

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 septembre 2016

Composition : M. ABRECHT, président
M. Kaltenrieder et Mme Courbat, juges
Greffier : M. Hersch

* * * * *

Art. 306 CCT industrie graphique ; 336 al. 2 let. b CO

Statuant sur l'appel interjeté par **V.**_____, à Genève, demandeur, contre le jugement rendu le 19 janvier 2016 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **J.**_____
SA, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 janvier 2016, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 27 juin 2016, la Chambre patrimoniale cantonale a rejeté toutes les conclusions principales et subsidiaires prises par le demandeur V._____ (I), dit que V._____ doit verser à la défenderesse J._____ SA la somme de 25'000 fr. à titre de dépens (II), rendu le jugement sans frais judiciaires (III) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

Les premiers juges étaient amenés à statuer sur une action en contestation de la résiliation du contrat de travail intentée par le travailleur et représentant des travailleurs V._____ contre son ancien employeur J._____ SA.

En droit, ils ont considéré que le premier licenciement du 12 novembre 2009, signifié alors que le travailleur était en incapacité de travail, était nul, ce que l'employeur avait admis. Il n'y avait donc pas lieu d'examiner si la procédure de l'art. 306 de la convention collective de travail pour l'industrie graphique (ci-après : CCT), relatif à la protection des représentants des travailleurs contre les licenciements, avait été suivie. S'agissant des résiliations du 19 avril et 30 juin 2010, les premiers juges ont relevé que par courriers des 7 décembre 2009 et 10 janvier 2010, l'employeur avait communiqué par deux fois au travailleur son intention de résilier le contrat de travail pour des motifs économiques dès qu'il serait légalement en mesure de le faire, de sorte que l'annonce préalable du licenciement avec communication du motif prévue par l'art. 306 ch. 2 CCT avait correctement été effectuée, et cela à deux reprises. Le travailleur n'avait réagi que le 15 mars 2010 à la deuxième annonce préalable de licenciement du 10 janvier 2010 et n'avait donc pas fait usage de la faculté de solliciter un entretien dans un délai de trois jours ouvrables, conformément à l'art. 306 ch. 3 CCT. Il ne pouvait ainsi plus se prévaloir de cette procédure, ni demander l'intervention des partenaires sociaux, conformément à la dernière phrase de l'art. 306 ch. 3 CCT. En

outre, alors même qu'il n'y était plus tenu, l'employeur avait organisé une rencontre à bien plaisir le 19 avril 2010, en présence d'un représentant des travailleurs. Pour le surplus, les premiers juges ont relevé que l'incapacité de travail de V._____ ne l'avait pas empêché d'accomplir diverses démarches. Ainsi, il aurait été en mesure, s'il l'avait voulu, d'enclencher en temps voulu la procédure de l'art. 306 ch. 3 CCT. Au demeurant, dès lors que le congé avait été notifié le 19 avril 2010, un délai largement supérieur à deux mois s'était écoulé entre l'annonce du licenciement en décembre 2009 et en janvier 2010 et la notification du congé, de sorte que l'art. 306 ch. 4 CCT – pour autant qu'applicable – avait été respecté.

Les premiers juges ont ensuite considéré que l'employeur n'avait pas non plus violé l'art. 336 al. 2 let. b CO, puisqu'il avait établi à suffisance de droit que le licenciement du travailleur était intervenu pour des raisons économiques, dans le cadre d'un licenciement collectif ayant touché une cinquantaine de personnes au sein de l'entreprise, ce qui était admissible au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral. Quant au travailleur, il n'avait nullement démontré avoir été licencié en raison de ses activités de représentant des travailleurs au sein de la fondation de prévoyance de l'employeur. A cet égard, le simple fait qu'il se soit engagé contre la baisse du taux de conversion ne permettait pas de tirer des conclusions quant aux motifs de son licenciement, puisque son rôle de représentant des travailleurs impliquait précisément qu'il défende les intérêts de ceux-ci.

La demande de V._____ devait donc être rejetée. Le litige relevant de la loi sur la participation, le jugement devait être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. d CPC. L'indemnité de dépens allouée à l'employeur J._____ SA a été fixée à 25'000 fr., en application de l'art. 5 TDC.

