

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 22 décembre 2017

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 172 CPC ; 328 al. 1, 336a CO ; 8 CC

Statuant sur l'appel interjeté par **U.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 9 novembre 2016 par le
Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant
l'appelante d'avec **K.**_____, à Epalinges, demandeur, la Cour d'appel
civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 9 novembre 2016, communiqué pour notification aux parties le 1^{er} mai 2017, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse U._____ devait immédiat paiement au demandeur K._____ de la somme brute de 6'667 fr., sous déduction des cotisations sociales légales, à titre de treizième salaire, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2011 (I), de la somme brute de 8'387 fr. 40, sous déduction des cotisations sociales légales, à titre d'indemnité de vacances, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2011 (II), et de la somme de 51'996 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2011 (III), a ordonné à U._____ de délivrer à K._____, dans un délai de 30 jours dès le jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (IV), a mis les frais judiciaires à la charge du demandeur à hauteur de 1'395 fr. 10 et à la charge de la défenderesse à hauteur de 4'185 fr. 20 (V), a dit que la défenderesse devait restituer au demandeur l'avance de frais que celui-ci avait fournie à concurrence de 3'460 fr. 20 (VI), a dit que la défenderesse devait verser au demandeur la somme de 8'000 fr. à titre de dépens (VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, appelés à statuer sur une action en paiement introduite par K._____ (ci-après : le demandeur ou l'intimé) en raison de son licenciement par son ancien employeur U._____ (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) qu'il considérait comme abusif, les premiers juges ont en substance retenu, sur la base des déclarations concordantes de plusieurs témoins, que le demandeur, dès son retour à son poste de travail après plusieurs absences dues à une incapacité de travail pour maladie, avait été mis à l'écart par la direction d'U._____ et qu'il avait fait l'objet, de la part de l'un des administrateurs directeurs de cette dernière, de reproches gratuits, de commentaires déplacés et vexatoires, ainsi que de dénigrements en lien avec le traitement de chimiothérapie

qu'il subissait à cette époque. Les magistrats ont considéré que la défenderesse avait exploité les conséquences de sa propre violation du contrat de travail - violation consistant à n'entreprendre aucune démarche visant à faire cesser la maltraitance dont le demandeur était victime - pour justifier la résiliation des rapports de travail par la prétendue mauvaise qualité des prestations de ce dernier. La défenderesse s'était ainsi livrée à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ce qui justifiait de considérer la résiliation du contrat du demandeur comme abusive.

Les premiers juges ont ensuite retenu que la manière dont le demandeur avait été traité constituait une atteinte importante à sa personnalité, que le fait que la défenderesse n'avait rien fait pour arrêter le dénigrement subi relevait de la faute grave et que si la durée des rapports de travail était de moins de deux ans, les conséquences économiques du licenciement étaient en revanche durables, le demandeur souffrant de dépression du fait de la maltraitance subie et n'ayant toujours pas retrouvé un nouvel emploi. Dans ces circonstances, une indemnité équivalente à six mois de salaire (au sens de l'art. 336a CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), soit 51'996 fr., se justifiait.

Le tribunal a encore relevé que contrairement à ce que soutenait la défenderesse, il ne pouvait pas être retenu - à défaut pour elle d'avoir démontré l'extrême souplesse du lien de subordination ou la position dirigeante occupée par le demandeur - que ce dernier avait travaillé comme cadre, de sorte que l'intéressé, qui avait été libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, pouvait prétendre à la compensation de son solde de vacances (10 jours en 2010 et 11 jours en 2011) par une prestation pécuniaire à la fin du contrat de travail d'un total de 8'387 fr. 40.

Enfin, les premiers juges ont admis la conclusion du demandeur tendant à la délivrance d'un certificat de travail, en renonçant à tenir compte du certificat de travail établi le 2 août 2013 et déposé par la défenderesse le 1^{er} novembre 2016 au motif que la production de ce

document n'avait été rattaché à aucun allégué et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau n'avait été introduit par la défenderesse au sens de l'art. 229 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272).

B. Par acte du 29 mai 2017, U. _____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que toutes les conclusions prises par K. _____ au pied de sa demande du 7 juin 2012 soient purement et simplement rejetées et subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à la première instance pour nouvelle décision. L'appelante a en outre produit un bordereau de quatre pièces.

Par réponse du 14 août 2017, K. _____ a conclu au rejet de l'appel, avec dépens.

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

1. **a)** La défenderesse U. _____, dont le siège est à [...], est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 2004. Son but social est le suivant : « [...] ». Cette société est active en particulier dans le commerce et le trading de sucre.

b) Par contrat de travail du 17 avril 2009, la défenderesse, par son administrateur et directeur financier de l'époque, R. _____, a engagé le demandeur dès le 1^{er} juillet 2009 « en qualité de Trader » (ch. 1) pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, soit 8 heures par jour en moyenne (ch. 4). Le salaire annuel brut était de 80'000 fr. payable en treize mensualités, le treizième salaire étant versé en une fois avec celui du mois de décembre (ch. 2). Les heures supplémentaires n'étaient ni payées, ni compensées par du temps libre, étant comprises dans le salaire (ch. 6). Le droit aux vacances payées était de 25 jours ouvrables par année (ch. 8). Il était en outre précisé que l'employé n'était pas assuré

contre la maladie et qu'il devait, conformément à la loi, contracter une couverture d'assurance personnelle (ch. 12). Après la période d'essai, fixée à trois mois (ch. 3), le contrat de travail pouvait être résilié par les parties par écrit pour la fin d'un mois, moyennant un préavis d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois dès la dixième année de service (ch. 15). Le contrat de travail ne contenait aucun cahier des charges.

c) Dans le négoce de matières premières, le trader est chargé d'acheter et de vendre des matières premières dans les meilleures conditions afin d'en dégager une marge commerciale pour son employeur. Font dès lors partie du cahier des charges du trader la réalisation d'opérations commerciales, le suivi des opérations, la gestion de la relation clientèle et la logistique. Sur le plan commercial, le trader en matières premières doit générer des profits et comprendre les risques et les mécanismes du marché à terme, dans le marché du sucre notamment.

2. K._____ a allégué avoir eu une première expérience professionnelle de deux ans, entre 2007 et 2009, dans le négoce des matières premières, au sein du département sucre de la société X._____, où il avait été engagé comme trainee, ce qui a été confirmé par V._____ (entendue comme témoin par voie de commission rogatoire), actuellement retraitée mais qui a travaillé comme « senior trafic administrative exécutive » dans la société X._____ du 1^{er} mai 2006 au 30 novembre 2007, puis comme manager pour la défenderesse du 1^{er} décembre 2007 au 20 mars 2013, date à laquelle elle a démissionné, selon ses dires, après deux ans de harcèlement moral de la part de cette dernière. Le témoin a déclaré avoir partiellement formé le demandeur lorsqu'ils avaient travaillé ensemble chez X._____, précisant que tout bon trader devait impérativement avoir les bases de la logistique. Il a en outre expliqué avoir suggéré à l'ancien directeur commercial de la défenderesse, M._____, qui cherchait un trader junior, de rencontrer K._____, lorsque la société X._____ avait décidé de déplacer sa division sucre à Singapour. Le demandeur a confirmé que lors de son

engagement par la défenderesse, il avait discuté avec M._____, lequel avait les compétences requises pour le former.

