

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 juin 2019

Composition : M. ABRECHT, président
M. Colombini et Mme Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 328, 337b, 337c et 337d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à Lausanne, défenderesse, et par **X.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 15 mai 2018 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 15 mai 2018, communiqué pour notification aux parties le 19 septembre 2018, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse Z._____ devait immédiat paiement au demandeur X._____ des montants suivants : 37'960 fr. brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015, à titre de salaire brut, 13^e mois compris *pro rata temporis*, pour la période de janvier à juin 2015; 2'862 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, au titre de part insaisissable du 13^e salaire en valeur brute, pour l'année 2014 ; 3'650 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, au titre de paiement des vacances en espèce pour l'année 2014 ; 7'300 fr., au titre de tort moral ; dont à déduire le montant de 31'255 fr. 90, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2014 (I), a dit qu'il n'y avait pas lieu de délivrer un nouveau certificat de travail (II), a dit que l'intervenante Caisse cantonale de chômage était subrogée au demandeur, y compris le privilège légal que ce dernier détenait à l'encontre de la défenderesse, à concurrence du montant de 31'255 fr. 90, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2014 (III), a dit que la défenderesse devait en conséquence verser à l'intervenante la somme de 31'255 fr. 90, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2014 (IV), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 13'405 fr., à la charge du demandeur par 6'702 fr. 50 et à la charge de la défenderesse par 6'702 fr. 50 (V), a dit que la défenderesse rembourserait au demandeur la somme de 425 fr. et à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'250 fr., versées au titre de leurs avances des frais judiciaires (VI), a dit que la défenderesse rembourserait au demandeur la somme de 475 fr. versée au titre des frais de la procédure de conciliation (VII), a dit que la défenderesse devait verser au demandeur la somme de 4'000 fr. à titre de dépens (VIII) et a dit que toutes autres ou plus amples conclusions étaient rejetées (IX).

En droit, les premiers juges ont en substance retenu que le congé donné par Z._____ à X._____ le 19 mai 2014 était nul, puisque

intervenue en temps inopportun, et que la défenderesse ne pouvait pas considérer le fait que le demandeur n'avait pas donné suite aux injonctions de reprendre son travail le 1^{er} décembre 2014 - fondées sur l'expertise de la Dresse B._____ concluant à une pleine capacité de travail du demandeur à partir de cette date - comme un abandon de poste. Quant à la résiliation du contrat de travail en date du 7 janvier 2015 par l'employé, les magistrats ont retenu que celui-ci n'avait pas eu d'autre choix et ont condamné l'employeur à verser le 80% de son salaire, auquel venait s'ajouter le treizième salaire *pro rata temporis*, pour la période de janvier à juin 2015, en application de l'art. 337b CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), l'art. 337c CO ne trouvant pas application. Les premiers juges ont considéré à cet égard, d'une part, que l'employeur n'avait pas à payer les 20% manquants du salaire de l'employé pour les mois de juin à novembre 2014, dès lors que celui-ci avait reçu son salaire à 80% pendant la durée de son incapacité de travail et, d'autre part, que, conformément à l'art. 324b al. 1 CO, l'employeur n'était pas tenu de verser le salaire du mois de décembre 2014 au demandeur qui avait bénéficié des indemnités du chômage. L'employeur a été condamné à verser à l'employé la somme de 2'862 fr., à titre de part insaisissable du 13^e salaire en valeur brute, pour l'année 2014, ce montant correspondant à celui du minimum vital du demandeur. Ensuite, un droit à deux semaines de vacances a été admis - soit quatre semaines réduites à deux semaines - au vu de la période de sept mois d'incapacité. Un tort moral de 7'300 fr. a en outre été reconnu afin d'indemniser les souffrances psychologiques subies. Enfin, le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de délivrer un nouveau certificat de travail.

B. **a)** Par acte du 19 octobre 2018, Z._____ a fait appel de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à titre principal, à la réforme des chiffres I et III à VIII de son dispositif en ce sens qu'il soit dit qu'elle n'est en rien débitrice de X._____ de quelque montant que ce soit en capital et intérêt, que l'intégralité des frais judiciaires soient mis à charge de X._____, à l'exclusion de Z._____, et que X._____ doive verser à Z._____ une somme qui ne serait pas inférieure à 10'000 fr. à

titre de dépens de première instance. L'appelante a conclu subsidiairement à ce que le jugement soit partiellement annulé en ce qui concerne les chiffres I et III à VIII de son dispositif, la cause étant renvoyée aux premiers juges pour nouvelle décision.