B. Par acte du 29 août 2016, V._____ a formé appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens,

principalement au constat de la nullité des licenciements des 19 avril et 30 juin 2010, lui-même restant employé de J._____ SA pour la période postérieure au 31 janvier 2011 ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser la somme brute de 80'730 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2011 ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser dès le mois de décembre 2011 un salaire mensuel brut de 8'073 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès la fin de chaque mois ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser à la fin de chaque année civile un 13^e salaire de 8'073 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre de chaque année ; et à ce qu'il lui soit donné acte qu'il accepte l'imputation sur les montants précités de l'indemnité de 57'570 fr. reçue le 31 janvier 2011 et de la somme de 278'654 fr. 40 correspondant aux montants reçus de son nouvel employeur depuis le 1^{er} juillet 2011. Subsidiairement, V._____ a conclu au versement par J._____ SA de la somme nette de 52'474 fr. 50 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 janvier 2011 et plus subsidiairement à la fixation des dépens de première instance à un montant n'excédant pas 10'000 francs.

Il n'a pas été ordonné d'échange d'écritures.

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

1. La société J._____ SA, avec siège à Lausanne, est active dans le domaine de l'impression. Elle a fait partie du groupe de presse [...] puis, à compter de l'année 2011, du groupe de presse [...].

V._____ a commencé à travailler pour le groupe [...] le 25 juin 1979. Par contrat de travail de durée indéterminée du 15 août 2006, J._____ SA l'a engagé en qualité de « rotativiste nuit » dans le département « presses » du site de Bussigny, à un taux d'activité de 100 %. Il était précisé que tous les droits liés à l'ancienneté de V._____ au sein du groupe [...] seraient respectés. Dès la dixième année de service, le délai de congé était de trois mois pour la fin d'un mois.

2. Le 16 novembre 2005, V._____ a été élu en tant que représentant des affiliés au conseil de fondation de la Fondation R._____ (ci-après : Fondation R._____) pour un mandat de quatre ans. Le 8 novembre 2009, il a été tacitement reconduit dans ses fonctions pour la période 2009-2013. V._____ siégeait également au comité de placement de la Fondation R._____. Entre 2006 et 2009, il a participé en moyenne à quatre séances par an du conseil de fondation et à cinq séances par an du comité de placement. Dans ce cadre, il s'est notamment engagé contre la baisse du taux de conversion envisagée par la Fondation R._____.

Pour les périodes du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008, puis du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012, l'art. 306 de la convention collective de travail pour l'industrie graphique (ci-après : CCT), conclue entre l'association patronale [...] et les syndicats [...] (anciennement [...]) et [...], avait la teneur suivante :

1. Les membres élus de la représentation des travailleurs ainsi que les représentant-e-s élu-e-s aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s du personnel.
2. Si une entreprise envisage de licencier un-e tel-le représentant-e du personnel, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.
3. Le travailleur ou la travailleuse concerné-e peut demander, dans un délai de trois jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs portant sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de trois jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à [...] et au syndicat concerné pour examen et médiation.
4. La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès

la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après deux mois.

3. En automne 2009, le groupe [...] a annoncé avoir subi une baisse notable de ses revenus publicitaires ainsi qu'une érosion importante de son lectorat, qui l'ont conduit à supprimer une centaine de postes de travail, dont une cinquantaine au sein de J._____ SA. Une procédure de licenciement collectif a été engagée, avec établissement d'un plan social comprenant diverses mesures d'accompagnement.

Le 10 novembre 2009, V._____ a été convoqué par J._____ SA à un entretien le 12 novembre 2009. Il ne s'y est pas présenté, exposant avoir subi le même jour une opération dentaire. Par courrier du 12 novembre 2009, J._____ SA a indiqué à V._____ que suite à leur entretien (sic), elle résiliait le contrat de travail pour des raisons économiques. Compte tenu du délai de congé contractuel de trois mois, auquel s'ajoutait la prolongation de quatre mois prévue par l'art. 405 CCT relatif à la prolongation du délai de congé lors de restructurations, la fin des rapports de travail était fixée au 30 juin 2010. V._____ était libéré de ses obligations professionnelles et était en droit de chercher un nouvel emploi. En outre, une indemnité de 56'511 fr., prévue par les mesures d'accompagnement, lui était allouée. V._____ a été convoqué à un nouvel entretien le 27 novembre 2009.

Par courrier du 18 novembre 2009, V._____ a contesté son licenciement. Il a indiqué ne pas avoir assisté à un entretien avec son employeur. En sa qualité de membre du conseil de fondation de la Fondation R._____, il a demandé l'application de la procédure visée à l'art. 306 ch. 1 et 2 CCT et la tenue d'un premier entretien.