K._____ a ainsi, dans un premier temps, œuvré au sein de la défenderesse sous les ordres de M._____. Il travaillait, avec les autres collaborateurs, y compris les directeurs, dans un *open space*.

Le témoin V._____ a expliqué que du fait que K._____ s'était présenté en tant que trader avec deux ans d'expérience, cela coulait de source qu'il devait être épaulé par un trader senior et cela supposait aussi que celui-ci ne pouvait pas avoir de carnet de clients en si peu de temps. Selon le témoin, la défenderesse, par l'intermédiaire de M._____, R._____ et S._____, administrateur président de la défenderesse, avait promis à K._____ que des traders expérimentés allaient arriver dans la société tout prochainement, mais cela n'avait finalement jamais eu lieu.

3. A la fin de l'année 2010, U._____ - qui faisait face à des difficultés liées à un important client, à un problème de sucre occasionnant des frais élevés et à la nécessité de résoudre de manière urgente ses problèmes d'organisation et de gestion, ainsi que d'améliorer rapidement ses mauvais résultats commerciaux - a procédé à une réorganisation générale de ses structures comptables et de ses dirigeants, ce qui a conduit au départ, à la fin de l'année 2010, de R._____ et de M._____, lesquels ont été remplacés par C._____ et L._____, engagés respectivement comme directeur administratif et financier et comme directeur commercial.

Par courriel du 24 décembre 2010, K._____ a écrit à S._____ notamment ce qui suit « (...) *I understand some changes would come soon with a better team and I'm sure that this new year will be a better one than 2010 (...)* » (soit en traduction libre : « Je comprends que certains changements viendront bientôt avec une meilleure équipe et je suis sûr que cette nouvelle année sera meilleure que l'année 2010 »).

4. C._____ et L._____ sont entrés en fonction le 1^{er} mars 2011. Ils ont été inscrits au registre du commerce en qualité d'administrateurs directeurs de la défenderesse, avec signature collective à deux, à partir du 9 mars 2011. Le témoin S._____ a expliqué que C._____ avait déjà été quelques années auparavant directeur financier de la défenderesse, avant de la quitter tout en restant conseiller auprès du conseil d'administration.

La défenderesse a donné pour mission à sa nouvelle direction de résoudre de manière urgente ses problèmes d'organisation et de gestion ainsi que d'améliorer rapidement ses résultats.

5. Jusqu'en février 2011, le demandeur a donné pleine et entière satisfaction à la défenderesse.

Selon les décomptes de salaire produits, le salaire mensuel brut du demandeur s'élevait à 8'000 fr., versé 13 fois l'an.

Il ressort d'un courrier daté du 23 mai 2013, signé par L._____ et C._____, qu'en 2010 R._____, V._____, K._____ et M._____ ont reçu un bonus, de respectivement 11'880 fr., 8'100 fr., 3'780 fr. et 32'400 fr. pour leurs prestations rendues l'exercice précédent. Le demandeur n'a en revanche reçu aucun bonus pour l'année 2010, ce qui a été le cas également d'autres employés.

6. a) En février 2011, K._____ a appris qu'il souffrait d'un cancer et a dû subir immédiatement une opération chirurgicale. Selon le certificat médical établi par le Dr [...] le 25 février 2011, le demandeur a été en incapacité de travail à 100% du 14 février au 14 mars 2011.

b) Il ressort du témoignage de Z._____ - qui a travaillé pour la défenderesse de 2008 à 2011 et qui, selon ses dires, s'est retrouvée, avec d'autres employés de l'époque, « dans une guerre ou compétition entre l'ancienne direction et la nouvelle » - et de celui de V._____ que peu de temps après son opération (soit, selon son conseil, le 4 mars 2011 [pièce 11 du bordereau du 7 juin 2012]), lorsqu'il était encore en

incapacité de travail, le demandeur a été convoqué par la direction d'U._____ afin d'y rencontrer C._____ et L._____ afin de fournir, selon le courrier de son conseil du 9 juin 2011, des informations permettant de clôturer le bilan de l'exercice 2010. Z._____ a spontanément ajouté qu'elle s'était tout de suite rendu compte que le demandeur n'était pas bien physiquement, mais qu'il avait fourni l'effort de venir. Ce dernier a exprimé sa motivation et sa disponibilité, notamment dans un courriel du 21 mars 2011, écrit à l'attention de S._____ en ces termes : « (...) *I'm very excited to be back in the office, especially with our new team. L._____ and C._____ seem to be nice persons and good professionals and it's already a pleasure to work beside them. (...)* » (soit en traduction libre : « Je suis très heureux d'être de retour au bureau, surtout avec notre nouvelle équipe. L._____ et C._____ paraissent être des personnes aimables et de bons professionnels et c'est déjà un plaisir de travailler à leur côté. »).

c) K._____ a été une deuxième fois en incapacité de travail à 100% du 31 mars au 15 avril 2011, selon le certificat médical établi le 31 mars 2011 par la Dresse [...].

7. Pendant l'absence du demandeur, son employeur s'est rendu compte que depuis son engagement, celui-ci s'était limité à prendre des ordres pour les placer sur le marché à terme et à les enregistrer dans des tableaux informatiques, qu'il n'avait conclu personnellement aucune affaire, qu'il n'entretenait pas de contacts avec la clientèle et qu'il n'avait pas effectué de voyages à l'étranger pour rencontrer les clients, comme le font usuellement les traders.

Concernant l'absence d'affaires conclues, le témoin L._____ a expliqué qu'U._____ disposait d'un système de classement, qui était consigné dans un grand livre surnommé la « Bible ». Ce document permettait, à l'interne, de voir quel trader avait généré quelle affaire. La transaction était consignée dans ce système sous le nom du trader senior et amenée par le trainee (l'apprenti), car il en portait la responsabilité. Le témoin a constaté qu'il n'y avait aucune opération qui était générée par le

demandeur, que la défenderesse n'était jamais représentée par celui-ci et que des noms comme [...], [...] et M. _____ apparaissaient en tant que générateurs d'affaires pour la défenderesse, soit des personnes connues depuis 20 ans et bien établies. Ce témoin a également confirmé que les tableaux informatiques établis par K. _____ contenaient des informations qui n'étaient pas fiables, voire fausses, le demandeur ne comprenant pas les tenants et aboutissants des contrats à terme. Il a aussi précisé que lorsque les nouveaux directeurs avaient repris la société, il y avait des lacunes et des imperfections au niveau du reporting des opérations à terme liées aux contrats physiques, ce qui pouvait conduire à des variations de positions se chiffrant immédiatement en millions de dollars, avec des risques de pertes équivalentes.