Par réponses déposées respectivement les 18 janvier et 1^{er} février 2019, la Caisse cantonale de chômage et X._____ ont tous les deux conclu au rejet de l'appel. La Caisse cantonale de chômage a en outre produit un bordereau de pièces.

b) Par acte du 22 octobre 2018, X._____ a également interjeté un appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à la réforme du chiffre I de son dispositif en ce sens qu'il soit dit que Z._____ lui doit immédiat paiement des montants suivants : 47'450 fr. brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015, à titre de salaire brut, 13^e mois compris *pro rata temporis*, pour la période de janvier à juin 2015; 15'156 fr. 20, avec intérêt à 5% l'an dès le 15 septembre 2014, échéance moyenne, au titre de différence entre le salaire mensuel brut et le salaire diminué en raison de la maladie du mois de juin au mois de novembre 2014, et au titre du salaire impayé du mois de décembre 2014 ; 2'862 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, au titre de part insaisissable du 13^e salaire en valeur brute, pour l'année 2014 ; 3'650 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, au titre de paiement des vacances en espèce pour l'année 2014 ; 25'000 fr., au titre de tort moral ; dont à déduire le montant de 31'255 fr. 90, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2014. L'appelant a outre conclu à ce que le jugement soit confirmé pour le surplus, « sous réserve des chiffres V à VIII du dispositif, les frais et dépens suivant le sort de la cause ». L'appelant a conclu « très subsidiairement » à l'annulation du jugement précité et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Par réponse du 18 janvier 2019, la Caisse cantonale de chômage a conclu à la confirmation du jugement s'agissant de ses

prétentions, à l'admission de l'appel déposé par X._____, à ce que le jugement soit revu concernant les prétentions de l'appelant et à l'admission de toutes les conclusions de ce dernier. Elle a produit un bordereau de pièces identique à celui produit à l'appui de sa réponse à l'appel de Z._____.

Par réponse du 31 janvier 2019, Z._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, « à libération intégrale des conclusions prise par X._____ au pied de son appel ».

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

1. **a)** Le demandeur X._____, né le [...] 1954, est domicilié à Lausanne.

b) La défenderesse Z._____ est une société anonyme inscrite au registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 1977, dont le siège est à Lausanne. Son but statutaire est le suivant : « [...] ». L._____ est l'administrateur de la défenderesse.

2. Le 22 novembre 2004, le demandeur et la défenderesse ont signé un document intitulé « engagement ferme », aux termes duquel le demandeur a été engagé en qualité de gérant technique - avec effet au 1^{er} janvier 2005 - pour un salaire mensuel brut de 7'000 fr., versé 13 fois l'an. Le temps d'essai a été supprimé et le délai de congé après la période d'essai était alors de deux mois.

Par avenant du 10 mars 2008 à ce contrat de travail, le délai de résiliation a été augmenté à six mois, le congé devant intervenir par écrit sous pli recommandé.

3. Initialement, le demandeur travaillait auprès de l'agence de la défenderesse sise à [...] à Lausanne et il avait pour supérieur hiérarchique [...], directeur général d'agence.

Le demandeur n'a pas posé de problème particulier au début de son activité mais certaines carences - tant informatiques que professionnelles - ont été constatées par la suite par différents collègues et supérieurs. L'évaluation de ses performances faisait notamment état d'un « manque d'ambition », d'une « implication minimale » et de compétences professionnelles oscillant entre « satisfaisant[es] » et « doit faire mieux ». Il avait aussi été constaté que le demandeur perdait parfois son calme et qu'il pouvait avoir des réactions violentes.

4. Par courrier recommandé du 6 mars 2009, la défenderesse a relevé le manque de professionnalisme dont faisait preuve le demandeur dans le traitement de ses dossiers. Celui-ci a été rendu attentif au fait qu'il n'y aurait pas d'autre avertissement et que la résiliation de son contrat de travail pourrait être envisagée en cas de nouvelle violation de ses obligations contractuelles.

5. En juin 2009, une altercation s'est produite entre le demandeur et une collaboratrice de la défenderesse, [...]. Cette attitude a été considérée comme une faute professionnelle grave et inacceptable et a conduit la défenderesse, par courrier recommandé du 25 juin 2009, à résilier le contrat de travail du demandeur pour le 31 décembre 2009.