Le 2 décembre 2009, V._____ a participé à un entretien avec T._____, responsable des ressources humaines, à l'occasion duquel il a remis à son employeur un certificat médical du 20 novembre 2009 attestant son incapacité de travail à 100 % dès le 16 novembre 2009 et a sollicité un entretien avec C._____, directeur de J._____ SA. Par

courrier du 7 décembre 2009, J._____ SA a pris acte de l'incapacité de travail de V._____ du 16 novembre 2009 et a reconnu que la résiliation intervenue à cette date était dès lors invalide. Elle a indiqué que la résiliation du contrat de travail, au demeurant sans aucun rapport avec l'activité de représentant des salariés auprès de la Fondation R._____ de V._____ et fondée uniquement sur des motifs économiques, serait renouvelée dès que possible légalement. Elle a souligné que les art. 401 ss de la CCT, applicables lors de restructurations, avaient été dûment respectés. Pour tenir compte du statut de représentant du personnel de V._____, elle s'est déclarée prête à lui accorder deux mois supplémentaires de délai de congé, dans l'esprit de l'art. 306 ch. 4 CCT.

Lors de la séance du conseil de fondation de la Fondation R._____ du 10 décembre 2009, V._____ n'a pas été reconduit dans ses fonctions, au vu de son licenciement et du fait qu'il avait été libéré de ses obligations professionnelles. Cette décision a été finalement confirmée par le Tribunal fédéral par arrêt du 27 avril 2012.

4. Le 4 janvier 2010, V._____ s'est entretenu par téléphone avec C._____. Ce dernier lui a proposé une rencontre en présence de représentants du personnel, ce que V._____ a refusé. Par courrier du 11 janvier 2010, J._____ SA a pris acte du refus de V._____ de discuter de vive voix de son licenciement et a rappelé qu'elle acceptait de lui accorder deux mois supplémentaires de délai de congé, dans l'esprit de l'art. 306 ch. 4 CCT. Elle lui a en outre confirmé que le licenciement était motivé par des raisons économiques et que la résiliation lui serait formellement notifiée dès que son incapacité de travail aurait pris fin, lui-même étant libéré de toute obligation professionnelle depuis le 16 novembre 2009.

Le 15 mars 2010, V._____ a demandé à son employeur de faire application de la procédure prévue à l'art. 306 CCT dès qu'il aurait recouvré sa capacité de travail, soit de lui adresser une annonce préalable dûment motivée, ensuite de quoi il solliciterait un entretien avec la direction puis, le cas échéant, la mise en place d'une médiation par l'intermédiaire de [...] et du syndicat [...]. Il a souligné qu'à son avis, un

licenciement serait abusif et porterait gravement atteinte aux droits syndicaux dans l'entreprise. Le 23 mars 2010, J._____ SA a rappelé que le licenciement était intervenu dans le cadre de la restructuration d'octobre 2009 et que le plan social adopté serait appliqué à V._____. Elle a estimé que le statut de représentant du personnel de l'intéressé avait été pris en considération par l'allocation de deux mois supplémentaires de salaire et a accusé celui-ci de faire preuve de formalisme excessif en demandant l'application stricte de la CCT dans le cadre d'un licenciement collectif, alors que le plan social accordé serait plus généreux. Elle a aussi souligné que V._____ avait refusé de la rencontrer. Le 1^{er} avril 2010, V._____ a affirmé que l'art. 306 CCT était également applicable lors de restructurations et que les deux mois de salaire accordés ne sauraient pallier l'application de la procédure, cette disposition ayant pour but non pas de prolonger le délai de congé, mais d'empêcher le licenciement des représentants du personnel.

5. L'incapacité de travail totale de V._____ a duré jusqu'au 18 avril 2010. V._____ en a fait part à son employeur le 15 avril 2010, en lui annonçant qu'il se présenterait à la reprise du travail lundi 19 avril 2010 à 22 heures. Au moment où il s'est représenté au travail, il a été accueilli par le directeur et la responsable des ressources humaines, qui l'ont immédiatement conduit à un entretien. A sa demande, deux représentants du personnel ont pu y participer. Les motifs de son licenciement lui ont été à nouveau exposés. Par courrier 19 avril 2010, J._____ SA a indiqué à V._____ résilier le contrat de travail pour des raisons économiques. Compte tenu du délai de congé contractuel de trois mois, auquel s'ajoutaient la prolongation de quatre mois prévue par l'art. 405 CCT et les deux mois supplémentaires accordés selon l'art. 306 CCT, la fin des rapports de travail était fixée au 31 janvier 2011. V._____ était libéré de ses obligations professionnelles et était en droit de chercher un nouvel emploi. En outre, une indemnité de 56'511 fr., prévue par les mesures d'accompagnement, lui était allouée.

