

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 septembre 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
M. Krieger et Mme Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 229 et 317 al. 1 CPC ; 18 al. 1, 327a al. 1 et 336 al. 1 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **M.**_____, à [...],
défendeur, contre le jugement rendu le 23 janvier 2015 par le Tribunal
civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant
d'avec **Y.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal
cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 23 janvier 2015, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 26 mai 2015, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a dit que le défendeur M. _____ versera au demandeur Y. _____ les sommes de 14'518 fr. 90, sous déduction des cotisations sociales légales et contractuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012, 108 fr. avec intérêt à 5% dès le 1^{er} novembre 2012 et 14'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012 (I), dit que l'opposition formulée par M. _____ au commandement de payer no [...] notifié le 16 janvier 2013 par l'Office des poursuites du district de Morges dans la poursuite dirigée par Y. _____ contre M. _____ est levée définitivement à concurrence du montant en capital et intérêts indiqué sous chiffre I (II), mis les frais judiciaires, arrêtés à 1'898 fr. 35, à la charge du demandeur Y. _____, et à 3'796 fr. 65 à la charge du défendeur M. _____ (III), dit que le défendeur M. _____ doit restituer au demandeur Y. _____ l'avance de frais que celui-ci a fournie à concurrence de 3'796 fr. 65 (IV), dit que le défendeur M. _____ doit verser au demandeur Y. _____ la somme de 6'000 fr. à titre de dépens (V) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, les premiers juges ont retenu en premier lieu que les effets du congé donné à Y. _____ par son employeur M. _____ pour le 31 août 2012 avaient été suspendus et reportés jusqu'au 31 octobre 2012 en raison d'un arrêt maladie, ce qui n'était d'ailleurs pas litigieux. S'agissant du montant du salaire dû pour chacun des mois de septembre et octobre 2012, il devait correspondre au salaire garanti durant la première année de service de 13'450 fr. brut, qui se composait du salaire de base par 1'300 fr., de la garantie pour commission par 11'950 fr. et des allocations familiales par 200 francs. En tant que M. _____ avait déjà versé 12'381 fr. 10 à son employé, celui-ci avait droit à un solde de 14'518 fr. 90 brut. Au surplus, contrairement à ce qu'invoquait l'employeur, l'art. 18.3 lit. e du contrat de travail - qui prévoyait une indemnité forfaitaire basée sur un mode de calcul particulier pour la période située entre la

date de libération et la fin définitive des rapports de travail - ne trouvait pas application en l'espèce, puisque s'agissant de la première année de service, il n'y avait précisément pas de décompte de commissions MAPRO mais une garantie pour les commissions. Les premiers juges ont ainsi considéré que le régime applicable pendant la période de maladie restait celui de la période initiale du contrat pour laquelle l'intimé bénéficiait d'une garantie de salaire.

En outre, Y._____ avait droit à la somme de 108 fr. à titre de remboursement de la place de parc déduite de son salaire d'août 2012 dès lors qu'il avait été libéré de l'obligation de travailler dès le 30 juillet 2012. En revanche, il n'y avait pas lieu de lui allouer l'indemnité forfaitaire de 750 fr. pour chacun des mois de septembre et d'octobre 2012 dans la mesure où le remboursement des frais était subordonné à l'exercice effectif d'une activité lucrative.

En ce qui concerne l'indemnité pour congé abusif équivalant à trois mois de salaire net requise par l'employé, les premiers juges ont considéré que la procédure probatoire permettait de retenir que le congé avait été donné en raison des relations d'amitié que l'employé entretenait avec un ancien employé, H._____, et non pour les motifs invoqués, notamment le manque de performances. Or, entretenir des relations d'amitié avec une tierce personne faisait partie des droits de la personnalité protégés par l'art. 336 al. 1 lit. a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), de sorte que le caractère abusif du congé devait être admis. Les juges ont fixé l'indemnité à un mois de salaire, compte tenu de l'atteinte non négligeable à la personnalité du travailleur, dont les relations privées avaient été remises en cause par son employeur, mais également des rapports contractuels relativement brefs des parties et du fait que l'employé avait retrouvé rapidement un travail, le 22 novembre 2012.

B. Le 29 juin 2015, M._____ a interjeté appel à l'encontre du jugement précité, concluant avec suite de frais et dépens à sa réforme en

ce sens que Y._____ soit débouté de toutes ses conclusions, M._____ étant libéré des conclusions figurant au terme de la demande formée par Y._____.

Par réponse du 3 septembre 2015, Y._____ a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens.

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

1. Y._____ est courtier en assurance de profession. En vertu d'un contrat entré en vigueur le 1^{er} septembre 2011 pour une durée indéterminée, il a travaillé au service de M._____, alors agent général indépendant de l'assurance A_____ qui exerçait son activité à [...].

2. a) L'art. 3.1 du contrat de travail liant les parties prévoyait que les tâches du collaborateur étaient notamment l'acquisition (intermédiation), le conseil et le suivi de la clientèle privée et entreprises, la création et l'encouragement de relations profitables avec les clients ainsi que d'un réseau profitable d'intermédiaires, le développement et entretien systématiques du portefeuille attribué, le traitement de groupes cibles définis, ainsi que, suivant les cas, le soutien et l'accompagnement des services spécialisés lors de sinistres importants. L'art. 3.2 indiquait encore que, dans le cadre de la convention personnelle des objectifs, le collaborateur et son supérieur fixaient les objectifs annuels à atteindre et évaluaient leur réalisation après la fin de la période de ladite convention.

Selon l'article 15 du même contrat, le collaborateur avait droit aux rémunérations suivantes :

- Salaire de base (selon art. 15.1.1 et annexe 1 Salaire de base et frais)
- Frais (selon art. 15.1.2 et annexe 1 Salaire de base et frais)
- Commissions (selon art. 15.1.3)

- Supercommission (SC) (selon art. 15.1.4 et annexe 2 Supercommission)
- Indemnités pour perte de commissions (selon art. 16 et annexe 3).

L'article 18.3 lettre e du contrat prévoyait quant à lui qu'entre la date de libération et la fin définitive des rapports de travail, une indemnité forfaitaire mensuelle d'un montant correspondant au salaire de base (fixe) ainsi qu'à la moyenne des commissions perçues au cours des six derniers mois conformément au décompte MAPRO, à l'exception de la supercommission, était versée au titre de forfait après libération.

b) Un avenant intitulé « Garantie initiale conseiller à la clientèle », faisant partie du contrat de travail, énonçait à son article 1 que l'employeur garantissait au collaborateur, à partir de la date de début du contrat jusqu'au 31 août 2012, les rémunérations suivantes :

- Salaire de base par mois : CHF 1'300.-
- Frais forfaitaires par mois : CHF 750.-
(remplace la réglementation des frais de l'art. 3 Annexe 1 au contrat de travail)
- Indemnité pour perte de commission par jour : CHF 496.40
(Dans la mesure où les conditions d'octroi conformément à l'art. 16 du contrat de travail en relation avec l'Annexe 3 du contrat de travail sont réunies)
- Garantie pour les commissions (art. 15.1.3 du contrat de travail) et la supercommission (art. 15.1.4 du contrat de travail en relation avec l'Annexe 2 du contrat de travail) par mois : CHF 11'950.-.