Par lettre recommandée du 20 juillet 2009, la défenderesse a annulé cette résiliation et a confirmé au demandeur son transfert à l'agence de P._____, dans la même fonction et aux mêmes conditions.

Par pli recommandé du 24 août 2009, le demandeur a remercié la défenderesse de sa réintégration et de son transfert.

6. Dès le 1^{er} septembre 2009, le demandeur a travaillé à l'agence de P._____ avec F._____ comme chef hiérarchique direct.

Le demandeur ne respectait pas systématiquement les procédures internes de son employeur et a ainsi fait l'objet d'un

avertissement en date du 22 septembre 2011 car il ne suivait pas bien ses clients, ne répondait pas au téléphone et ne rappelait pas ces derniers. Cependant, la performance générale du demandeur s'est améliorée au sein de l'agence de P._____.

7. En date du 10 février 2014, la défenderesse a octroyé un prêt de 10'000 fr. au demandeur.

8. Dès le mois d'avril 2014, les relations entre le demandeur et les autres collaborateurs de l'agence de P._____, en particulier H._____ - secrétaire technique du demandeur engagée auprès de la défenderesse depuis 2011 -, se sont détériorées. H._____ a travaillé avec le demandeur depuis 2012 et ils ont partagé le même bureau par la suite. Elle s'est notamment plainte des odeurs corporelles que dégageait le demandeur.

Le 28 avril 2014, le demandeur a eu un bref entretien avec F._____ au sujet de l'attitude de H._____, reprochant à cette dernière d'être arrogante à son égard, de négliger la préparation de certains dossiers et de s'absenter sans justification.

Les collaborateurs de l'agence de P._____ ont constaté que le demandeur avait des lacunes s'agissant des outils informatiques et que H._____ devait faire certaines tâches à sa place.

A la suite de l'aggravation de la situation avec sa secrétaire, le demandeur a envoyé un courriel le 8 mai 2014 à F._____, bien que ce dernier fût alors en vacances, en lui faisant part de son inquiétude par rapport à l'attitude de H._____.

Le mercredi 14 mai 2014, le demandeur a reçu de F._____ un courriel lui indiquant qu'il devait changer de bureau d'ici à vendredi 16 mai 2014, 18 heures. Incrédule, le demandeur lui a envoyé trois courriels durant la journée afin de pouvoir discuter avec lui, dont l'un avait la teneur suivante :

*« Je suis sous le choc (désolé)
Si c'est en rapport avec H._____, j'aurai des solutions à vous
proposer*

*Qui me paraissent raisonnables pour tout le monde
Je peux vous parler s'il vous plait ?
Merci ».*

Juste avant 15 heures, F._____ lui a répondu qu'il partait en rendez-vous et qu'ils s'entendraient tout prochainement. Il a ajouté qu'il comprenait ses interrogations mais *« en l'état ce n'est le jour approprié »*. Le demandeur lui a alors répondu en ces termes (sic) :

*« Merci de votre message Monsieur F._____.
Je suis vraiment très inquiet et très sincèrement sous le choc car j'ai
d'une part la crainte d'être licencié et d'autre part, je ne vois pas comment je
pourrai changer de bureau vendredi alors qu'il y a toutes les étagères, classeurs
et bureau qui viennent d'être installés, et que très honnêtement je ne comprends
pas cette situation*

*Si vous le permettez, j'aurai une proposition à vous faire concernant
la séparation de la collaboration entre H._____ et moi-même puisque c'est de
cela qu'il doit s'agir.*

Merci de votre confiance et de bien vouloir m'expliquer ».

Le 15 mai 2014, le responsable des ressources humaines de la défenderesse, S._____, a reçu le demandeur dans son bureau pour lui dire que des « tiers » se plaignaient de lui. Il n'a pas été question, dans un premier temps, de parler d'éventuels manquements professionnels, mais l'idée était de régler le problème des odeurs corporelles du demandeur. S._____ a également abordé le sujet de l'habillement, car il trouvait le demandeur négligé. Il lui a également confirmé qu'il devait changer de bureau d'ici au lendemain. Enfin, il lui a proposé d'aller travailler provisoirement dans l'agence d' [...].