8. Lorsque K. _____ a repris son activité après son arrêt maladie, il a eu un entretien avec C. _____ et L. _____. A cette occasion, ceux-ci ont attiré son attention sur le manque de fiabilité de son travail et sur l'absence complète de résultats actuels ou passés de son activité. Ils ont également demandé au demandeur d'adopter une attitude proactive, de chercher à développer des affaires et d'accroître d'une manière conséquente la fiabilité de son travail administratif. Le témoin L. _____ a précisé que le ton utilisé lors de cet entretien était tout à fait normal et que C. _____ et lui avaient été à disposition du demandeur pour répondre en tout temps à ses questions ou pour l'assister dans son travail. Ce même témoin a ensuite confirmé les allégués de la défenderesse selon lesquels celle-ci avait rapidement constaté que le demandeur n'essayait pas d'améliorer la qualité de ses prestations, en relevant qu'un négociant passait en principe son temps à collecter des informations, et qu'en *open space* on voyait si la personne prenait le téléphone et si elle appelait des clients. Il a également confirmé qu'à son retour au bureau, K. _____ n'avait toujours pas effectué correctement le reporting des contrats à terme (futurs) et qu'il n'avait jamais pris d'initiative pour contacter des clients ou pour conclure la moindre affaire, ajoutant toutefois que l'intéressé avait fait une proposition, celle de la Jordanie, pays dans lequel il affirmait avoir des contacts, et que la

direction lui avait alors demandé de se concentrer sur ce pays et de le développer, mais que cela n'avait été suivi d'aucun effet.

Aux yeux du témoin L._____, qui a confirmé que le répondant direct d'un trader au sein de la défenderesse était le directeur commercial, soit à l'époque M._____, l'activité du demandeur ne produisait ni résultat ni tentative de résultat. Il a expliqué qu'en période d'apprentissage, un trader devait soumettre le plus grand nombre de propositions d'affaires au trader senior, afin d'acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle. Selon lui, l'intéressé n'avait pas effectué la moindre démarche en ce sens. De telles lacunes étaient non seulement surprenantes, mais également décevantes. Selon son appréciation, le demandeur n'avait pas les compétences nécessaires pour remplir la fonction de trader.

9. Il ressort des témoignages concordants de Z._____, de V._____ et de J._____, qui a été engagé par l'ancienne direction de la défenderesse et qui a travaillé pendant une certaine période avec le demandeur, que ce dernier a été mis rapidement à l'écart par la nouvelle direction et qu'il a été relégué à des tâches subalternes. Le témoin J._____ a expliqué que ces mises à l'écart se manifestaient un peu comme si le demandeur n'était pas très important, sans toutefois se souvenir de la teneur exacte des propos employés. Le témoin Z._____ a quant à elle exposé qu'elle s'était rendu compte, lorsqu'elle devait voir le demandeur tous les mois pour clôturer ses comptes, que celui-ci ne pouvait plus travailler, la direction lui enlevant les tâches à exécuter.

Selon ces mêmes témoignages, K._____ a été traité de « touriste » par L._____ et ce dernier lui a également dit que « les vacances étaient finies ». Le témoin J._____ n'a pas été témoin direct d'insultes proférées à l'égard du demandeur, mais il a confirmé l'utilisation de diminutifs vexatoires, en déclarant qu'ils allaient dans le sens de « touriste ». Le témoin Z._____ a précisé que L._____ était « cassant » et qu'elle l'avait entendu dire « le cancéreux » en parlant du demandeur. Quant à V._____, elle avait le souvenir que L._____ avait également

traité le demandeur de « cancéreux » (hors la présence de ce dernier), sans pouvoir situer cette insulte dans le temps, et qu'il l'avait humilié maintes fois, en ajoutant que L._____ avait également rétorqué au demandeur, en rapport avec les traitements de chimiothérapie, qu'il s'agissait de simples piqûres et qu'il pouvait revenir travailler immédiatement après.

En revanche, le témoin S._____ a déclaré n'avoir pas le souvenir de reproches formulés par K._____ (insultes, diminutifs vexatoires et dénigrement), ni du fait que C._____ ou L._____ lui en auraient parlé.

10. a) En date du 10 mai 2011, la défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur avec effet au 31 juillet suivant.

La lettre de licenciement indiquait ce qui suit : « (...) *Par la présente, nous vous confirmons qu'avec votre accord votre contrat de travail avec U._____ est résilié avec effet au 31 juillet 2011 (...). Vous serez cependant libéré de votre obligation de vous présenter à votre poste de travail à partir du 1^{er} juillet 2011 eu égard à votre solde de vacances 2010 et 2011 (...)* ».

Par courrier de son conseil du 20 mai 2011, le demandeur a écrit à la défenderesse qu'il contestait avoir donné son accord, mais qu'il avait pris acte de la décision de licenciement, et l'a invitée, dans un délai de dix jours, à lui adresser les motifs de la résiliation du contrat de travail.

Le 24 mai 2011, L._____ et C._____, pour la défenderesse, ont notamment répondu au conseil du demandeur qu'ils étaient surpris du contenu de son courrier du 20 mai 2011, qu'il ressortait des derniers entretiens qu'ils avaient eu avec K._____ qu'une mise au point avait été faite « relative notamment à ses arrivées tardives au bureau, à son manque de motivation, au manque de fiabilité de son travail et à l'absence complète de résultats actuels et passés de son activité » et que ses capacités de travail avaient été jugées « complètement inadaptées au poste de trader » pour lequel il avait été engagé par la précédente

direction. Ils ont ajouté avoir demandé à l'intéressé d'adopter une attitude proactive, de chercher à développer des affaires, ainsi que d'accroître d'une manière conséquente la fiabilité de son travail administratif – ce qui, selon eux, faisait partie des responsabilités d'un trader –, mais de lui avoir fait remarquer, lors d'une autre entrevue, début mai 2011, qu'il n'y avait aucune amélioration de comportement et de résultats, précisant que la question de la résiliation du contrat de travail du demandeur était venue tout naturellement dans la discussion, d'ailleurs introduite par ce dernier. La résiliation de son contrat de travail lui avait été signifiée l'après-midi du 9 mai 2011, lors d'une « discussion très ouverte », pendant laquelle le demandeur avait « très clairement manifesté sa compréhension et son accord sur cette résiliation, s'enquérant même de la possibilité d'être libéré de l'obligation de travailler à une date antérieure au délai légal ».

Cette décision avait été formalisée le 10 mai 2011 au matin par la lettre envoyée par pli recommandé. Enfin, dans le courrier du 24 mai 2011, il était précisé « pour information (...) que la fonction (ndr : du demandeur) [était] en cours de redistribution à d'autres employés [et que] son départ ne nécessitera[it] donc pas l'engagement d'un employé supplémentaire ».