Le 21 avril 2010, V._____ a contesté son licenciement, estimant que celui-ci était nul puisque la procédure prévue par l'art. 306

CCT n'avait pas été respectée. Il a demandé la reprise de cette procédure et a donc invité J._____ SA à lui annoncer les raisons pour lesquelles elle envisageait de le licencier, ensuite de quoi il solliciterait un entretien, puis, le cas échéant, ferait appel à [...] et au syndicat [...] pour examen et médiation. Le 30 juin 2010, J._____ SA a indiqué avoir valablement résilié les rapports de travail le 19 avril 2010 et a contesté toute violation de l'art. 306 CCT. A toutes fins utiles, elle a déclaré renouveler la résiliation de V._____ à raison de la restructuration intervenue à la fin de l'année 2009. V._____ a confirmé sa position le 21 juillet 2010.

6. Par demande du 30 novembre 2011, dont il a modifié les conclusions le 16 août 2012, V._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement au constat de la nullité des licenciements des 19 avril et 30 juin 2010, lui-même restant employé de J._____ SA pour la période postérieure au 31 janvier 2011 ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser la somme brute de 80'730 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2011, sous imputation de la somme brute de 32'792 fr, 75 ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser dès le mois de décembre 2011 un salaire mensuel brut de 8'073 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre de chaque année ; à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser à la fin de chaque année civile un 13^e salaire de 8'073 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre de chaque année ; et à ce qu'il lui soit donné acte qu'il accepte l'imputation sur les montants précités de l'indemnité de 57'570 fr. reçue le 31 janvier 2011 et des montants perçus d'autres employeurs depuis le 1^{er} décembre 2011. Subsidiairement, V._____ a conclu au versement par J._____ SA de la somme nette de 52'474 fr. 50 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 janvier 2011.

Dans sa réponse du 21 mars 2012, dont elle a modifié les conclusions à l'audience de jugement du 14 janvier 2016, J._____ SA a principalement conclu au rejet de la demande de V._____. Subsidiairement, elle a conclu au versement par V._____ de la somme de 78'923 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2011, et à ce qu'elle soit en droit de déduire sur les éventuels salaires qu'elle serait

amenée à verser à V._____ l'intégralité des revenus perçus par ce dernier, respectivement l'intégralité des revenus qu'il aurait pu percevoir en exerçant une activité à 100 %, à savoir à tout le moins 23'928 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 avril 2011, 56'209 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2011, 104'949 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2012, 104'949 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2013, 104'949 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2014, 104'949 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2015 et un montant mensuel de 8'745 fr. à compter du 1^{er} février 2016, avec intérêts à 5 % l'an dès la fin de chaque mois, ceci jusqu'à décision définitive et exécutoire constatant un éventuel maintien des relations contractuelles entre les parties. Plus subsidiairement, J._____ SA a conclu au versement par V._____ de la somme de 78'923 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2011.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable 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 [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile, compte tenu des fêtes, par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., le présent 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. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références).

3.

3.1 L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir nié toute violation de l'art. 306 CCT. En particulier, l'intimée ne lui aurait jamais fait part par écrit de son intention de le licencier, en en énonçant les motifs, conformément à l'art. 306 ch. 2 CCT. Les premiers juges auraient également erré en considérant qu'il n'avait lui-même pas sollicité un entretien conformément à l'art. 306 ch. 3 CCT, une telle demande étant intervenue le 18 novembre 2010 (recte : 2009) et lui-même n'ayant jamais refusé un entretien au sens de cette disposition. L'appelant n'aurait pas non plus eu l'occasion de participer à un entretien en présence des partenaires sociaux, comme le prévoit la dernière phrase de l'art. 306 ch. 3 CCT, l'entretien du 19 avril 2010 ne pouvant pas être considéré comme tel puisque le représentant du personnel qui y a assisté n'aurait pas été prévenu à l'avance. Quoi qu'il en soit, de l'avis de l'appelant, les différentes étapes de la procédure de l'art. 306 CCT ne pouvaient de toute façon pas être conduites pendant son arrêt maladie. Par leur appréciation, les premiers juges auraient méconnu l'esprit de l'art. 306 CCT, en permettant à l'employeur de conduire une procédure alibi. Cet article serait également applicable en cas de licenciement collectif, et sa violation aurait pour conséquence l'annulation du licenciement.