Il était en outre précisé que pendant la durée de la garantie initiale, les commissions effectivement réalisées conformément au contrat de travail (art. 15.1.3 du contrat de travail) et l'indemnité pour perte de commission (art. 16 du contrat de travail) étaient toujours compensées avec la garantie pour les commissions et la supercommission.

c) Les conditions de travail (2012), qui sont des compléments au contrat de travail applicables à tous les collaborateurs de l'assurance A_____ (art. 1), précisaient à l'article 5.7 qu'en cas d'incapacité de travail par suite de maladie et d'accident, les prestations étaient versées aux collaborateurs dans la mesure suivante : 100 % du salaire assuré pendant 30 jours au cours de la première année de service, et 100 % du salaire assuré pendant 90 jours à partir de la deuxième année de service.

3. Y._____ a perçu la rémunération suivante, frais forfaitaires mensuels par 750 fr. en sus :

- selon décompte de salaire au 31 mai 2011 (daté du 16 décembre 2011), un salaire mensuel brut de 13'250 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 7'183 fr. 40, de la commission [...] par 3'813 fr. 50, et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 30 septembre 2011, un salaire mensuel brut de 13'250 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 10'996 fr. 90 et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 31 octobre 2011, un salaire mensuel brut de 13'250 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 9'455 fr. 90, de la commission [...] par 1'541 fr., et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 30 novembre 2011, un salaire mensuel brut de 13'250 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 9'139 fr. 50, de la commission [...] par 1'857 fr. 40, et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 31 janvier 2012, un salaire mensuel brut de 15'150 fr., composé du salaire de base fixe par 700 fr., de la prime d'intermédiation par 2'500 fr., de la garantie par 8'417 fr. 80, de la commission [...] par 2'115 fr. 10, de la commission [...] par 464 fr., et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 29 février 2012, un salaire mensuel brut de 13'850 fr., composé du salaire de base fixe par 1'900 fr., de la garantie par 8'226 fr. 70, de la commission [...] par 2'730 fr. 20, de la commission autres [...] par 40 fr., et de l'IPC vacances par 953 fr. 10 ;

- selon décompte de salaire au 31 mars 2012, un salaire mensuel brut de 14'650 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 8'966 fr. 70, de la commission [...] par 2'030 fr. 20, de l'ICP vacances par 953 fr. 10, d'une allocation familiale/de formation par 200 fr., et d'une correction allocation familiale (Ct avec CAF) par 1'200 francs ;

- selon décompte de salaire au 30 avril 2012, un salaire mensuel brut de 13'450 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 2'498 fr. 50, de la commission [...] par 8'498 fr. 40, de l'IPC vacances par 953 fr. 10, et d'une allocation familiale/de formation par 200 francs ;

- selon décompte de salaire au 31 mai 2012, un salaire mensuel brut de 13'450 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 8'591 fr. 70, de la commission [...] par 2'405 fr. 20, de l'IPC vacances par 953 fr. 10, et d'une allocation familiale/de formation par 200 francs ;

- selon décompte de salaire au 30 juin 2012, un salaire mensuel brut de 13'450 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., du rabais prime assurance vie par 3'500 fr., de la garantie par 7'716 fr. 20, de la commission [...] par 2'554 fr. 70, de la commission [...] par 726 fr., de l'IPC vacances par 953 fr. 10, et d'une allocation familiale/de formation par 200 francs ;

- selon décompte de salaire au 31 juillet 2012, un salaire mensuel brut de 13'450 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr.,

de la garantie par 7'884 fr. 80, de la commission [...] par 3'112 fr. 10, de l'IPC vacances par 953 fr. 10, et d'une allocation familiale par 200 francs.

4. J._____, responsable en ressources humaines *Agents Operations* auprès de la direction générale de l'assurance A_____ entendue en qualité de témoin, a indiqué que les objectifs de vente étaient fixés par le marché agent qui les répercutait aux agents généraux. Ceux-ci fixaient sur cette base les objectifs à leurs collaborateurs. Elle a en outre précisé que le contrat de travail chiffrait les objectifs à viser au niveau de la production.

Selon le tableau récapitulatif de production (pièce n° 23), des sommes de respectivement 130'453 fr. 20 et 11'524 fr. 70 ont été inscrites pour Y._____.

Selon le tableau intitulé « Provisionen eigene und Provisionen der Vermittler Januar bis Oktober 2012 kum ([...] Provisionen inkl. [...] + EMV) » (pièce n°112 produite par M._____), des totaux de respectivement 23'096 fr. 80 et 9'621 fr. 80 sont inscrits pour Y._____. Selon M._____, il s'agit d'un tableau de commissions qui se fonde sur une rémunération différente suivant le genre de contrats conclus et les résultats de Y._____ étaient bien inférieurs à tous les objectifs fixés et surtout au rendement minimum de ses collègues de travail.

M._____ a encore produit des décomptes de commissions pour les mois de septembre 2012 à janvier 2013, et de mars à octobre 2013 (pièce n° 113), desquels il prétend démontrer que les commissions de Y._____ ont été limitées, pour la période des six derniers mois avant la fin des rapports de travail, à un montant de 23'136 fr. 80, dont à déduire encore, à ce jour, environ 4'300 fr. en raison d'affaires finalement annulées, alors qu'elles auraient été pourtant commissionnées à l'époque et versées à Y._____.

5. a) Plusieurs témoins ont été entendus au sujet des relations de travail entre M._____ et ses collaborateurs.

H._____, conseiller en assurances, a travaillé pour M._____ pendant deux ans jusqu'en mai 2011, date à laquelle il avait demandé son transfert à Lausanne. Il a finalement démissionné de l'assurance A_____ à la fin de l'année 2011. Entendu en qualité de témoin, il a déclaré que depuis que M._____ était indépendant, il était devenu méfiant et agressif avec une bonne partie des collaborateurs. Il pensait que celui-ci craignait qu'un collaborateur prenne sa place. Il estimait en particulier qu'il y avait eu des attitudes très déplacées, mais ne s'est pas prononcé sur leur qualification. Il pensait qu'il n'y avait pas eu de démission de collaborateurs, mais plutôt des licenciements de la part de M._____. Il a expliqué que lorsque lui-même avait obtenu son transfert, M._____ l'avait licencié sur le champ alors même qu'il lui expliquait qu'il avait obtenu l'accord de son chef.