Par courrier de son conseil du 9 juin 2011, le demandeur a écrit à la défenderesse qu'il apparaissait que le congé donné l'avait été manifestement en violation des règles sur la protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO.

Le 14 juin 2011, la défenderesse a confirmé que le contrat de travail avait été résilié parce que les compétences du demandeur et ses prestations ne correspondaient pas au poste de trader pour lequel il avait été engagé.

b) Par courrier de son conseil du 6 septembre 2011, le demandeur a informé la défenderesse que le salaire du mois d'août 2011 ne lui avait pas été payé et que cela contrevenait à son obligation légale.

Par lettre du 12 septembre 2011, la défenderesse lui a répondu qu'après vérification, il était apparu que le cabinet fiduciaire chargé de la gestion des salaires de l'entreprise avait omis de modifier la date de fin de contrat, raison pour laquelle son salaire du mois d'août 2011 n'avait pas été traité en temps utile, celui-ci ayant été versé le 8 septembre 2011.

c) Par courrier du 21 octobre 2011, la défenderesse a encore écrit au demandeur que du fait de l'incapacité pour maladie, le délai de congé avait été suspendu et que les relations de travail prenaient fin le 31 octobre 2011, ce qui a effectivement été le cas.

11. Le solde de vacances du demandeur au 31 décembre 2009 était de 9.5 jours. L'intéressé a pris 24.5 jours de vacances en 2010 et un jour de vacances en 2011. Durant l'année 2011, il a été en incapacité de travail du 14 février au 14 mars, du 31 mars au 15 avril, puis du 10 mai au 31 octobre, soit pendant plus de sept mois.

12. Le Dr O._____, psychothérapeute traitant du demandeur, a établi un certificat médical le 20 octobre 2011, dont la teneur est la suivante :

« (...) Monsieur K._____ m'a affirmé être l'objet d'une très grande maltraitance de la part de son employeur, depuis le printemps 2011. Lorsqu'il est venu me consulter, il présentait en effet un état dépressif sévère et il était dans une grande détresse psychologique. Voici ce que je puis affirmer en toute rigueur :

1. les observations cliniques que j'ai pu faire, le 16 juin 2011 ainsi que dans la suite de la thérapie sont complètement compatibles avec le récit de M. K._____.

2. Il est extrêmement peu probable qu'une personne non spécialisée en psychologie puisse construire un récit cohérent d'une situation d'abus.

3. M. K._____ ne souffre d'aucun trouble de la personnalité, ni d'aucun trait de personnalité qui pourraient faire penser qu'il inventerait les attaques dont il dit avoir été victime.

4. Il n'y a absolument aucun doute dans mon esprit que M. K. _____ est une personne honnête et consciencieuse et qu'il a été abusé par son employeur.

1. Il a été abusé dans le sens qu'on lui a fait des promesses qui n'ont pas été tenues.

2. Il a été abusé en ce que toute l'activité qu'il a exercée du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au début de l'année 2011 a fait l'objet de reproches totalement injustifiés de la part de son supérieur hiérarchique.

3. Il a subi des attaques verbales ad personam, notamment autour de sa grave maladie et des absences qu'elle a occasionné (sic) ».

Entendu à l'audience du 1^{er} novembre 2016, le Dr O. _____ a notamment expliqué qu'en tant que psychiatre, son travail de base consistait à analyser la vraisemblance des faits qui lui étaient rapportés et il a cité, en relation avec l'allégué 33 selon lequel K. _____ avait fait l'objet de « propos totalement inadéquats et attentant à sa personnalité », la phrase suivante qui lui avait été rapportée par son patient en lien avec la chimiothérapie et qui avait été adressée à ce dernier dans le cadre de son travail : « c'est fini ces piquouzes ? si jamais tu dois encore en faire, tu prendras ça sur tes vacances ». Ce médecin a précisé que s'agissant du dénigrement, il s'agissait d'un élément qui revenait à diverses reprises. Il a en outre considéré qu'en ce qui concernait le demandeur, il y avait eu de la maltraitance au travail, puisque dans ce cas divers éléments de la liste des toxiques relationnels revenaient plusieurs fois. Il a ajouté que son patient était toujours en traitement, car il n'avait pas retrouvé de travail depuis son licenciement.

Ce médecin a en outre rempli une déclaration pour l'assurance [...] le 17 août 2011, en relevant que l'incapacité de travail à 100% avait débuté le 16 juin 2011 jusqu'au jour de l'attestation. A la question (2b) de savoir quand et de quelle façon l'affection s'était manifestée la première fois (éventuellement rechute), il a répondu « Début insidieux, courant 2010. Décompensation au printemps 2011 ».

13. Selon les certificats médicaux établis par le Dr F. _____ les 10 mai, 30 mai et 7 juin 2011 ainsi que ceux établis par le Dr O. _____

les 16 juin, 1^{er} juillet, 2 août, 1^{er} septembre et 3 octobre 2011, le demandeur a été en incapacité de travail du 10 mai au 31 octobre 2011. Celui-ci a ainsi travaillé avec L._____ du 15 au 30 mars 2011, puis du 16 avril au 10 mai 2011, ce qui représente à peine quelques semaines.

14. Par demande du 7 juin 2012 adressée au Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte, K._____, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 26 mars 2012, a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'U._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt paiement de la somme de 70'649 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2011, et à ce qu'ordre soit donné à U._____ de lui délivrer, dans les 30 jours suivants le jugement et sous peine des sanctions prévues par l'art. 292 CP (Code pénal du 21 décembre 1937 ; RS 311.0), un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Par réponse du 30 octobre 2012, U._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Par réplique du 26 novembre 2012, le demandeur a introduit de nouveaux allégués et a confirmé les conclusions prises dans sa demande.

Par duplique du 11 février 2013, la défenderesse s'est déterminée sur les allégués introduits, a également complété son état de fait et a confirmé les conclusions en rejet de la demande.

Par déterminations du 21 février 2013, le demandeur s'est déterminé sur les derniers allégués introduits.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références).

2.2 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et

preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance. Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (Colombini, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise relative à l'appel et au recours en matière civile, in JdT 2013 III 131 ss, n. 40 p. 150 et les réf. citées).

En l'occurrence, l'appelante a produit un bordereau de quatre pièces. Les pièces n^{os} 1 à 3 sont des pièces de forme, recevables. Quant à la pièce n^o 4, il s'agit d'un extrait d'un jugement rendu dans une cause parallèle. Cette pièce est également recevable dès lors que le jugement en question a été communiqué pour notification le 6 avril 2017, soit postérieurement aux débats principaux de première instance.

A l'appui de sa réponse, l'intimé a annoncé la production d'une pièce, soit « le dernier extrait du Registre du commerce de cette société (ndr : U._____), qui démontre qu'un peu plus d'un mois après la réception du dispositif de l'arrêt attaqué, K._____ s'est séparée de L._____ ». Cette pièce ne figure toutefois pas au dossier. Mais peu importe, puisqu'elle a trait à un fait notoire dont la Cour de céans peut tenir compte d'office. Cette pièce n'est d'ailleurs pas déterminante pour l'issue du litige.