Le demandeur a totalement vidé son bureau le 16 mai 2014.

9. Par courrier recommandé du 19 mai 2014, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur pour le 30 novembre 2014, conformément au délai de résiliation contractuel de six mois, et a indiqué au demandeur que son solde de vacances et ses éventuelles heures supplémentaires étaient à prendre jusqu'au terme des rapports de travail.

10. Le 20 mai 2014, la Dresse [...] a délivré au demandeur un certificat médical attestant de l'incapacité totale de travail de ce dernier à partir du 19 mai 2014 et jusqu'au 9 juin 2014. Par courrier recommandé du même jour, le demandeur a adressé ce certificat à son employeur. Il a également pris un rendez-vous pour le lendemain au Centre [...], auprès de la Dresse G. _____.

Le jour même, S. _____ a téléphoné au demandeur afin de prendre de ses nouvelles.

11. a) Le 28 mai 2014, le demandeur se trouvait à [...] à Lausanne avec son frère, afin de modifier le balisage d'une place de parc appartenant à ce dernier. A cette occasion, l'entreprise [...] a proposé au demandeur de signer un procès-verbal de réception d'ouvrage au nom de la défenderesse, à la suite de cette séance de chantier.

Les premiers juges n'ont pas retenu que le demandeur avait sciemment effectué la réception de ces travaux alors qu'il était en arrêt maladie. En effet, cette allégation de la défenderesse était seulement établie par un courriel de [...], qui indiquait que le demandeur était présent lors de la réception de l'ouvrage, ainsi que par le témoignage de H. _____. Le tribunal a considéré que ce témoignage devait cependant être apprécié avec circonspection et qu'il ne pouvait être retenu que s'il était corroboré par d'autres éléments au dossier, ceci au vu du rôle que ce témoin avait joué dans l'ensemble des opérations litigieuses. En revanche, les déclarations du témoin [...], ingénieur civil auprès de l'entreprise [...] - qui a expliqué que le demandeur lui avait fait part d'un problème de marquage au sol dans le parking occupé par son frère, qu'il n'avait pas convoqué le demandeur lorsqu'ils s'étaient retrouvés tous les trois (le

témoin, le demandeur et le frère de ce dernier) dans le parking en question et que c'était le témoin qui en avait « profité » pour demander à X._____ de signer le procès-verbal de réception de l'ouvrage - étaient, sauf exceptions, appréciées sans retenue particulière, dès lors que ce témoin était apparu comme étant parfaitement crédible.

b) Par correspondance du 29 mai 2014, la défenderesse a, par S._____, écrit ce qui suit au demandeur :

« Monsieur,

Vous avez pu assister en date du 28 courant dans l'après-midi à votre rendez-vous de chantier en compagnie de l'entreprise [...] et sans que nous en soyons informés. Nous partons du principe et sommes ravis d'apprendre que vos problèmes de santé sont résolus.

De ce fait et comme cela a été convenu nous vous attendons à l'agence d' [...]

Le 2 juin 2014 à 8 heures (ndr . en gras et souligné dans le texte)

afin d'effectuer un remplacement.

*Dans le cas contraire, nous considérerons votre absence comme **un abandon de poste*** (ndr : en gras et souligné dans le texte).

Veillez croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée. »

Par fax et courrier recommandé du 2 juin 2014 adressé tant à la défenderesse, par l'intermédiaire de S._____, qu'à L._____ personnellement, le conseil du demandeur a notamment écrit ce qui suit :

« (...) En effet, si Monsieur X._____ s'est trouvé sur le chantier de [...], c'est à la demande de son frère [...], qui loue depuis quelques années une place de parc (n°15), dans le garage collectif qui se trouve à cet endroit, en face de son domicile.

C'est donc par pur hasard que Monsieur X._____ s'est rendu à [...] pour aider son frère à procéder à une correction de balisage ; cette intervention toute simple, qui a duré une dizaine de minutes, est sans relation aucune avec le chantier que Z._____ gère à cet endroit actuellement, ni avec les responsabilités professionnelles de Monsieur X._____.

Mon client n'a d'ailleurs pas une interdiction de sortir de son domicile, dès lors qu'il souffre d'une phase dépressive consécutive aux événements brièvement décrits ci-dessus.

Ainsi, mon client ne s'est pas présenté ce matin à l'agence d' [...], en raison du fait qu'il se trouve en incapacité de travail.

