnelles au sein de l'unité « Business Customers ». Elle informait également le demandeur qu'en signe de remerciement et de reconnaissance pour le travail accompli, deux salaires cibles supplémentaires lui seraient versés. En outre, le montant de 15'000 fr. prévu pour un « Outplacement » lui serait versé en liquide, conformément à sa demande.

Les montants précités ont été payés au demandeur au mois de septembre 2009. Par ailleurs, jusqu'à la fin du contrat, la défenderesse a versé à celui-ci l'intégralité de son salaire variable, en dérogation aux conditions générales du contrat de travail, ainsi qu'un montant de Fr. 11'913 fr. 85 correspondant aux vacances non prises, conformément aux exigences légales.

Les 18, 20 et 28 mai 2009, un appel téléphonique et des courriers électroniques ont été échangés entre le demandeur et Q._____ au sujet de sa couverture d'assurance, son droit aux vacances, le paiement de ses commissions et les prestations de sa caisse de pension.

D'autres courriels ont en outre été échangés entre le demandeur et Q._____ entre le 18 septembre et le 12 octobre 2009, au sujet des prestations sociales auxquelles il avait droit.

Du 1^{er} octobre 2009 au 15 mars 2011, l'assurance [...] a versé au demandeur des indemnités journalières se montant à 390 fr. 13.

11. Par lettre recommandée du 25 novembre 2009, le conseil du demandeur a informé la défenderesse que ce dernier considérait comme intolérable la manière dont il avait été licencié. Il l'invitait dès lors à s'acquitter du montant de 50'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral d'ici au 15 décembre 2009.

Par courrier du 16 décembre 2009, la défenderesse a répondu qu'elle contestait avoir agi de manière illicite ou abusive envers le demandeur et qu'elle ne voyait dès lors aucun motif au versement d'une indemnité.

12. Par demande du 23 avril 2010 adressée au Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne, S._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que H._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 50'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2009.

Par réponse du 2 juillet 2010, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Le 24 septembre 2010, le demandeur a déposé ses déterminations sur la réponse du 2 juillet 2010.

Lors de l'audience de jugement du 16 mars 2011, un seul des cinq témoins entendus a indiqué que des remarques avaient été formulés au demandeur concernant son salaire, jugé excessif par rapport à ses compétences et à son expérience. Le témoin M._____ a confirmé la déclaration du demandeur selon laquelle celui-ci n'aurait reçu aucun soutien moral de son employeur durant sa chimiothérapie; il a cependant déclaré avoir lui-même régulièrement pris des nouvelles du demandeur, à raison d'une fois par semaine. Le demandeur a en outre déclaré se trouver encore dans une détresse morale et avoir été contacté durant son traitement uniquement au sujet de questions administratives et sociales par une seule collaboratrice de la succursale de Renens.

Le dispositif du jugement a été notifié le 28 mars 2011 aux conseils des parties. Le conseil du demandeur en a demandé la motivation par courrier du 6 avril 2011.

En droit :

1. a) Le dispositif du jugement attaqué a été communiqué le 28 mars 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC; ATF 137 III 127 c. 2).

b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) et, dans les affaires patrimoniales, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est 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).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135).

3. a) L'appelant invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits. Il soutient que le tribunal aurait dû retenir sur la base du témoignage de M. _____ que le motif réel de son licenciement n'était pas une restructuration, mais son salaire jugé excessif.

Le tribunal de première instance a considéré que les divers courriers électroniques échangés entre les supérieurs du demandeur et certains collaborateurs laissaient clairement apparaître le motif du licenciement, à savoir une restructuration de la défenderesse par le regroupement dans une même unité des petites entreprises avec les clients privés, dans le segment des clients commerciaux.