B._____ a travaillé pour M._____ de juillet 2011 à fin décembre 2012, date à laquelle il a été licencié. Entendu en qualité de témoin, il a déclaré que M._____ était devenu agressif et irrespectueux à partir de la fin de l'année 2011 ou début 2012, que ce soit avec les collaborateurs internes ou externes. Il supposait que la direction régionale de Lausanne avait été mise au courant de la situation catastrophique de l'agence de [...].

G._____ a travaillé pour M._____ en qualité d'employée de commerce de 2009 à septembre 2012, date à laquelle elle a donné sa démission. Entendue en qualité de témoin, elle a déclaré que M._____ mettait la pression sur ses collaborateurs afin d'atteindre un objectif et que la pression mise par ce dernier portait atteinte à leur personnalité. A sa connaissance, aucun collaborateur n'avait démissionné en raison de cette pression. Pour sa part, elle avait donné son congé en raison de l'ambiance au sein de l'agence. Elle ignorait en revanche si certains collaborateurs avaient démissionné en raison des pressions et s'ils avaient dénoncé ce comportement à la direction générale.

V._____ est assureur et a travaillé pour M._____ du 1^{er} mai 2012 au 31 mars 2013, date à laquelle il a été licencié. Entendu en qualité de témoin, il a utilisé le terme de mobbing pour décrire le comportement de M._____, déclarant que celui-ci avait été menaçant à l'égard de tous les collaborateurs. Selon lui, certains collaborateurs avaient démissionné en raison de ce comportement, craignant que ce dernier ne les atteigne physiquement.

Quant à Q._____, qui a travaillé pour M._____ de fin 2011 à fin 2012, ayant mis lui-même fin à son contrat de travail, il a déclaré que son employeur avait eu, à partir du début de l'année 2012, un manque de respect à l'égard des collaborateurs et que certains d'entre eux, dont lui-même, s'étaient adressés à la direction.

b) Le 10 juillet 2012, un entretien s'est déroulé à Lausanne dans les locaux de l'assurance A_____ à la demande de Y._____. Y étaient présents Y._____ et Q._____, ainsi que D._____, du département *Compliance Agents* auprès de la direction générale, et J._____. Lors de son audition, D._____ a confirmé avoir rédigé le protocole de l'entretien et avoir repris à l'époque les griefs dont les collaborateurs lui avaient fait part à l'encontre de M._____. Elle a estimé qu'en 2011 ou 2012 quatre collaborateurs s'étaient plaints du comportement de M._____, en particulier de son agressivité. Elle n'a pas pu renseigner le tribunal sur les mesures entreprises ensuite de ces plaintes. Interrogée sur la communication de ce protocole, elle a répondu qu'il s'agissait d'un souhait des collaborateurs de ne pas communiquer à l'employeur ledit protocole afin d'éviter toutes représailles. Elle a en outre ajouté qu'en sus des deux employés mentionnés dans le protocole, elle avait également reçu la plainte de deux autres collaborateurs qui avait fait l'objet d'un autre protocole. J._____ a déclaré avoir assisté au protocole du 10 juillet 2012 en qualité de témoin. Elle a expliqué que son travail consistait en l'apport d'un soutien à l'agent général et non aux collaborateurs, de sorte qu'elle n'avait pas suivi ces situations. Elle avait été surprise par les doléances émises par les collaborateurs dans le cadre du protocole du 10 juillet 2012. Il n'y avait pas eu de dysfonctionnement

lorsque M._____ était agent général en régie et ces problèmes étaient survenus après que ce dernier soit devenu indépendant.

c) Au printemps 2013, un audit a été commandé par la direction régionale de Lausanne afin d'examiner le fonctionnement de l'agence de [...]. Les collaborateurs n'avaient toutefois pas eu connaissance de son résultat.

Il ressort d'un courriel entre l'auteur du rapport et l'assurance A_____ que l'audit avait permis de mettre en évidence des divergences et désaccords, des insatisfactions notamment dans la conduite de l'agence et dans les relations de communication du chef de l'agence avec ses collaborateurs.

6. H._____ entretient un lien d'amitié avec Y._____. Ces derniers se rencontrent occasionnellement en dehors des heures de travail. Ils sont notamment allés boire un verre ensemble en juin 2012.

7. a) Par courrier du 30 juillet 2012, M._____ a résilié le contrat de travail de Y._____, mentionnant notamment ce qui suit :

« Monsieur,

Je me réfère à nos divers entretiens et plus particulièrement à mes demandes de rapport hebdomadaires sur votre activité qui sont restées sans réponse de votre part.

A ce jour, aucun résultat tangible de votre part, quand (*sic*) à votre engagement et aux résultats ne me permet de poursuivre nos relations professionnelles et je me vois donc contraint de mettre un terme à votre contrat de travail du 1^{er} septembre 2011 avec effet au 31 août 2012, conformément aux conditions de travail en vigueur.

Afin de vous faciliter la recherche d'un nouvel emploi, je vous libère de l'obligation de travailler à une date à convenir ensemble.

Durant la période de libération (période de préavis), nous vous verserons votre salaire garanti prévu dans l'avenant de votre contrat de travail.

(...)

Je vous prie aussi de me remettre les clefs du bureau ainsi que celle du garage à la signature de ce document (...) ».

Y._____ a réagi à cette lettre de licenciement par courrier du 2 août 2012, dont la teneur était la suivante :

« Cher Monsieur M._____ :

J'accuse réception de ma lettre de licenciement et suis très étonné par les motifs qui y sont invoqués. En effet, ce ne sont pas du tout ceux qui m'ont été reprochés lors de notre entretien dans l'après-midi du 30 juillet 2012.

Pour mémoire, vous m'avez informé que la cause de mon licenciement était en rapport avec les relations à titre privé que j'entretiens avec Monsieur H._____, collaborateur l'assurance A_____, notamment un entretien de courant juin 2012. Vous m'avez alors signifié que vous ne pouviez plus travailler avec des gens qui ne vous sont pas fidèles ni loyaux... !? Je pensais que vous auriez eu le courage d'assumer vos paroles. Je vous le répète : ce n'est pas parce que l'on fréquente une personne que l'on cautionne ses dires ou ses actes. De plus je trouve cela aberrant de devoir me justifier pour ça.