3.

3.1 Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche tout d'abord aux premiers juges de s'être basés uniquement sur les déclarations des témoins de l'intimé pour fonder son raisonnement et relève qu'aucune pièce au dossier ne démontrerait la position de ce

dernier. Ce serait ainsi à tort que les premiers juges ont retenu l'existence d'un licenciement abusif, sur la base des témoignages Z._____ et V._____, dont la force probante devrait être relativisée, au vu des liens existant entre ces témoins et la société appelante, liens qui, selon cette dernière, ne ressortiraient d'ailleurs pas des procès-verbaux d'audition, ce qui constituerait au surplus une violation de l'art. 172 CPC. L'appelante reproche aussi aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de la pièce 18 (copie du courriel adressé par le demandeur le 21 mars 2011 à S._____) et du résultat de la réquisition de pièce 151, qui tendait à la production de « toutes pièces attestant que K._____ aurait fait part à U._____ de reproches à l'égard de L._____ ou qu'il se serait plaint de son comportement entre le 1^{er} mars et le 10 mai 2011 ». L'appelante soutient encore que le témoignage du Dr O._____ serait lui aussi uniquement fondé sur les déclarations de l'intimé lui-même et qu'il ressortirait du certificat médical du 20 octobre 2011 que les problèmes de santé dus à la « maltraitance » dont se plaignait l'intimé auraient commencé bien avant l'arrivée de L._____ dans la société en question. Enfin, l'appelante estime que les témoignages J._____ et R._____ ne seraient à eux seuls pas pertinents.

3.2 Les premiers juges se sont fondés sur les témoignages recueillis, qui constituent un élément de preuve au sens de l'art. 168 CPC.

S'agissant de la force probante des témoignages Z._____ et V._____, l'appelante se réfère en vain à l'appréciation faite par d'autres magistrats dans le cadre d'un autre procès ouvert contre elle par Z._____. En effet, non seulement les juges de céans ne sont pas liés par une telle appréciation, mais en outre force est de constater que dans le jugement en question, les magistrats ont pris soin d'indiquer que le témoignage dont la force probante était discutée n'avait pas à être retenu, « à moins qu'il ne soit corroboré par d'autres preuves au dossier ». Or, dans le cas d'espèce, les premiers juges ont pris appui sur les témoignages en question, dès lors qu'ils étaient précisément corroborés par d'autres éléments de preuve. Ainsi, les magistrats ont parlé à jute titre de témoignages « concordants » de J._____, Z._____ et V._____. En

effet, ces trois témoins ont fait état d'une mise à l'écart de l'intimé par la nouvelle direction, celui-ci ayant été relégué à des tâches subalternes, et de l'utilisation, envers l'intéressé, d'expressions telles que « touriste ». En particulier, le témoin J. _____ - dont le lien avec l'appelante n'a pas été invoqué par celle-ci comme un élément devant conduire à relativiser la force probante de sa déposition - a clairement expliqué qu'il avait été « témoin direct (...) d'attitudes telles que des mises à l'écart qui se manifestaient un peu comme si le demandeur n'était pas très important », sans être en mesure de se souvenir de la teneur exacte des propos employés, et a confirmé l'utilisation de diminutifs vexatoires, en déclarant qu'ils allaient dans le sens de « touriste ».

A cela s'ajoute le contenu clair du témoignage du Dr O. _____, de même que celui de son certificat médical du 20 octobre 2011, qui ne laissent la place à aucune ambiguïté et qui viennent confirmer les propos tenus par Z. _____ et V. _____ s'agissant des termes utilisés par L. _____ à propos de la chimiothérapie subie à l'époque par l'intimé. Le Dr O. _____ a clairement expliqué qu'en sa qualité de psychiatre, il était à même d'analyser la vraisemblance des faits qui lui étaient rapportés. Ce témoin a notamment indiqué qu'il se souvenait d'une phrase rapportée par son patient en lien avec la chimiothérapie, qui était la suivante : « c'est fini ces piquouzes ? si jamais tu dois encore en faire, tu prendras ça sur tes vacances ». Quoi qu'en dise l'appelante, on ne saurait réduire à néant ce témoignage, sous prétexte qu'il serait uniquement fondé sur les déclarations du demandeur lui-même, dès lors que l'on se trouve en présence d'un spécialiste de la santé, psychiatre, formé à l'interprétation des dires de ses patients. En outre, l'interprétation faite par l'appelante du chiffre 4.2 du certificat médical du 20 octobre 2011 (« Il [ndr : K. _____] a été abusé en ce que toute l'activité qu'il a exercée du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au début de l'année 2011 a fait l'objet de reproches totalement injustifiés de la part de son supérieur hiérarchique ») est erronée, en ce sens que l'on ne saurait en déduire qu'une maltraitance a été rapportée s'agissant des années 2009-2010, soit à une époque où L. _____ n'était pas en place. On comprend bien plus que les « reproches » formulés par ce dernier portait sur l'ensemble

des prestations de l'intimé, même celles antérieures à son arrivée (ndr : celle de L._____) dans l'entreprise en mars 2011. Le Dr O._____ parle d'ailleurs de « très grande maltraitance de la part de son employeur, depuis le printemps 2011 ».

On ne décèle ensuite aucune violation de l'art. 172 let. b CPC, qui dispose que le tribunal demande au témoin de décrire ses relations personnelles avec les parties et d'autres circonstances de nature à influencer sur la crédibilité de sa déposition. D'abord, on observera que l'appelante n'évoque la disposition en question qu'en lien avec les témoignages Z._____ et V._____, sans faire état des autres dépositions, sur lesquelles elle prend pourtant appui, alors que le procès-verbal est identique pour chaque témoin, s'agissant des formalités d'introduction. Par ailleurs, comme le relève à juste titre l'intimé, il ressort clairement de ces témoignages quels sont les rapports que les témoins entretenaient avec les parties, V._____ ayant expliqué avoir travaillé comme manager pour la défenderesse du 1^{er} décembre 2007 au 20 mars 2013, avant de démissionner, selon ses dires, après avoir subi deux ans de harcèlement moral de la part de cette dernière, et Z._____ ayant déclaré avoir travaillé pour la défenderesse de 2008 à 2011, puis s'être retrouvée, avec d'autres employés de l'époque, « dans une guerre ou compétition entre l'ancienne direction et la nouvelle ».

Enfin, il est faux de dire que les premiers juges ne se sont fondés que sur les déclarations des témoins de l'intimé, dès lors que les dépositions de J._____ et de L._____ ont également été retenues. Quant à la pièce 18 (courriel dans lequel l'intimé exprime sa motivation et sa disponibilité : « (...) *I'm very excited to be back in the office, especially with our new team. L._____ and C._____ seem to be nice persons and good professionals and it's already a pleasure to work beside them. (...)* »), elle ne peut être d'aucun secours à l'appelante, dans la mesure où elle date du 21 mars 2011, alors que l'intimé avait repris son travail sous la nouvelle direction depuis le 15 du même mois, soit depuis six jours seulement.