En l'espèce, à l'instar du tribunal, force est de constater que les divers courriels échangés entre plusieurs collaborateurs et supérieurs de l'appelant à partir d'avril 2009 (cf. supra, let. C, ch. 7 à 9) confirment le motif de licenciement. Les premiers juges n'ont pas ignoré le témoignage selon lequel le demandeur avait fait l'objet de remarques concernant le montant excessif de son salaire, compte tenu de ses compétences et de son expérience. Ils ont toutefois considéré que, dans la mesure où un seul des cinq témoins entendus à l'audience de jugement du 16 mars 2011 avait exprimé cette version, l'intéressé avait échoué à apporter la preuve que son congé aurait été donné pour cette raison. Ils ont dès lors privilégié les pièces du dossier qui faisaient clairement état du motif du licenciement, à savoir la restructuration de l'entreprise par un regroupement dans un même service des petites entreprises et des clients privés. Ce raisonnement n'a rien de critiquable. En effet, il y avait lieu de considérer que la valeur probante de ce témoignage était faible et que celui-ci ne pouvait à lui seul emporter la conviction. De surcroît, comme l'indique l'appelant dans son mémoire du 8 juin 2011, il s'agissait du témoignage de M. _____ qui se trouve être le seul autre collaborateur à avoir été licencié avec lui dans le cadre de la restructuration de l'entreprise.

Le tribunal n'a par conséquent pas retenu de fait erroné au sujet du motif du licenciement de l'appelant et son appréciation des preuves doit être confirmée.

b) A titre de mesure d'instruction, l'appelant requiert l'audition de M._____. Il considère que son supérieur hiérarchique direct est le seul à pouvoir connaître le motif réel de son congé et que son audition en première instance a permis d'établir que son licenciement était bel et bien motivé par son salaire jugé excessif. Or, une telle mesure est inutile dès lors que, comme indiqué ci-dessus, le seul témoignage de M._____ à l'appui de cette affirmation n'est pas suffisant pour retenir ce motif de licenciement.

c) L'appelant requiert également que les déclarations protocolées des témoins devant l'autorité de première instance soient produites en appel.

Le procès-verbal de l'audience de jugement du 16 mars 2011 ne contient pas de ténorisation des témoignages. C'est à juste titre que l'autorité de première instance a appliqué les règles de procédure du CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966) (art. 404 al. 1 CPC) qui n'imposent pas de verbalisations (art. 209 al. 1 CPC-VD). Il appartenait dès lors à l'appelant de les solliciter lors de l'audience (JT 2001 III 80 c. 2c), ce qu'il n'a pas fait. En tout état de cause, on constate que les déclarations des témoins ont été retranscrites de manière suffisante dans le jugement attaqué pour permettre de vérifier l'application du droit.

4. L'appelant soutient ensuite que l'intimée lui doit une indemnité pour tort moral, en raison de la suggestion formulée par F._____ (recte : C._____, cf. pièce no 11 du bordereau no 1 produit par le demandeur le 23 avril 2010) de procéder à une expertise médicale pour déterminer la gravité de sa maladie et en raison de l'annonce abrupte de son licenciement, autant de comportements qui ont représenté pour lui des

atteintes graves à sa personnalité. Il fonde ainsi ses prétentions sur les art. 49 et 328 CO.

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO in ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193, SJ 2005 I 152). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'art. 49 CO exige que l'atteinte dépasse la mesure de ce qu'une personne normalement constituée peut supporter, que ce soit sur le plan de la durée des souffrances ou de leur intensité (TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3 et les références citées; Bucher, Personnes physiques et protection de la personnalité, 5^e éd., 2009, n. 590). Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation (SJ 1993 I 351).

Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, telle notamment une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte. Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152 c. 2.1 à 2.3;

ATF 131 III 535 c. 4.1 et 4.2; ATF 125 III 70 c. 2b; ATF 118 II 157 c. 4b/bb; TF 4C_174/2004 du 5 août 2004 c. 2.1; cf. également Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss, spéc. pp. 64-65).