On ne comprend pas dès lors comment cela pourrait constituer un abandon de poste ».

12. Le 6 juin 2014, la Dresse [...] a prolongé l'incapacité de travail du demandeur jusqu'au 7 juillet 2014.

Le 30 juin 2014, la défenderesse a annoncé l'incapacité de travail du demandeur à la [...] (ci-après : W._____), qui couvrait en perte de gain son personnel.

13. Ni S._____ ni L._____ n'ayant donné suite au courrier du 2 juin 2014, bien que la motivation du licenciement effectué le 19 mai 2014 y ait été demandée, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a réitéré sa demande de motivation du congé par lettre du 2 juillet 2014. Il a également indiqué que s'il devait se rétablir à relativement brève échéance, il accepterait de travailler dans l'agence d' [...], pour autant qu'il ne soit plus en contact avec son ancien directeur, F._____, ni avec les collaborateurs de l'agence de P._____.

14. En date du 4 juillet 2014, l'arrêt maladie du demandeur a été prolongé par la Dresse G._____ jusqu'au 4 août 2014.

15. Par téléfax du 15 juillet 2014, S._____ a informé le conseil du demandeur que le poste d' [...] avait été repourvu, qu'il était persuadé que le demandeur se rétablirait et que c'est avec plaisir que la défenderesse l'accueillerait à son poste de travail.

16. Le demandeur a été amené à consulter le psychiatre [...] qui lui a établi un certificat médical en date du 31 juillet 2014, attestant d'une incapacité totale de travail jusqu'au 31 août 2014. Le Dr E._____ a ensuite établi quatre nouveaux certificats médicaux, faisant état d'une prolongation de l'incapacité de travail du demandeur jusqu'en date du 31 décembre 2014.

17. Par courrier recommandé du 18 août 2014, le demandeur a, par son conseil, écrit ce qui suit à la défenderesse :

« (...) Après l'humiliation qu'il a subie, une telle correspondance (ndr : celle du 15 juillet 2014) ne pouvait manifestement qu'aggraver l'état de santé de Monsieur X._____, dont l'arrêt maladie se prolonge malheureusement.

Monsieur X._____ ne comprend pas non plus que vous puissiez écrire que vous l'accueillerez à son poste de travail avec plaisir, alors même que vous lui avez adressé une lettre de licenciement le lundi 19 mai 2014. (...)

Ce licenciement, bien que nul, manifeste votre volonté de mettre un terme aux relations de travail avec Monsieur X._____, et cela à la suite de la mise à l'écart dont il a fait l'objet, de la part de sa hiérarchie, dans le mois qui a précédé ce licenciement. (...). »

Le demandeur a cependant réitéré sa proposition de retravailler dans l'agence d' [...], une fois qu'il serait rétabli.

18. La défenderesse étant assurée auprès de la W._____, le demandeur a régulièrement perçu, depuis son arrêt de travail, le 80% de son salaire de 7'300 fr. brut.

19. Le 2 octobre 2014, la W._____ a demandé à la Dresse B._____ d'établir une expertise psychiatrique concernant le demandeur en raison de son état dépressif réactionnel, afin de préciser les diagnostics, les limitations, ainsi que la capacité de travail dans l'activité habituelle et dans une activité adaptée.

Une rencontre a eu lieu le 30 octobre 2014, dans les bureaux de la W._____, afin de tenter une médiation entre les parties, en présence de C._____, médiatrice FSM auprès de la W._____, de S._____ et du conseil du demandeur. Aucun accord transactionnel n'a pu être trouvé.

Le 3 novembre 2014, la Dresse B._____ a transmis son expertise au médecin-conseil de la W._____. Dans son rapport, la Dresse B._____, qui a relevé une surcharge pondérale chez l'intimé, a posé le diagnostic de troubles de l'adaptation avec réaction mixte, anxieuse et dépressive (d'intensité moyenne), ce qui entraînait les limitations suivantes : une fatigabilité, une difficulté à initier des activités, une difficulté dans la gestion des émotions, une sensibilité au stress et une diminution de l'endurance. La Dresse B._____ a également jugé que le traitement entrepris était insuffisant et que le suivi thérapeutique devrait s'effectuer à quinzaine et non mensuellement. Elle a estimé qu'à ce jour, les limitations interféraient de 50% dans l'activité habituelle (dans une autre agence) et dans une activité adaptée. Elle a précisé qu'au vu de l'évolution lentement positive, théoriquement, la capacité de travail devrait être entière dès le 1^{er} décembre 2014. Elle a en outre indiqué que le poste de travail antérieur du demandeur n'était plus adapté au vu des conflits avec le directeur et le responsable des ressources humaines.