3.2 L'art. 306 CCT, dans sa teneur du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008, puis du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012, stipule que les membres élus de la représentation des travailleurs ainsi que les représentant-e-s élu-e-s aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s du personnel (ch. 1). Si une entreprise envisage de licencier un-e tel-le représentant-e du personnel,

elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision (ch. 2). Le travailleur ou la travailleuse concerné-e peut demander, dans un délai de trois jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs portant sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de trois jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à [...] et au syndicat concerné pour examen et médiation (ch. 3). La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après deux mois (ch. 4).

La protection contre le licenciement des représentants des travailleurs ainsi convenue consacre une protection matérielle et non temporelle du représentant des travailleurs. L'employeur n'a pas le droit de le licencier *en raison* de sa fonction, mais il peut le licencier *pendant* la durée de cette fonction. Cette protection se recoupe pour l'essentiel avec l'art. 336 al. 2 let. b CO, avec la nuance que certaines garanties formelles absentes du code des obligations sont accordées à l'employé au moyen d'une procédure spéciale, soit une annonce préalable écrite énonçant les motifs du licenciement prévu, puis, si demandé dans les trois jours ouvrables, un entretien dans les trois jours ouvrables avec la direction et la représentation des travailleurs, suivi le cas échéant d'une médiation sous l'égide de l'association patronale et du syndicat (cf. Stöckli, Der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages, 1990, pp. 168-169 et les notes de bas de page nn. 2 et 7 en page 169 se référant à d'anciennes versions de la CCT en question).

3.3 L'appelant soutient d'abord que l'intimée ne lui aurait jamais fait part qu'elle envisageait de le licencier, conformément à l'art. 306 ch. 2 CCT. A cet égard, la lettre du 12 novembre 2009 constituerait une résiliation en tant que telle, et non un courrier lui signifiant uniquement l'intention de le licencier. Quant aux courriers du 7 décembre 2009 et du 11 janvier 2010, ils indiqueraient certes l'intention de l'intimée de le

licencier à l'issue de son incapacité de travail, mais leur formulation trahirait le fait que son licenciement n'était pas seulement envisagé, mais que la décision de se séparer de lui avait déjà été prise de façon définitive.

Les premiers juges ont considéré que s'agissant du premier licenciement du 12 novembre 2009, l'intimée avait admis que ce congé était nul puisqu'elle avait appris – le 2 décembre 2009 seulement –, que l'appelant était en incapacité de travail à la date de la réception de la résiliation. Il n'y avait donc pas lieu d'examiner si la procédure de l'art. 306 CCT avait été suivie. S'agissant des résiliations du 19 avril et 30 juin 2010, ils ont considéré que par courriers des 7 décembre 2009 et 10 janvier 2010, l'intimée avait communiqué par deux fois à l'appelant son intention de résilier le contrat de travail pour des motifs économiques dès qu'elle serait légalement en mesure de le faire. L'annonce préalable du licenciement et la communication du motif avaient donc été effectuées à deux reprises, respectant ainsi les exigences de l'art. 306 al. 2 CCT.

L'analyse des premiers juges peut être confirmée. Les courriers de l'intimée des 7 décembre 2009 et 11 janvier 2010 annoncent sans conteste l'intention de l'employeur de procéder à un licenciement pour des motifs économiques dès la fin de l'incapacité de travail, ce qui satisfait aux exigences de l'art. 306 al. 2 CCT. A cet égard, on imagine mal que « l'intensité » de l'intention de licencier doive être qualifiée pour déterminer si cette intention est conforme à la disposition précitée. Ce grief doit être rejeté.