Sur les points invoqués dans votre lettre, je me permets, d'y revenir, vu que nous n'en avons pas discuté.

Premier point : Les rapports hebdomadaires qui devaient avoir lieu tous les lundis à 10h15, n'ont eu lieu qu'une seule et unique fois, pour la simple et bonne raison que lors des Rdv suivants vous n'étiez pas présent. Vu qu'aucune excuse ni explication ne m'a été communiquée, j'ai considéré que ces rapports avaient été supprimés. D'ailleurs, à ce sujet, aucune demande ni orale ni écrite ne m'a été faite de votre part par la suite.

Second point : Concernant mes objectifs, je pense les avoir atteints en parties (*sic*), 3 sur 4 si mes calculs sont exacts et nous ne sommes qu'au mois de Juillet. Ce qui pour une personne qui n'a pas reçu de formation sur les systèmes informatiques (*sic*) et les produits l'assurance A_____ avant le mois d'avril 2012 n'est pas si mal. Je tiens aussi à préciser que je n'ai pas reçu de portefeuille avant janvier ou février 2012 ce qui est quand même une source d'affaires non négligeable.

C'est pourquoi je vous informe, par ce courrier que je conteste et réfute l'entier de vos arguments, mais j'assume les relations et contacts qui m'ont été reprochés lors de notre entretien du 30 juillet dernier.

(...) ».

M. _____ a répondu à ce courrier par lettre du 3 août 2012, dont la teneur était la suivante :

« Monsieur,

J'accuse réception de votre courrier du 2 août courant et me réfère à nos entretiens et notamment à celui du 30 juillet dernier évoquant les différentes problématiques liées à votre comportement et activité professionnelle au sein de mon agence, essentiellement aux liens de confiance qui sont totalement rompus et comme je vous l'ai expliqué à de nombreuses reprises sans une confiance totale rien ne peut être construit, car c'est la base de notre métier et de toutes relations.

Je reviens sur vos performances qui n'était (*sic*) très clairement pas à la hauteur de vos prétentions salariales, le montant de commission fin juillet 2012 s'élève à 23'136.80 pour un revenu garanti de 168'000.- annuel. Je vous signale que pour atteindre ce montant de revenu, la commission attendue ce (*sic*) situe à 81'400.- annuel soit au prorata 47'483.30 fin juillet (Mapro juillet 1'040.- CHF !!!), raison pour laquelle un rapport hebdomadaire était indispensable.

Concernant les rapports hebdomadaires évoqué (*sic*) dans votre courrier, je vous ai informé du déroulement de cette mesure lors de notre séance d'agence du 23 mars 2012 et de l'obligation de m'envoyer par mail, ce dit rapport tous les vendredis sans faute, ce qui pour votre part n'a jamais été fait. (Je vous joins en annexe la copie du mail du 11 avril 2012).

(...) ».

b) Tous les témoignages des employés ou anciens employés - à l'exception de G. _____ qui n'a pas pu se prononcer sur son rendement - ont confirmé que Y. _____ avait exercé son travail consciencieusement.

c) Le moment où M._____ a eu connaissance des rencontres entre H._____ et Y._____ n'est pas établi.

Q._____ a déclaré qu'au moment du licenciement de Y._____, il était en vacances ; à son retour, M._____ l'avait informé de ce licenciement en lui indiquant qu'il lui avait donné son congé en raison de ses rencontres occasionnelles avec H._____, qu'il n'acceptait pas qu'un employé fréquente un ancien employé, qu'il était préférable de le licencier maintenant, le délai de congé étant plus court, et que les résultats de Y._____ n'étaient par ailleurs pas suffisants. Sur ce dernier point, Q._____ a déclaré qu'il lui semblait que celui-ci était dans la moyenne et qu'il y avait beaucoup d'employés qui avaient des résultats moindres et qui se trouvaient toujours dans la même compagnie.

G._____ a déclaré qu'à son retour de vacances, M._____ l'avait informée qu'il avait licencié Y._____, sans lui en donner le motif. Elle a également expliqué que dans le courant du mois d'août, pendant les heures de travail, elle était allée boire un verre avec H._____ et un autre collaborateur. Lorsqu'elle était rentrée au bureau, M._____ lui avait indiqué qu'il ne fallait plus qu'elle voie H._____ tant qu'elle travaillerait chez l'assurance A_____ et que c'était pour ce motif que Y._____ avait été licencié. Elle ne savait pas si M._____ avait fait part de ce motif à d'autres collaborateurs, mais a expliqué que le bruit courrait que c'était en raison de ses liens d'amitié avec H._____ que Y._____ avait été licencié.

V._____ a entendu, dans le courant de l'été 2012, M._____ crier dans tout le bureau qu'il allait licencier Y._____ car il venait de le voir boire quelque chose avec H._____.

d) G._____ a déclaré qu'il était possible, comme l'alléguait Y._____, qu'en l'espace de trois ans pas moins d'une trentaine de départs de collaborateurs soient survenus au sein de l'agence de [...]. Pour sa part, V._____ les a estimés à vingt-quatre en deux ans. Quant à H._____, il a déclaré qu'il ne serait pas étonné par cette proportion.

B._____ a jugé cette proportion correcte, et a précisé que lorsqu'il s'était présenté à l'ORP de [...], son conseiller avait déclaré que M._____ était connu sur la place pour des licenciements abusifs. Q._____ évaluait quant à lui à une dizaine les licenciements intervenus durant l'année 2012, tout en précisant qu'il n'avait jamais vu une telle rotation chez ses précédents employeurs. Quant à J._____, elle a déclaré que trente départs lui paraissaient vraiment exagérés, les estimant à douze entre 2011 et 2012, dont un stagiaire avec un contrat de durée limitée, et à une vingtaine entre 2011 et 2014, tout en soulignant qu'elle ne les avait pas comptés.

V._____ a encore déclaré que d'autres collaborateurs avaient été licenciés pour des motifs futiles. Quant à Q._____, il a estimé que tous les licenciements n'étaient pas justifiés, et qu'à son sens, certains étaient abusifs.

e) Par courrier du 27 septembre 2012, Y._____ s'est opposé à son licenciement.

8. Y._____ a été en arrêt maladie du 28 août au 12 octobre 2012. Les effets du congé ont ainsi été suspendus et reportés de droit au 31 octobre 2012, ce qui n'a été contesté par aucune des parties.