20. Par courrier recommandé du 14 novembre 2014, S._____ a écrit ce qui suit au conseil du demandeur :

« Maître,

Pour donner suite aux informations de Madame C._____ de la W._____, nous vous remercions de bien vouloir communiquer à notre collaborateur, respectivement votre client, de bien vouloir se présenter le mardi 18 novembre 2014 à 9 heures à notre agence de P._____.

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions d'agréer, Maître, nos meilleures salutations. ».

Par fax et courrier recommandé du 17 novembre 2014, le conseil du demandeur a répondu ce qui suit :

« Monsieur,

J'accuse réception du courrier recommandé que vous m'avez adressé le 14 novembre 2014, et dont je n'ai pu prendre connaissance que cet après-midi, étant retenu à l'extérieur ce matin, par une audience.

Dans l'immédiat, je ne peux donc vous faire part que de ce qui suit :

1. Je n'ai pas connaissance des informations que Madame C. _____ vous a fournies.

Pour ce qui me concerne, je n'ai pas reçu, avant réception de votre courrier du 14 novembre 2014, ce jour, d'indications concernant les conclusions de l'expertise ordonnée par la W. _____.

2. Mon client m'avait remis, comme il le fait régulièrement, copie du dernier certificat médical établi par le Docteur E. _____ et attestant d'une incapacité totale de travail jusqu'au 30 novembre 2014, dont vous avez reçu copie.

Monsieur X. _____ se trouve donc actuellement toujours en incapacité de travail.

Il ne m'a d'ailleurs pas été possible de conférer utilement avec lui de votre courrier du 14 novembre 2014, et il est tout simplement inconcevable que Monsieur X. _____ se présente à votre agence de P. _____ demain matin à 9 heures : d'ailleurs, si Monsieur X. _____ se présentait, on pourrait le lui reprocher, vu son incapacité de travail.

3. Enfin, il est impossible de savoir à la lecture de votre courrier, si vous convoquez Monsieur X. _____ pour une reprise de travail, ou pour d'autres raisons.

Cela rendra bien sûr la situation plus difficile encore pour Monsieur X. _____.

4. Il est nécessaire que je dispose de 48 heures au moins pour pouvoir conférer avec mon client, et revenir à vous après avoir fait le point de la situation.

J'adresse une copie de la présente à la W. _____, à l'attention de Madame C. _____, en l'invitant à me faire parvenir, par écrit, les informations qu'elle vous a fournies, et auxquelles vous vous référez.

Je me prévaudrai de la présente en toutes circonstances.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments distingués. »

Par lettre du 18 novembre 2014, la W._____ a informé le demandeur que la Dresse B._____ avait adressé son rapport à son médecin-conseil et qu'il en ressortait que le demandeur était apte au travail à 50% dès le 2 octobre 2014 et à 100% dès le 1^{er} décembre 2014, que ce soit dans son activité chez la défenderesse ou dans toute autre activité raisonnablement exigible. La W._____ lui a également mentionné qu'elle ne verserait des prestations que jusqu'au 30 novembre 2014.

Le 19 novembre 2014, le conseil du demandeur a indiqué à S._____ qu'il n'était pas question que le demandeur reprenne son travail actuellement au vu de son état de santé et que ce nouvel épisode n'avait pas amélioré son état, de sorte que son médecin avait dû le recevoir en urgence et lui prescrire un médicament complémentaire. Il a également précisé que les conclusions de l'expertise venaient de lui être communiquées par la W._____ et qu'elles n'étaient pas claires, d'autant moins que ni son client, ni lui-même n'avaient pu prendre connaissance du rapport complet de l'expertise psychiatrique.

Par conséquent, le conseil du demandeur a écrit à la W._____ à cette même date, indiquant qu'il ne pouvait pas se déterminer au nom de son client puisqu'il ne disposait pas de l'expertise de la Dresse B._____, mais uniquement de ses conclusions.