3.4 L'appelant avance ensuite qu'il aurait demandé par courrier du 18 novembre 2009, soit dans les trois jours suivant la première lettre de licenciement – finalement nulle au vu de l'incapacité de travail de l'appelant –, que la procédure de l'art. 306 CCT soit respectée et que les entretiens prévus au ch. 3 de cette disposition aient lieu. Il estime qu'il n'avait pas à renouveler cette demande chaque fois que l'employeur lui répétait qu'il serait licencié après son arrêt maladie. Ce ne serait pas parce qu'il avait adressé un courrier à l'intimée le 18 novembre 2009 pour sauvegarder ses droits, qu'il avait rencontré la responsable des ressources

humaines le 2 décembre 2009 et qu'il s'était entretenu par téléphone avec le directeur de l'intimée le 4 janvier 2010 qu'il faudrait en déduire qu'il aurait été en mesure de participer à la procédure prévue par l'art. 306 ch. 3 CCT.

Sur ce point, les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas sollicité d'entretien dans le délai de trois jours ouvrables prévu par l'art. 306 ch. 3 CCT. Par ailleurs, alors même qu'elle n'y était pas tenue, l'intimée avait organisé une rencontre à bien plaisir le 19 avril 2010. Les premiers juges ont également relevé que l'incapacité de travail de l'appelant ne l'avait pas empêché de participer à la procédure de l'art. 306 CCT, dans la mesure où il avait été en mesure d'accomplir diverses démarches. De plus, dès lors que le congé avait été notifié le 19 avril 2010, un délai largement supérieur à deux mois s'était écoulé depuis les courriers des 7 décembre 2009 et 11 janvier 2010, de sorte que les exigences de l'art. 306 al. 4 CCT avaient été respectées, pour autant que cette règle trouve application, ce qui était douteux.

A nouveau, l'analyse des premiers juges peut être confirmée. L'appelant a rencontré la responsable des ressources humaines le 2 décembre 2009. Lors de cette réunion, il a indiqué souhaiter s'entretenir avec le directeur de l'intimée. Cet entretien a eu lieu le 4 janvier 2010 par téléphone. Le directeur a proposé une rencontre en présence de représentants du personnel afin d'en discuter de vive voix, ce que l'appelant a refusé. L'intimée a pris note de ce refus dans le courrier du 10 janvier 2010, ce qui n'a pas suscité de réaction de la part de l'appelant avant le 15 mars 2010. Or, alors même que l'intimée n'était plus tenue par l'art. 306 ch. 3 CCT d'accorder un entretien à l'appelant, ce dernier n'en ayant pas sollicité dans les trois jours suivant les courriers des 7 décembre 2009 et 11 janvier 2010, elle a néanmoins organisé une rencontre lors de la reprise de l'activité de l'appelant le 19 avril 2010. A la demande de l'appelant, des représentants du personnel ont également pris part à l'entretien.

Les premiers juges ont retenu que le licenciement du 12 novembre 2009 était nul, ce que l'appelant invoque et que l'intimée admet. L'appelant ne pouvait ignorer ce fait, en raison des contacts qu'il a eus ultérieurement avec l'intimée, notamment du courrier de celle-ci du 7 décembre 2009 admettant la nullité du licenciement. Il n'ignorait pas non plus que l'intimée avait l'intention de le licencier à sa reprise du travail, ce qui lui a été indiqué deux fois par écrit. Il ne peut donc pas se prévaloir de son inaction à la suite des courriers des 7 décembre 2009 et 10 janvier 2010, alors qu'il savait que le licenciement 12 novembre 2009 était nul et de nul effet. Conformément à l'art. 306 ch. 3 CCT, il lui incombait de réagir dans les trois jours ouvrables suivant ces courriers, ce qu'il n'a pas fait. C'est donc en vain qu'il plaide n'avoir pas renoncé à cette faculté. Aucun élément au dossier ne vient contredire cette appréciation.

Enfin, l'appelant admet lui-même qu'il a été en mesure d'accomplir diverses démarches, de sorte qu'il n'établit pas à satisfaction de droit en appel en quoi son incapacité de travail l'aurait empêché d'enclencher la procédure de l'art. 306 ch. 3 CCT, en réagissant dans les trois jours ouvrables suite aux courriers des 7 décembre 2009 et 10 janvier 2010.

3.5 L'appelant soutient enfin qu'en s'opposant à l'intervention des partenaires sociaux, l'intimée aurait violé l'art. 306 ch. 3 CCT.

A cet égard, les premiers juges ont à juste titre retenu que la prérogative de l'employé de solliciter l'intervention des partenaires sociaux était nécessairement subordonnée à une demande d'entretien au sens de l'art. 306 ch. 3 CCT. Or l'appelant n'a pas fait usage de cette faculté, comme précédemment exposé, de sorte qu'il ne pouvait ensuite valablement exiger l'intervention des partenaires sociaux. Ce grief doit être également rejeté.