Durant le délai de congé, Y._____ a perçu la rémunération suivante :

- selon décompte de salaire au 31 août 2012, un salaire mensuel brut de 13'450 fr., composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de la garantie par 9'956 fr. 90, de la commission [...] par 926 fr. 60, de la commission [...] par 113 fr. 40, de l'IPC vacances par 953 fr. 10, et d'une allocation familiale/de formation par 200 fr., ce qui correspond à un salaire mensuel net de 11'974 fr. 60, après déduction des charges sociales par 1'475 fr. 40, frais forfaitaires par 750 fr. en sus ; un montant de 108 fr. pour la location d'une place de parc (TVA à 8% incluse) a été retenu sur les frais forfaitaires.

- selon décompte de salaire au 30 septembre 2012 un salaire mensuel brut de 12'381 fr. 10, composé du salaire de base fixe par 1'300 fr., de l'IPC vacances par 953 fr. 10, de l'IPC maladie/accident par 9'928 fr., et de la correction allocation familiale (Ct avec CAF) par 200 fr., ce qui correspond à un salaire mensuel net de 11'685 fr. 55, après déduction des charges sociales par 695 fr. 55 ;

Un document daté du 13 mars 2013, produit par M._____, détaille par un tableau le calcul de l'indemnité forfaitaire en cas de maladie ou accident (pièce n° 111) que Y._____ serait en droit de recevoir conformément au chiffre 18.3 lettre e du contrat de travail. Cette indemnité s'élèverait à 4'983 francs.

9. Le 22 novembre 2013, Y._____ a trouvé un nouvel emploi en qualité de conseiller à la clientèle auprès de [...], agent général d' [...]. Ce contrat est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2012 et a été conclu pour une durée indéterminée.

10. Le 16 janvier 2013, l'Office des poursuites du district de Morges a notifié à M._____, sur réquisition de Y._____, un commandement de payer n° [...] pour une somme de 60'000 fr. avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} novembre 2012. M._____ y a fait opposition totale.

11. Le 27 janvier 2014, l'assurance A_____ et [...] ont résilié le contrat d'agence qui les liaient à M._____.

12. a) Par requête du 5 février 2013, Y._____ a saisi l'autorité de conciliation. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée par l'autorité compétente le 28 mars 2013.

b) Y._____ a déposé une demande datée du 29 mai 2013 et a pris, avec suite de frais judiciaires et dépens, les conclusions suivantes :

- « I. La résiliation des rapports de travail du demandeur Y. _____ auprès du défendeur M. _____ donnée par ce dernier par lettre datée du 30 juillet 2012 est abusive ;
- II. Le défendeur M. _____ est le débiteur du demandeur Y. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de **CHF 52'216.35** (cinquante-deux mille deux cent seize francs trente-cinq), avec accessoires légaux à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} novembre 2012, toutes cotisations sociales afférentes audit montant en sus à la charge du défendeur ;
- III. L'opposition totale faite par le défendeur à la poursuite n° [...] diligentée à son encontre par l'Office des poursuites du district de Morges est levée en capital et accessoires légaux à concurrence du montant alloué au demandeur conformément au chiffre II ci-dessus ;
- IV. Le défendeur M. _____ est astreint à délivrer au demandeur Y. _____ un certificat de travail approprié et correspondant aux aptitudes et activités réelles déployées par le demandeur tout au long des relations de travail ».

Par réponse du 19 septembre 2013, M. _____ a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, au rejet des conclusions prises au pied de la demande.

Par réplique du 26 septembre 2013, Y. _____ a confirmé ses conclusions.

Par duplique du 12 novembre 2013, M. _____ a confirmé, avec suite de frais judiciaires et dépens, les conclusions prises au pied de sa réponse.

Y. _____ s'est encore déterminé par procédé écrit du 27 novembre 2013.

c) A la suite de l'audience de premières plaidoiries, une ordonnance de preuve a été rendue le 17 février 2014 qui ordonne l'audition de sept témoins, l'interrogatoire des parties et la production des pièces requises n° 52, 53 et 151.

d) Lors de l'audience de plaidoiries finales et de jugement du 1^{er} septembre 2014, six témoins ont été entendus.

e) Par courrier du 8 septembre 2014, le défendeur a requis l'audition d'un nouveau témoin, [...], en raison des propos qui avaient été tenus par l'un des témoins à l'audience du 1^{er} septembre 2014. Par décision du 12 septembre 2014, le Président du tribunal a rejeté cette requête, considérant que le fait que des témoins disent autre chose que ce que l'une des parties espérait ne saurait être assimilé à des *nova* même au sens de l'article 229 alinéa 1, lettre b CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272).

f) Une audience de reprise s'est tenue le 5 janvier 2015, au cours de laquelle le dernier témoin a été entendu. En outre, chaque partie a confirmé ses propres allégués et a renoncé à l'interrogatoire de la partie adverse sur ses propres allégations.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, il ressort du document « suivi des envois » de la Poste que le jugement attaqué a été distribué à l'appelant le 29 mai 2015,

l'erreur d'acheminement survenue le 27 mai 2015 ne semblant pas lui être imputable. A supposer que celle-ci ait eu lieu en raison d'une demande de réexpédition émanant de l'avocat de l'appelant, la jurisprudence admet de tout façon qu'en cas de demande de réexpédition antérieure au dépôt du premier avis de retrait, la notification intervient à l'adresse désirée (TF 5P.425/2005 du 20 janvier 2006, consid. 3.3, in RSPC 2006 p. 154).

Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, était supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Le large pouvoir d'examen en fait et en droit ainsi défini s'applique même si la décision attaquée est de nature provisionnelle (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées).

3. L'appelant requiert l'audition de 16 témoins en appel.

a) L'appelant requiert en premier lieu l'audition de témoins qui ont déjà été entendus en 1^{ère} instance.

L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC). Cela se justifie notamment lorsqu'elle estime opportun de

renouveler l'administration d'une preuve (Jeandin, Commentaire CPC, n. 4 ad art. 316 CPC et les références citées).

En l'espèce, l'appelant n'expose pas en quoi la réaudition des témoins en question serait nécessaire, notamment qu'il aurait été empêché de leur poser des questions déterminées lors de leur audition ou que celle-ci aurait été lacunaire, et l'on ne voit pas ce qu'une nouvelle audition en appel amènerait de plus. Partant, la requête est rejetée.

b) L'appelant requiert également l'audition de nouveaux témoins.

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, 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. Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré; l'appel est ensuite disponible mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (TF 4A 569/2013 du 24 mars 2014 consid. 2.3; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1). 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 (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1, SJ 2013 I 311; TF 5A_695/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.2.1; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1; TF 4A 540/2014 du 18 mars 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 339).