Au regard de l'analyse qui précède, le moyen est mal fondé et doit donc être rejeté.

Ainsi et en résumé, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu, sur la base des témoignages concordants de J._____, Z._____ et V._____, la mise à l'écart de l'employé et l'utilisation à son égard de termes vexatoires, comme « touriste ». C'est également à bon droit que les magistrats ont retenu que L._____ avait rétorqué à l'intimé, en rapport avec les traitements de chimiothérapie, qu'il s'agissait de simples piqûres et qu'il pouvait revenir travailler immédiatement après, ce sur la base des témoignages Z._____ et V._____, corroborés par celui du Dr O._____.

4.

4.1 L'appelante conteste le caractère abusif du licenciement.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

4.2.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

Lorsqu'il se fonde sur un motif de congé, dont il apparaît qu'il en est la cause ou du moins le responsable, l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat de travail pour justifier la résiliation des rapports de travail. Il s'agit typiquement d'un cas de congé abusif. De même, un licenciement motivé par une baisse de la qualité du travail de l'employé peut s'avérer abusif, lorsque cette baisse de rendement est consécutive au harcèlement subi par le travailleur

(Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 77 ad art. 336 CO et les références citées, pp. 681-682).

Selon la jurisprudence, le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. En effet, même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, telle qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1 ; TF 4A_663/2010 du 28 février 2011 consid. 3.2.1). Accuser, par exemple, à la légère un travailleur d'une faute lourde, portant atteinte à son honneur personnel et professionnel, constitue une violation flagrante de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur. Intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de procéder rend le licenciement abusif. 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.3, JdT 2006 1152 ; Dunand/Mahon, op. cit., n. 78 ad art. 336 CO et les références citées, p. 682).

4.2.3 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, publié in SJ 1995 p. 798; TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193).

4.2.4 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4P.205/2000 du 6 mars 2001 consid. 3a, in JAR 2002 p. 238, cité dans les arrêts TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3 et TF 4A_19/2015 précité consid. 4.6 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3).

4.3

4.3.1 En l'espèce, il est établi qu'il y a eu mise à l'écart de l'intimé par la direction de l'appelante dans le court laps de temps où l'intimé, traité de « touriste », a été de retour à son poste de travail, après plusieurs absences dues à une incapacité de travail pour soigner un cancer. Il y a également eu dénigrement en lien avec le traitement de chimiothérapie subi par l'intéressé pour traiter sa maladie.

Cette attitude de l'appelante, qui porte atteinte à la personnalité de l'intimé, ne peut pas être protégée par les règles de la bonne foi.

Pour motiver le licenciement, l'appelante a critiqué le travail fourni par l'intimé, ses prestations ne correspondant pas au poste de « Trader » pour lequel il avait été engagé, ainsi que son travail administratif, dont la fiabilité n'avait pas été améliorée.

Or jusqu'en mars 2011, aucune plainte n'a été formulée s'agissant de la qualité du travail de l'intéressé, qui avait donné pleine et entière satisfaction à l'appelante. A cet égard, il a été retenu – sans que celle-ci y revienne – que l'ancienne direction considérait que l'intimé était un bon élément dans la mesure où il avait reçu un bonus pour les prestations fournies en 2009. En 2010, plusieurs employés, dont l'intimé, ont certes été privés de bonus. On ne saurait toutefois en déduire une insuffisance de la part du seul intimé, ce d'autant qu'il a été retenu qu'en 2010, l'appelante avait connu des difficultés économiques en raison notamment d'une vente qui avait généré des pertes importantes.

L'appelante ayant demandé à l'intimé d'améliorer ses prestations quelques jours seulement après son retour à son poste de travail en mars 2011, elle ne saurait lui faire grief de l'insuffisance des prestations antérieures, étant observé que jusque-là celui-ci n'avait essuyé aucune critique.

Les premières critiques sont apparues sous la nouvelle direction en mars 2011 et, comme retenu par les premiers juges, l'employé n'a eu que très peu de temps pour être réactif aux critiques formulées. Cela étant, il est établi que, dans l'intervalle, l'intéressé a été mis à l'écart et dénigré et que ce sont ces circonstances factuelles qui ont permis à l'appelante de soutenir que les prestations de l'intimé étaient insuffisantes. En un aussi court laps de temps, il est manifeste que l'intimé ne pouvait ni améliorer la qualité de ses prestations ni développer des affaires pour satisfaire les exigences de la nouvelle direction, qu'il s'agisse du volet trading ou administratif de son activité professionnelle.

C'est donc de manière abusive que l'appelante parle de mauvaises prestations de la part de l'intimé dans ce laps de temps.

On observera encore qu'il semble étonnant que rien n'ait été dit avant 2011, si les fonctions exercées par l'intéressé depuis son engagement le 1^{er} juillet 2009 (prendre des ordres pour les placer sur le marché à terme et les enregistrer dans les tableaux informatiques) ne correspondaient pas à ce qui était prévu dans le contrat. Les parties ont très bien pu considérer que la tâche de l'employé consistait en de telles prestations, en dépit de la dénomination de trader figurant sur le contrat. Il importe dès lors peu de savoir sous quel titre précis celui-ci a été engagé, ce d'autant que le contrat de travail ne détaille pas le cahier des charges de l'employé.

4.3.2 A cela s'ajoute que dans la mesure où la mise à l'écart venait de la direction et la maltraitance d'un de ses membres, il est évident que l'appelante n'a rien entrepris pour remédier à la situation, sans quoi les agissements répréhensibles auraient *de facto* cessé.

L'appelante essaye de tirer argument du fait que l'intimé ne se serait pas plaint auprès d'elle, référence faite notamment à la réquisition de preuve figurant sous ch. 151. Or, la direction – par ses agissements – ne pouvait qu'être au courant du comportement dénoncé ici. Elle ne saurait donc tirer un quelconque avantage du fait que l'intimé ne s'en soit pas formellement plaint. D'ailleurs, il ne s'agit pas là d'un prérequis pour justifier un licenciement abusif.

Par ailleurs, les considérations émises par l'appelante en lien avec les conditions du mobbing ne lui sont d'aucun secours, dès lors que le congé peut être qualifié d'abusif, indépendamment de la réalisation d'un éventuel mobbing, qui n'a d'ailleurs pas été retenu par les premiers juges.

On ajoutera enfin que l'on ne se trouve pas dans le cas de figure d'un congé donné pour une pluralité de motifs. En tout état de cause, l'appelante n'a pas démontré qu'elle aurait licencié l'intimé même en l'absence du motif abusif.

4.3.3 Au vu de ce qui précède, la solution retenue par les premiers juges, qui ont indiqué, s'agissant de l'appelante, qu'elle s'était livrée à un double jeu et qu'elle avait contrevenu de manière caractéristique au principe de la bonne foi, en exploitant les conséquences de sa propre violation du contrat de travail (maltraitance au travail) pour justifier la résiliation des rapports de travail (mauvaise qualité des prestations), doit être confirmée, de même que le caractère abusif du licenciement, réalisé dans la manière dont celui-ci a été exercé.