Les autres griefs soulevés par l'appelant relativement à l'art. 306 CCT, tirés notamment de la méconnaissance des premiers juges de l'esprit de cette disposition et de son applicabilité en cas de licenciement

collectif, reposent tous sur la prémisse que la procédure de l'art. 306 ch. 3 CCT ait été valablement enclenchée dans le cas d'espèce, ce qui a été nié plus haut. Il n'y a donc pas lieu d'examiner ces griefs plus avant.

4.

4.1 A titre subsidiaire, l'appelant invoque une violation de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Il critique la jurisprudence consacrée aux ATF 133 III 512 et 138 III 359, selon laquelle des raisons d'ordre économique peuvent constituer un motif justifié de résiliation au sens de la disposition précitée, estimant qu'elle irait à l'encontre de la volonté du législateur d'octroyer une protection particulière aux représentants élus des travailleurs. Dès lors, l'intimée n'ayant invoqué que des motifs économiques à l'appui de son licenciement, celui-ci devrait être considéré comme abusif. Il ajoute que même dans le cadre de la jurisprudence restrictive du Tribunal fédéral, le licenciement devrait être considéré comme abusif. En effet, l'intimée n'aurait pas démontré pour quelle raison la restructuration de l'automne 2009 - en soi non contestée - devait précisément toucher son poste. Enfin, l'appelant plaide l'existence d'indices sérieux, tirés de ses efforts au sein de la Fondation R. _____ pour éviter la baisse du taux de conversion finalement intervenue consécutivement à son départ, qui auraient dû conduire les premiers juges à retenir que son congé lui aurait été donné en raison de son engagement au sein du conseil de fondation.

4.2 Selon l'art. 336 al. 2 let. b CO, est abusif le congé donné par l'employeur pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation. Le Tribunal fédéral a considéré que des motifs d'ordre économique peuvent fonder le congé donné à un membre de la représentation des travailleurs, pour autant que ce motif ne soit pas en lien avec l'activité exercée à ce titre par le travailleur. En effet, accorder une protection accrue aux représentants des travailleurs dans le cadre de restructurations reviendrait à défavoriser les autres travailleurs, qui seraient alors automatiquement licenciés en premier (ATF 133 III 512

consid. 6.1 et 6.2, confirmé à l'ATF 138 III 359 consid. 6.2.1 à 6.2.4, dans lequel le Tribunal fédéral a notamment analysé les travaux préparatoires au consid. 6.2.2 et relevé que le législateur ne souhaitait pas empêcher les licenciements fondés sur des motifs économiques).

L'art. 336 al. 2 let. b CO a pour but d'assurer aux représentants élus des travailleurs la protection nécessaire, afin qu'ils puissent défendre effectivement les intérêts de ceux-ci sans craindre des sanctions de leur employeur (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 60 ad art. 336 CO ; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^e éd., 2012, n. 12 ad art. 336 CO). Ainsi, durant le mandat du travailleur au sein d'une commission dans laquelle il représente ses collègues, le fardeau de la preuve est renversé : le licenciement est présumé abusif sauf si l'employeur apporte la preuve d'un motif justifié de résiliation. L'employeur ne doit pas seulement établir qu'il avait ou aurait pu avoir un motif justifiant le congé; il lui faut encore prouver que la résiliation litigieuse a effectivement été signifiée au travailleur pour ce motif-là (TF 4C.459/1996 du 12 août 1997 consid. 2a et 3b ; TF 4D_14/2014 du 7 juillet 2014 consid. 4.1). S'agissant du licenciement fondé sur des motifs économiques, le Tribunal fédéral a précisé qu'il convient de ne pas se montrer trop exigeant dans les exigences de preuve. L'employeur a le droit de prendre des mesures préventives propres à assurer la pérennité de l'entreprise et ne doit pas attendre d'avoir subi des pertes pour pouvoir invoquer un motif économique. Le motif économique doit toutefois être avéré et l'employeur ne peut se contenter de l'avancer à titre de prétexte, pour se débarrasser d'un travailleur (ATF 133 III 512 consid. 6.3). Lorsqu'il y a plusieurs motifs réels de résiliation et que certains d'entre eux ne sont pas admissibles, il faut rechercher, ce qui relève également de l'établissement des faits, si le congé aurait été de toute manière donné même sans les motifs qui ne sont pas admissibles (TF 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, SJ 1995 p. 798).