En l'espèce, l'appelant ne démontre nullement en quoi les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC seraient remplies, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que ces moyens de preuve auraient pu et dû être requis en première instance. Partant, la requête est rejetée.

c) Finalement, l'appelant renouvelle sa réquisition d'audition du témoin [...], rejetée en première instance. Cette réquisition, qui avait pour but d'éclaircir les circonstances de la rencontre de l'intimé avec H._____, avait été présentée le 8 septembre 2014 et renouvelée à l'audience de reprise du 5 janvier 2015, à la suite de l'audition de six des sept témoins lors de l'audience de plaidoiries finales et de jugement du 1^{er} septembre 2014. L'appelant se prévaut de l'art 229 let. b CPC et soutient que cette réquisition concernait des faits dont la pertinence n'apparaissait pas préalablement et qu'il n'avait pas de raisons d'invoquer.

Selon l'art. 229 CPC, des faits et moyens de preuves nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (novas proprement dits) (let. a) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (novas improprement dits) (let. b). La diligence requise au sens de l'art. 229 al. 1 let. b CPC doit émaner tant de la partie elle-même que de son représentant. Un complément à des écritures défectueuses ne saurait par conséquent être justifié par le fait que l'avocat n'aurait pas reçu certaines informations de son client (Tappy, CPC commenté, n. 13 ad art. 229 CPC).

Le moyen de l'appelant est infondé. Dans sa demande, l'intimé avait d'emblée fondé sa prétention en licenciement abusif sur le fait que le congé était motivé par les liens d'amitié et la rencontre avec H._____ (all. 13ss). Il appartenait ainsi à l'appelant de faire porter ses mesures d'instruction sur cette question dans ses écritures et il ne pouvait présenter des réquisitions par la suite, uniquement lorsque les témoins entendus avaient tenus des propos différents que ceux qu'il espérait. Cela étant, c'est à juste titre que les premiers juges ont rejeté cette réquisition. Il n'y a pas plus lieu d'y donner suite en appel. Il en va de même des pièces dont la production avait été rejetée par les premiers juges.

4. Sur le fond, l'appelant soutient tout d'abord que l'intimé a perçu à tort des frais forfaitaires pour le mois d'août 2012, par 750 francs.

a) Le remboursement forfaitaire des frais est subordonné à la condition de l'exercice effectif d'une activité professionnelle par le travailleur pour la période considérée. Sauf accord contraire, si le travailleur est empêché sans sa faute pour une cause inhérente à sa personne, telle que la maladie ou encore s'il est libéré de son obligation pendant le délai de congé, l'indemnité forfaitaire n'est pas due dès lors que le travailleur ne supporte, en principe, aucun frais durant cette période. Font exception les frais auxquels le travailleur continue d'être exposé même s'il ne travaille pas, comme la location d'une place de parc (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, n. 4 ad art. 327a CO; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. pp. 301-302).

A cet égard, les premiers juges ont relevé à juste titre qu'il n'y avait pas lieu d'allouer d'indemnité forfaitaire pour les frais pour les mois de septembre et d'octobre 2012, dès lors que le travailleur avait été libéré de l'obligation de travailler dès le 30 juillet 2012, puis en arrêt de travail dès le 28 août 2012. Ils n'ont toutefois pas tiré les conséquences des principes ainsi applicables pour le mois d'août 2012: dès lors que l'intimé avait été libéré de son obligation de travailler dès le 30 juillet 2012, il n'avait pas droit à l'indemnité forfaitaire de 750 fr. pour le mois d'août qui lui avait été versée sous déduction de la place de parc, par 108 francs.

b) S'agissant de la place de parc, les premiers juges ont estimé à juste titre que la déduction des 108 fr. pour le mois d'août était indue, dès lors que cette place était liée à son emploi et lui ont alloué de ce chef un montant de 108 francs. L'intimé a allégué avoir restitué les clés de la place de parc à son employeur au moment de sa libération de l'obligation de travailler (all. 31). Cela démontre qu'il n'encourait plus ces frais après sa libération et que ce montant a été indûment déduit de son salaire du mois d'août 2012.

c) Partant, si au mois d'août 2012, le coût de la location de la place de parc, par 108 francs, a à tort été déduit du salaire de l'intimé, c'est aussi à tort que celui-ci a perçu une l'indemnité forfaitaire de 750 francs. Il en résulte que l'intimé a reçu un montant indû de 642 fr. (750 - 108 fr.) pour le mois d'août 2012 et que l'appelant ne doit pas verser la somme de 108 fr. à l'intimé, comme le prévoit le jugement attaqué.

5. L'appelant soutient ensuite que le complément de salaire pour septembre et octobre 2012 ne serait pas dû, au motif que l'intimé n'aurait pas droit à son salaire annuel garanti au-delà de la première année de service. Selon lui, il aurait tout au plus droit à la rémunération instituée par l'art. 18.3 du contrat, qui régit la situation du travailleur libéré de manière anticipée de son obligation de travailler.

a) Selon l'art. 18.3 let. e du contrat, entre la date de libération et la fin définitive des rapports de travail, une indemnité forfaitaire mensuelle correspondant au salaire de base (fixe) ainsi qu'à la moyenne des commissions perçues au cours des six derniers mois conformément au décompte MAPRO, à l'exception de la supercommission, est versée au titre de forfait après libération.

Par ailleurs, l'avenant intitulé "garantie initiale conseiller à la clientèle", faisant partie du contrat de travail, prévoit, à son art. 1, que l'employeur garantit au collaborateur, à partir de la date du début du contrat jusqu'au 31 août 2012 un salaire de base de 1'300 fr. par mois, des frais forfaitaires de 750 fr. par mois, une indemnité de perte de commission de 496 fr. 40 par jour (dans la mesure où les conditions d'octroi conformément à l'art. 16 du contrat de travail en relation avec l'annexe 3 au contrat de travail sont réunies) et une garantie pour les commissions (art. 15.1.3 du contrat de travail) et la supercommission (art. 15.1.4. du contrat de travail en relation avec l'annexe 2 du contrat de travail) de 11'950 fr. par mois. Pendant la durée de la garantie initiale, les commissions effectivement réalisées conformément au contrat de travail (art. 15.1.3 du contrat de travail) et l'indemnité pour perte de commission

(art. 16 du contrat de travail) sont toujours compensées avec la garantie pour les commissions et la supercommission.

Selon l'art. 2 de ce même avenant, après l'expiration de la garantie initiale, les rémunérations suivantes dues pour les périodes correspondantes sont compensées avec la garantie pour les commissions et la supercommission (conformément à l'art. 1 du présent avenant): commissions réalisées (art. 15.1.3 du contrat de travail), indemnités pour pertes de commissions et indemnités journalières éventuellement versées (conformément à l'annexe 3 au contrat de travail), supercommission (conformément à l'art. 15.1.4 du contrat de travail en relation avec l'annexe 2 au contrat de travail). Le premier décompte de la supercommission est établi à la fin de la garantie initiale (...). Si les rémunérations précédemment citées sont supérieures à la garantie des commissions et de la supercommission (conformément à l'art. 1 du présent avenant), la différence est versée au collaborateur après expiration de la garantie initiale.