5.

5.1 L'appelante revient, à titre subsidiaire, sur le montant de l'indemnité accordé par les premiers juges à l'intimé sur la base de l'art. 336a al. 1 CO. Le montant alloué serait totalement disproportionné au vu des circonstances de l'espèce. Pour l'appelante, l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif de six mois de salaire serait rarissime et concernerait des cas d'atteinte très grave, et non une situation comme en l'occurrence, « où seule une durée très courte est visée par les reproches du demandeur [...] ».

5.2 Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances.

Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 II 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293 ; Dunand/Mahon, op. cit., n. 13 ad art. 336a CO, p. 691). Selon la jurisprudence (cf. notamment TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5 ; TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 consid. 4.1 ; ATF

123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300), le juge doit notamment tenir compte des éléments suivants :

- la gravité de la faute de l'employeur ;
- la faute concomitante éventuelle du travailleur ;
- la manière dont s'est déroulée la résiliation ;
- la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur ;
- l'intensité et la durée des rapports de travail ;
- les effets économiques du licenciement pour le travailleur ;
- l'âge du travailleur ;
- les conditions existantes sur le marché du travail ;
- la situation économique des parties.

En ce qui concerne la faute de l'employeur, il résulte de la casuistique tirée de la jurisprudence en matière de congés de représailles que l'indemnité se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire (TF 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.5; TF 4C.86/2001 du 28 mars 2002 consid. 1 et les arrêts cités ; cf. ég., entre autres auteurs, Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2^e éd. 2014, n. 15 ad art. 336a CO ; cf. aussi casuistique in Dunand/Mahon, op. cit., n. 20 à 25 ad art. 336a CO).

Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement (pour les deux parties), ce qui présuppose de prendre en considération également la situation économique de l'employeur (TF4C.86/2001 précité consid. 1d et l'arrêt cité), et du comportement des parties. Sur ce dernier point, il s'agira notamment d'observer, s'agissant de l'attitude de l'employeur, si celui-ci a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs ayant conduit au licenciement (TF 4C.86/2001 précité consid. 1e) ou si, ayant connaissance de querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés (cf. TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2).

5.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que la manière dont l'intimé avait été traité constituait une atteinte importante à la personnalité du travailleur et que le fait que l'appelante n'avait rien fait

pour arrêter le dénigrement subi relevait de la faute grave. L'intimé était atteint dans sa santé (dépression) du fait de la maltraitance subie et n'avait, depuis son licenciement, toujours pas retrouvé un nouvel emploi. Dans ces circonstances, les premiers juges ont estimé qu'une indemnité équivalente à six mois de salaire, soit 51'996 fr. (8'666 fr. x 6), se justifiait.

En accord avec ce qui a été retenu par les premiers juges, il y a lieu de prendre en compte le fait que l'intimé était particulièrement vulnérable en raison de sa maladie. S'en être pris, dans ces circonstances, à titre personnel à l'employé pour le dénigrer est grave. La faute de l'appelante est d'autant plus conséquente que l'on ne décèle aucune faute de la part de l'intimé, qui a même fait preuve de très bonne volonté, en se présentant au travail peu de temps après son opération. A cela s'ajoute que l'appelante n'a rien fait pour parer à la situation et que le licenciement a eu de sérieuses répercussions sur l'intimé, qui a été durablement atteint dans sa santé, étant toujours en traitement du fait de l'atteinte subie. De même, les conséquences économiques découlant du licenciement pour le travailleur ne sont pas négligeables, celui-ci n'ayant toujours pas retrouvé un nouvel emploi.

D'un autre côté, il ne faut pas perdre de vue que les rapports de travail ont été assez brefs, puisqu'ils ont duré quelque deux ans (l'intimé a commencé son activité le 1^{er} juillet 2009 et a été licencié le 10 mai 2011, les rapports de travail ayant finalement pris fin le 31 octobre 2011). En outre, il ressort du dossier que la société appelante a dû faire face à d'importantes difficultés économiques durant l'année 2010 l'ayant conduite à opérer une réorganisation entre fin 2010 et début 2011, ce qui n'a pas été pris en compte par les premiers juges, et que l'intimé, indépendamment de sa maladie, était encore relativement jeune au moment de son licenciement, étant âgé de 34 ans. Ces éléments plaident en faveur d'une réduction de l'indemnité par rapport à celle maximale retenue par les premiers juges à hauteur de 51'996 fr. (8'666 fr. x 6).

En définitive, il se justifie d'arrêter l'indemnité à un montant équivalant à quatre mois de salaire, soit à 34'664 fr. (8'666 fr. x 4).

6. Se référant au treizième salaire et au solde de vacances, l'appelante soutient que le contrat de travail liant les parties ne prévoyait aucune dérogation écrite au régime légal de l'art. 324a al. 1 CO relatif au paiement de salaire en cas d'empêchement de travailler. Faute d'accord écrit, le salaire ne devait être versé au travailleur que pendant un temps limité, cette durée étant, selon l'échelle bernoise, d'un mois pendant la deuxième année de service et de deux mois dès la troisième année de service. En application de cette échelle, l'appelante était libérée de toute obligation de verser le salaire au-delà du 14 mars 2011 pour la deuxième année et au-delà du 31 août 2011 pour la troisième année de service. Or il ressort des décomptes que le salaire aurait été payé dans son entier jusqu'à l'échéance du contrat, soit un trop payé de 32'000 fr., ce qui permettrait de considérer que le treizième salaire, par 6'667 fr., et le solde de vacances, par 15'054 fr. 54, avaient « déjà été très largement payés par l'employeur ».

L'argumentation faite en lien avec l'art. 324a CO est infondée, en ce sens qu'elle n'a jamais été évoquée auparavant et que les salaires ont été payés sans discussion jusqu'à la fin octobre 2011, l'appelante ayant même reconnu que, du fait de l'incapacité de l'intimé pour maladie, le délai de congé avait été suspendu et que les relations de travail prenaient fin le 31 octobre 2011 (pièce 14 du bordereau du 7 juin 2012). L'appelant ne saurait dès lors prétendre, à ce stade, que finalement les salaires n'étaient dus que jusqu'à la fin mars 2011, respectivement fin août 2011, ce d'autant que les allégués 66 à 68, relatifs au treizième salaire, n'ont pas été contestés (la défenderesse s'étant limitée à se déterminer ainsi dans sa réponse du 30 octobre 2012 : « Rapport soit à la pièce » [ad all. 66] et « Rapport soit à l'appréciation » [ad all. 67 et 68]). D'ailleurs, comme souligné à juste titre par l'intimé, aucune conclusion reconventionnelle n'a été prise en procédure à ce sujet.

Il s'ensuit que le moyen est mal fondé et doit être rejeté.