Avec les premiers juges, il faut admettre qu'aucune des circonstances alléguées ne constitue une atteinte suffisante pour entraîner réparation. Si l'on peut certes regretter que l'appelant ait été informé de son licenciement pendant la période de protection légale et alors qu'il subissait une lourde chimiothérapie, il est exact aussi que cette information ne pouvait être reportée à plus tard, alors que les nécessités de la restructuration impliquaient de donner des renseignements à plusieurs collaborateurs, avec le risque que l'intéressé apprenne son licenciement par une personne non autorisée et donc de manière inadéquate. Contrairement à ce que soutient l'appelant, l'appréciation des premiers juges à cet égard n'est en rien arbitraire, indépendamment de savoir de quelle manière sont distribués les nouveaux organigrammes au sein de l'intimée.

Quant à l'idée de procéder à une expertise médicale, elle n'avait rien d'illicite. L'employeur est en effet en droit d'obtenir des informations médicales au sujet d'un employé malade et incapable de travailler. Le fait de devoir éventuellement subir un examen médical ne porte manifestement pas une grave atteinte à la personnalité de l'employé.

L'appelant se plaint également que les déclarations de son médecin-traitant au sujet de l'aggravation de son état de santé en raison des atteintes occasionnées par l'attitude de son employeur ne figurent pas dans le jugement. Comme relevé ci-dessus, il suffit au demandeur d'établir la gravité objective de l'atteinte pour obtenir un tort moral, censé correspondre à celui d'une personne placée dans la même situation. Aucune information médicale n'était donc nécessaire et c'est bien parce que les conditions objectives de gravité, voire même d'illicéité, font défaut que les prétentions de l'appelant doivent être rejetées.

5. L'appelant soutient enfin que les premiers juges ont nié à tort qu'il puisse être indemnisé en raison du licenciement abusif, en considérant qu'il ne pouvait pas fonder sa réclamation sur l'art. 49 CO, les art. 336 à 336b CO constituant une *lex specialis*. En effet, dès lors que l'appelant ne s'était pas opposé à son licenciement dans le délai de l'art. 336b CO, ce qu'il admet, les premiers juges ont estimé qu'il ne pouvait plus prétendre à une indemnité en raison du caractère abusif du licenciement. L'appelant conteste ce raisonnement en faisant valoir qu'il constitue une restriction excessive à son droit à être indemnisé.

Lorsque l'atteinte à la personnalité subie par le salarié congédié abusivement découle du licenciement, l'indemnité de l'art. 336a CO comprend en principe la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié (TF 4C_343/2003 du 13 octobre 2004 c. 8.1; TF 4C_310/1998 du 8 janvier 1999, SJ1999 I p. 277, c. 4a, p. 281; ATF 123 III 391 c. 3). Cette indemnité ne laisse guère de place à une application cumulative de l'art. 49 CO. Le Tribunal fédéral ne l'exclut cependant pas dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer (ATF 126 III 395 c. 9c, non publié; TF 4C_343/2003 précité; TF 4C_310/1998 du 8 janvier 1999, SJ 1999 I p. 277 c. 4a, pp. 282 s.). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé (ATF 123 III 391 c. 3c, p. 394, confirmé in TF 4C_177/2003 du 21 octobre 2003 c. 4.1 et les références), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (TF 4C_177/2003 du 21 octobre 2003 c. 4.1; TF 4C_343/2003 précité).

Dès lors qu'en l'occurrence le licenciement de l'appelant n'est pas abusif et que ce dernier n'a pas subi d'atteinte grave à sa personnalité pour prétendre à une réparation pour tort moral, la question de l'allocation d'une indemnité supplémentaire fondée sur l'art. 49 CO ne se pose logiquement pas. Cela scelle le sort du grief.

6. Finalement, l'audition du médecin traitant de l'appelant requise par ce dernier est superflue puisqu'il a été établi ci-dessus que la gravité de l'atteinte objective à la personnalité n'était pas réalisée.

7. En définitive, l'appel doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

8. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 750 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant.

L'intimée n'ayant pas déposé de réponse, il n'y a pas matière à dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 750 fr. (sept cent cinquante francs), sont mis à la charge de l'appelant S._____.

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 16 août 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Christian Dénériaz (pour S. _____)
- Me Stéphane Kronbichler (pour H. _____)

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 50'000 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne

La greffière :