Selon l'art. 3 de cet avenant, à l'exception des dispositions suivantes des art. 3.1., 3.2 et 3.3 du présent avenant, les rémunérations sont versées après l'expiration de la garantie initiale, conformément aux dispositions applicables au contrat de travail.

Enfin, l'art. 5.7 des conditions de travail (2012) prévoit qu'en cas d'incapacité de travail par suite de maladie, les prestations suivantes sont versées au collaborateur: 100% du salaire assuré pendant 30 jours au cours de la première année de service et 100% du salaire assuré pendant 90 jours à partir de la deuxième année de service.

b) En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 133 III 675 consid. 3.3, JdT 2008 I 508). Le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2). Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Ainsi, l'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais aussi sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 119 II 449 consid. 3a). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 ibidem).

Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle *in dubio contra stipulatorem* (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; ATF 122 III 118 consid. 2a, JdT 1997 I 805).

c) aa) Au regard des règles contractuelles liant les parties, telles qu'interprétées selon le principe de la bonne foi – dans la mesure où la volonté réelle des parties sur cette question n'est pas établie – on doit admettre que la garantie d'un salaire minimal, selon le texte contractuel clair, ne vaut que jusqu'au 31 août 2012 et l'on ne voit pas, à défaut de règle conventionnelle expresse, que cette garantie puisse être prolongée par l'effet de la maladie. Au contraire, l'art. 3 de l'avenant prévoit expressément qu'après l'expiration de la garantie initiale, les

rémunérations sont versées conformément au contrat de travail. Ce raisonnement ne revient pas à pénaliser la maladie comme le soutient l'intimé, mais simplement à appliquer les mêmes règles contractuelles, avec ou sans maladie, après l'expiration de la garantie initiale le 31 août 2012. A l'expiration de la durée de garantie, un décompte devait être établi et, dans la mesure où les rémunérations calculées conformément au contrat étaient supérieures à celles calculées selon l'art. 1 de l'avenant, la différence était versée au collaborateur, ce qui signifie qu'il est effectivement procédé à un calcul de rémunération selon le contrat - selon le décompte MAPRO - également durant la première année, pour permettre la comparaison précitée. Ce décompte MAPRO a été établi par l'assurance A_____ et produit en procédure (pièces 111). On ne saurait dès lors exclure l'application de l'art. 18.3. du contrat pendant la période de libération, au motif qu'il ne serait pas établi de décompte MAPRO pendant la première année.

On ne voit pour le surplus pas en quoi la clause de l'art. 18.3 serait illicite ou contraire aux moeurs, comme le soutient l'intimé sans autre motivation.

bb) Le calcul de la rémunération des mois de septembre et octobre doit dès lors se faire conformément à l'art. 18.3 du contrat. A cet égard, il résulte du décompte produit par l'appelant - qui n'a pas été contesté en appel, l'argumentation de l'intimé portant exclusivement sur la poursuite du régime de la garantie initiale pour les mois de septembre et octobre 2012 - que l'indemnité forfaitaire établie en vertu de la rémunération moyenne des six derniers mois s'élevait à 4'983 fr./mois (pièce 111).

En septembre 2012, un montant de 11'685 fr. net a été versé à l'appelant, de sorte qu'il a perçu 6'702 fr. de trop, comme le plaide l'appelant, ce qui, ajouté à l'indu pour le mois d'août (cf. supra ch. 4c), couvre intégralement l'indemnité forfaitaire à laquelle l'intimé avait droit en octobre 2012, l'appelant ne faisant valoir sur ce point que la

compensation, sans prétendre à une éventuelle restitution d'un trop perçu.

Il résulte de ce qui précède que le jugement doit être réformé en ce sens que le montant de 14'518 fr. 90 alloué par le premier juge n'est pas dû.

6. L'appelant conteste finalement le licenciement abusif retenu par les premiers juges. Il soutient en particulier que l'intimé n'aurait pas rempli les objectifs qui lui avaient été assignés et que ce serait pour ce motif qu'il aurait été licencié.

a) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). La liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1; ATF 134 III 67 consid. 4; ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535 consid. 4.1, rés. in JdT 2006 I 194).

L'art. 336 CO prévoit notamment que le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail de l'entreprise (al. 1, let. a). L'énumération prévue par cette disposition - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, pp. 275 ss). 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. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. 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, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1; TF 4C.174/2004 du 20 mars 2006). Il en va de même lorsque l'employeur viole ses obligations légales et se fonde sur les conséquences de ses propres manquements pour licencier un employé (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003; Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Est également abusif un licenciement pour un motif de convenance personnelle, tel que la volonté de sauvegarder l'image de l'entreprise sans qu'aucun manquement ne puisse être reproché au travailleur (ATF 131 III 535 consid. 4.3, JdT 2006 I 194; ATF 125 III 70 consid. 2), ou encore lorsqu'il est prononcé en violation flagrante du devoir d'assistance (ATF 132 III 115 consid. 2, JdT 2006 I 152). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_35/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.2; ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535 consid. 4.2, rés. in JdT 2006 I 194).

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi, la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut rester inactif et doit apporter la preuve de ses allégations quant au

motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, 2^e éd., 2010, n. 1.17 ad art. 336 CO et les références jurisprudentielles citées). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163).

b) En l'espèce, le fait que l'intimé n'aurait pas rempli les objectifs qui lui avaient été assignés et que l'appelant aurait mis fin au contrat pour ce motif n'est pas établi par la pièce 112 dont ce dernier se prévaut. Comme l'ont relevé les premiers juges, cette pièce - qui est la seule qui permettrait de comparer les performances des employés - est un tableau des commissions établi par l'appelant lui-même, dont la valeur probante est faible; ce document est au demeurant trop lacunaire pour permettre un comparatif des performances de chacun. C'est en vain que l'appelant prétend que, la première année, l'employé se devait de réaliser à tout le moins le montant minimum de la garantie prévue dans le contrat de travail. Le fait qu'il bénéficie d'une telle garantie tend plutôt à démontrer qu'il n'avait pas à réaliser un tel objectif, ce qui n'est pas infirmé par le témoignage de J._____, qui s'est bornée à affirmer, de manière générale, que le contrat de travail chiffrait les objectifs à viser au niveau de la production. De fait, l'appelant n'a pas démontré qu'il se serait inquiété des résultats de l'intimé avant son licenciement. De plus, l'appelant n'a donné aucune suite à la réquisition de production de pièce 52, admettant au contraire expressément, dans la détermination de son conseil du 7 avril 2014, qu'il n'y avait aucun objectif de vente défini lors de la première année de travail, de sorte qu'aucun objectif n'avait été fixé formellement à l'intimé. L'appelant est dès lors malvenu de prétendre en appel que des objectifs avaient été fixés à l'intimé, encore plus qu'ils n'auraient pas été réalisés. Au contraire, il résulte des témoignages concordants des témoins Q._____, V._____, H._____ et B._____ que l'intimé travaillait consciencieusement, le premier cité précisant même que l'intimé se trouvait dans la moyenne, alors que d'autres employés toujours dans la même compagnie obtenaient des résultats moindres. L'appelant n'a ainsi pas établi que le motif invoqué était réel.