7. Dans un dernier moyen, l'appelante fait valoir que la conclusion relative au certificat de travail aurait dû être rejetée, à défaut de précision suffisante, l'intimé s'étant contenté de prendre une conclusion toute générale.

La critique ne résiste pas à l'examen. On ne se trouve pas en l'état dans le cadre d'une action en rectification du contenu du certificat de travail, qui exigerait que le travailleur rédige lui-même le contenu du texte requis. La conclusion tendant à ce que soit délivré un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite est suffisante. Elle l'est d'autant plus que l'appelante a elle-même déposé, en cours de procédure, un certificat de travail qu'elle juge conforme aux conditions posées par l'art. 330a al. 1 CO, ce qui montre qu'elle a été en mesure de comprendre la conclusion litigieuse.

L'appelante dénonce enfin une violation de l'art. 229 CPC, les premiers juges ayant renoncé à tenir compte du certificat de travail, établi le 2 août 2013 et produit le 1^{er} novembre 2016. En déposant cette pièce, l'appelante a, en quelque sorte, acquiescé à la demande de l'intimé et on ne saurait en cela lui reprocher de n'avoir pas allégué (en première instance) le fait d'avoir délivré un certificat de travail au travailleur. La construction des premiers juges sur ce point paraît erronée. Cela étant, alors même que le certificat date du 2 août 2013, il n'a été produit qu'à l'audience du 1^{er} novembre 2016. Si l'appelante affirme que le certificat établi en août 2013 n'aurait pas pu être produit avant la clôture de l'échange d'écritures, ni lors de l'audience de premières plaidoiries qui a eu lieu le 21 mai 2013 et que, dans une telle situation, la production du moyen de preuve serait possible jusqu'à la clôture des plaidoiries finales, elle perd de vue que le certificat pouvait être établi préalablement et qu'en cela on ne saurait considérer ce moyen comme un moyen de preuve nouveau. Sa production doit donc être considérée comme tardive et ne peut pas être prise valablement en considération.

Ce moyen est donc mal et doit être rejeté.

8.

8.1 En conclusion, l'appel doit être partiellement admis, sur la question de la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif (consid. 5.3 *supra*).

8.2 Vu l'issue de la cause, il se justifie de revoir le sort des frais de première instance, arrêtés à 5'580 fr. 30 (y compris l'émolument de conciliation de 900 fr. [jugt, p. 29]), qui peuvent être répartis à raison d'un tiers à la charge du demandeur, soit 1'860 fr. 10, et à raison de deux tiers à la charge de la défenderesse, soit 3'720 fr. 20 (à la place de la répartition 1/4 - 3/4 appliquée par les premiers juges). Or, dès lors que, selon le dossier, le demandeur a versé des avances de frais de 4'400 fr. (900 fr. + 3'500 fr.), ainsi qu'une somme de 770 fr. pour l'audition de témoins, soit un total de 5'170 fr., il incombe à la défenderesse (qui a quant à elle versé des avances de frais de 725 fr., soit 425 fr. pour l'audition de témoins + 250 fr. de frais d'interprète [PV des opérations, p. 9 ; courrier du 8 juillet 2013 du greffe du tribunal à la défenderesse] + 50 fr. pour l'audition anticipée d'un témoin [PV des opérations, p. 14]) de lui rembourser la somme de 3'309 fr. 90 (5'170 fr. - 1'860 fr. 10), conformément à l'art. 111 al. 2 CPC.

Compte tenu de la répartition des frais à raison de 1/4 - 3/4 appliquée par les premiers juges, les dépens alloués au demandeur, par 8'000 fr., auraient logiquement dû être des dépens réduits par compensation (fondés sur cette même répartition), ce qui aurait signifié de pleins dépens de 16'000 fr. ($16'000 \text{ fr.} \times [3/4 - 1/4] = 8'000 \text{ fr.}$). Or, vu la valeur litigieuse d'environ 70'000 fr., de pleins dépens pourraient aller de 3'000 fr. à 15'000 fr. (art. 4 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]). En l'espèce, compte tenu notamment de l'importance et des difficultés de la cause (art. 3 al. 1 TDC), les pleins dépens de première instance doivent être arrêtés à 12'000 fr., de sorte que, appliquant la nouvelle clé de répartition (1/3 - 2/3), le demandeur a

droit à des dépens réduits de première instance de 4'000 fr. (12'000 fr. x [2/3-1/3]), après compensation.

8.3 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'670 fr. (art. 62 al. 1 et 2 TFJC), doivent être répartis entre les parties dans la même proportion, soit à raison d'un tiers (556 fr. 70) à la charge de l'intimé et à raison de deux tiers (1'113 fr. 30) à la charge de l'appelante (art. 106 al. 2 CPC). L'intimé versera ainsi à l'appelante la somme de 556 fr. 70 à titre de restitution partielle de l'avance de frais fournie par cette dernière (art. 111 al. 2 CPC).

La charge des dépens de deuxième instance, évaluée à 5'000 fr. (art. 7 TDC), sera répartie dans la même proportion que les frais judiciaires, de sorte que l'appelante versera, en sus, à l'intimé la somme de 1'666 fr. à titre de dépens réduits ([2/3 de 5'000 fr.] - [1/3 de 5'000 fr.]), après compensation.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé aux chiffres III, V, VI et VII de son dispositif comme il suit :
 - III. Dit que la défenderesse U._____ doit immédiat paiement au demandeur K._____ de la somme de 34'664 fr. (trente-quatre mille six cent soixante-quatre francs) à titre d'indemnité pour congé abusif, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2011 ;

V. Met les frais judiciaires, arrêtés à 5'580 fr. 30 (cinq mille cinq cent huitante francs et trente centimes), à la charge du demandeur par 1'860 fr. 10 (mille huit cent soixante francs et dix centimes), et à la charge de la défenderesse par 3'720 fr. 20 (trois mille sept cent vingt francs et vingt centimes) ;

VI. Dit que la défenderesse doit restituer au demandeur l'avance de frais que celui-ci a fournie à concurrence de 3'309 fr. 90 (trois mille trois cent neuf francs et nonante centimes) ;

VII. Dit que la défenderesse doit verser au demandeur la somme de 4'000 fr. (quatre mille francs) à titre de dépens ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'670 fr. (mille six cent septante francs), sont mis par 1'113 fr. 30 (mille cent treize francs et trente centimes) à la charge de l'appelante U._____ et par 556 fr. 70 (cinq cent cinquante-six francs et septante centimes) à la charge de l'intimé K._____.

IV. L'intimé K._____ doit verser à l'appelante U._____ la somme de 556 fr. 70 (cinq cent cinquante-six francs et septante centimes) à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance.

V. L'appelante U._____ doit verser à l'intimé K._____ la somme de 1'666 fr. (mille six cent soixante-six francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VI. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Marie-Gisèle Danthe (pour U. _____),
- Me Yves Hofstetter (pour K. _____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

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 :