4.3 La Cour d'appel de céans est liée par la jurisprudence rendue par le Tribunal fédéral, de sorte que c'est en vain que l'appelant plaide un renversement de la jurisprudence de notre Haute Cour relative à

l'admissibilité du licenciement d'un représentant des travailleurs pour des motifs économiques. L'instruction a permis d'établir que le licenciement de l'appelant était intervenu dans le cadre d'un licenciement collectif ayant touché environ 50 personnes parmi les employés de l'intimée. L'intimée a ainsi établi à suffisance de droit que le licenciement de l'appelant était dû à des motifs économiques et de restructuration. Par ailleurs, le grief de l'appelant relatif à la baisse du taux de conversion consécutive à son départ ne lui est d'aucun secours : quand bien même on devrait admettre qu'il faille y voir un lien avec sa fonction de représentant des travailleurs - ce qui n'est pas démontré -, le congé aurait de toute manière également été donné pour des motifs économiques, ce qui est suffisamment établi, de sorte qu'il n'est pas abusif.

5.

5.1 L'appelant critique enfin la somme de 25'000 fr. accordée par les premiers juges à l'intimée à titre de dépens sur la base de l'art. 4 TDC. Selon lui, l'art. 5 TDC relatif à la procédure simplifiée serait applicable s'agissant d'un litige en matière de loi sur la participation, de sorte que l'indemnité de dépens octroyée en première instance ne devrait pas dépasser la somme de 10'000 francs.

5.2 Aux termes de l'art. 15 al. 1 de la loi sur la participation (loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises ; RS 822.14), les conflits découlant de l'application de cette loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage. La procédure sommaire s'applique aux litiges relevant de la loi sur la participation (art. 243 al. 2 let. e CPC). Selon l'art. 3 al. 2 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6), dans les affaires patrimoniales, le défraiement est fixé, selon le type de procédure et dans les limites des tableaux figurant aux articles 4 à 8 et 10 à 13, en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur

du travail et du temps consacré par l'avocat ou l'agent d'affaires breveté. Selon l'art. 5 TDC, en procédure simplifiée, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à un million de francs, le défraiement de l'avocat est fixé à un montant compris entre 12'000 fr. et 1,5 % de la valeur litigieuse.

5.3 En l'espèce, les premiers juges ont relevé que l'appelant fondait sa demande sur la CCT, qui est une réglementation contractuelle de participation. Ils ont considéré que l'art. 114 let. d CPC, prévoyant la gratuité des litiges relevant de la loi sur la participation, était également applicable à un litige fondé sur une réglementation contractuelle de participation. Dès lors, compte tenu de l'art. 243 al. 2 let. e CPC déclarant la procédure sommaire applicable aux litiges relevant de la loi sur la participation, les premiers juges auraient dû se fonder sur l'art. 5 TDC, relatif à la procédure simplifiée, pour fixer l'indemnité de dépens, et non sur l'art. 4 TDC, applicable en procédure ordinaire.

Cela étant, sachant que la valeur litigieuse, calculée selon les conclusions prises par l'appelant en première instance, s'élevait à 2'089'347 fr. 25 (soit [80'730 fr. - 32'792 fr. 75] + [8'073 fr. x 13 x 20], conformément à l'art. 92 CPC, - 57'570 fr.), l'indemnité qui pouvait être accordée à l'intimée sur la base de l'art. 5 TDC devait être comprise entre 12'000 fr. et 31'340 fr. 20 (1,5 % de la valeur litigieuse). Or le montant alloué de 25'000 fr. se situe dans cette fourchette ; il ne viole au demeurant pas l'art. 3 al. 2 TDC, puisqu'au tarif horaire d'un avocat de 350 fr., un tel montant permet de financer 71.43 heures de travail, ce qui apparaît justifié compte tenu de la durée et de l'ampleur de la cause.

6. Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC. Le présent litige ayant trait à la loi sur la participation, il n'y a pas lieu de prélever de frais judiciaires (art. 114 let. d CPC). Il n'y a pas non plus lieu d'allouer de dépens à l'intimée, cette dernière n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 12 septembre 2016

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

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

- Me Christian Bruchez (pour V. _____),
- Me Eric Cerottini (pour J. _____ SA),

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

- Monsieur le Juge président de la Chambre patrimoniale cantonale.

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 :