A l'inverse, il existe un faisceau suffisant d'indices permettant de retenir que le congé est en lien de causalité avec les liens d'amitié entretenus avec H._____. Il ressort en effet du témoignage de V._____ que ce dernier a entendu l'appelant, dans le courant de l'été 2012, annoncer qu'il allait licencier l'intimé au motif qu'il était allé boire quelque chose avec H._____. G._____ a pour sa part rapporté que l'appelant lui avait indiqué qu'il ne fallait plus qu'elle voie H._____ tant qu'elle travaillait à

l'assurance A_____ et que c'était pour ce motif que l'intimé avait été licencié. Le témoin Q._____ a quant à lui indiqué qu'à son retour de vacances, l'appelant l'avait informé du licenciement de l'intimé, en raison de ses rencontres occasionnelles avec H._____, n'acceptant pas qu'un employé fréquente un ancien employé. Contrairement à ce que plaide l'appelant, il importe peu que les témoins n'aient pas assisté à la discussion entre l'intimé et H._____, qui n'est pas contestée comme telle. Les témoins ont en effet rapporté de manière concordante les propos qu'ils avaient eux-mêmes entendus de la part de l'appelant quant au motif de licenciement; il s'agit donc de témoignages directs. Ces témoignages sont encore corroborés par celui de H._____, qui a entendu de l'intimé, mais également de Q._____ et de B._____, que c'était pour l'avoir rencontré que l'intimé avait été licencié.

D'autre part, le fait que le licenciement est intervenu peu après que l'intimé soit allé boire quelque chose avec H._____ confirme - par la proximité chronologique des deux événements - que le congé a été donné pour ce motif.

Enfin, ce faisceau d'indices est encore renforcé par le nombre de licenciements et/ou de démissions à imputer à l'appelant lors des années précédentes, au point que le conseiller ORP du témoin B._____ lui a déclaré que l'appelant était connu sur la place de [...] pour des licenciements abusifs.

L'appréciation des preuves par les premiers juges ne prête dès lors pas le flanc à la critique et c'est à juste titre que ceux-ci ont retenu un licenciement abusif. Quant à la quotité de l'indemnité, elle n'est pas remise en cause par l'appelant et peut être confirmée.

7. a) L'appel doit être ainsi partiellement admis en ce sens que l'appelant devra verser à l'intimé la somme de 14'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012, à titre d'indemnité pour congé abusif, mais ne devra verser aucun solde de salaire pour les mois de septembre et d'octobre 2012.

b) Selon l'art. 114 let. c CPC, qui reprend les règles de l'art. 343 al. 3 aCO abrogé au 1^{er} janvier 2011 (Tappy, CPC commenté, n. 6 ad art. 114 CPC), les parties sont dispensées du paiement des frais de la procédure au fond en cas de litige portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Celle-ci est toutefois déterminée par le montant de la demande. Ainsi, lorsque les conclusions initiales, au moment de l'ouverture de l'action, sont supérieures à 30'000 fr., mais que la valeur litigieuse en appel est inférieure à ce montant, comme en l'espèce, la procédure d'appel n'est pas gratuite (CACI 21 mars 2014/148, avec la référence à l'ATF 100 II 358).

c) Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 443 fr. (art. 62 al. 1 et 2, ainsi que 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5]), seront mis par moitié à charge de chaque partie (art. 106 al. 2 CPC), de sorte que l'intimé devra rembourser 221 fr. 50 à l'appelant qui a effectué l'avance de frais de 443 francs.

Les dépens de deuxième instance seront compensés.

d) S'agissant des frais judiciaires de première instance, fixés à 5'695 fr., ils seront également répartis par moitié à charge de chaque partie (art. 106 al. 2 CPC), de sorte que le défendeur M. _____ devra

verser au demandeur Y. _____ le montant de 2'847 fr. 50 à titre de restitution d'avance de frais.

Les dépens de première instance seront compensés.

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

I. L'appel est partiellement admis.

II. Il est à nouveau statué comme il suit:

I. dit que le défendeur M._____ versera au demandeur Y._____ la somme de 14'000 fr. (quatorze mille francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2012.

II. dit que l'opposition formulée par M._____ au commandement de payer n° [...] notifié le 16 janvier 2013 par l'Office des poursuites du district de Morges dans la poursuite dirigée par Y._____ contre M._____ est levée définitivement à concurrence du montant en capital et intérêts indiqué sous chiffre I ci-dessus.

III. met les frais judiciaires, arrêtés à 5'695 fr. (cinq mille six cent nonante-cinq francs), par 2'847 fr. 50 (deux mille huit cent quarante-sept francs et cinquante centimes) à la charge du demandeur Y._____ et par 2'847 fr. 50 (deux mille huit cent quarante-sept francs et cinquante centimes) à la charge du défendeur M._____.

IV. dit que le défendeur M._____ doit verser au demandeur Y._____ le montant de 2'847 fr. 50 (deux mille huit cent quarante-sept francs et cinquante centimes) à titre de restitution d'avance de frais.

V. dit que les dépens sont compensés.

VI. rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 443 fr. (quatre cent quarante-trois francs) sont mis à la charge de l'appelant par 221 fr. 50 (deux cent vingt-et-un francs et cinquante centimes) et à celle de l'intimé par 221 fr. 50 (deux cent vingt et un francs et cinquante centimes).

- IV.** L'intimé Y. _____ doit verser à l'appelant M. _____ la somme de 221 fr. 50 (deux cent vingt et un francs et cinquante centimes) à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance.

- V.** Les dépens de deuxième instance sont compensés.

- VI.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 25 septembre 2015

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

La greffière :

Du

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

- Me Bertrand Pariat (pour M. _____),
- Me Robert Lei Ravello (pour Y. _____).

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

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

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

- Tribunal d'arrondissement de La Côte.

La greffière :