Par courrier du 24 novembre 2014, le demandeur a contesté la prise de position de la W._____. Il a invoqué principalement qu'il était au bénéfice d'un arrêt de travail à 100% établi par le Dr E._____ et qu'il n'était ainsi pas apte à reprendre son travail.

21. Par correspondance du 27 novembre 2014, la défenderesse a, par l'intermédiaire de S._____, écrit au conseil du demandeur qu'elle attendait son client pour une reprise d'activité le 1^{er} décembre 2014 à

9 heures à l'agence de P._____. La défenderesse a ajouté que si ce dernier ne venait pas, il s'agirait alors d'un abandon de poste.

Par lettre du 1^{er} décembre 2014, le conseil du demandeur a informé la défenderesse qu'il avait reçu le courrier susmentionné ce même jour et qu'il était par conséquent impossible qu'il prenne contact avec son client avant 9 heures. Ce dernier lui avait d'ailleurs fait part du fait que son psychiatre traitant estimait qu'il n'était pas encore en mesure de travailler et qu'une reprise d'activité était totalement exclue. Le conseil du demandeur a également précisé que selon l'expertise de la Dresse B._____, le poste de travail antérieur du demandeur n'était plus adapté en raison de conflits avec son directeur et le responsable des ressources humaines. Enfin, il a indiqué que la W._____ ne versait plus de prestations au demandeur.

Par courrier du 2 décembre 2014, la défenderesse a écrit au conseil du demandeur que celui-ci n'avait jamais eu de conflit avec F._____ et que ce dernier se réjouissait de son retour. Elle a également proposé au demandeur de reprendre son activité le lundi 8 décembre 2014, à 9 heures, alternativement à [...] ou à [...], en précisant ce qui suit : *« Dès lors nous attendons la réponse de votre client pour le 5 décembre 2014 au plus tard à 10 heures par retour de courriel (...). Dans le cas contraire nous considérerons qu'il s'agit d'un abandon d'emploi (...) ».*

Par courriel et courrier recommandé du 4 décembre 2014, le demandeur, par son conseil, a écrit ce qui suit à la défenderesse :

« Monsieur,

J'accuse réception de votre courrier recommandé du 2 décembre 2014, qui a retenu ma meilleure attention.

J'en ai conféré, durant plus de deux heures, avec mon client et, en son nom, je vous fais part de ce qui suit :

1. Monsieur X._____ ne peut absolument pas admettre que Monsieur F._____, son directeur, nie la problématique relationnelle qui s'est développée d'une manière sournoise dans le mois qui a précédé le licenciement.

Monsieur X. _____ confirme que Monsieur F. _____ a joué un rôle décisif dans les démarches qui ont conduit à sa convocation, en votre bureau, le 15 mai dernier, pour lui infliger toute une série de reproches parfaitement injustifiés et vexatoires.

Je me réfère à ce propos au courrier circonstancié que je vous ai adressé par fax et sous pli recommandé le 2 juin 2014.

2. Le fait que cette mise à l'écart, qui a gravement porté atteinte à la personnalité de Monsieur X. _____, soit aujourd'hui niée de votre part, constitue un élément supplémentaire aux atteintes à la personne de Monsieur X. _____.

Ces atteintes sont à l'origine de la dépression dont souffre encore aujourd'hui mon client, ce qui a d'ailleurs été attesté par la doctoresse B. _____, laquelle, dans son rapport du 3 novembre dernier, admet que les conflits sur le lieu de travail sont en lien de causalité avec cette dépression.

3. Le Docteur E. _____, qui a récemment vu Monsieur X. _____, a renforcé le traitement médicamenteux, comme l'a suggéré la doctoresse B. _____ ; l'état de santé de mon client se trouve toutefois encore aggravé, par l'insistance avec laquelle vous exigez son retour au travail, alors qu'il se trouve en incapacité attestée médicalement jusqu'au 31 décembre prochain, par son médecin traitant.

4. Dans un tel contexte, il n'est pas possible, pour Monsieur X. _____, de reprendre une activité, que ce soit à [...] ou à [...].

D'autant plus que [...] se trouve à une distance qui nécessiterait un déplacement aller-retour, entre le domicile et le lieu de travail, de trois à quatre heures par jour.

S'agissant du bureau à [...], il est également dirigé par Monsieur F. _____, qui s'y trouve régulièrement.

Or Monsieur X. _____ souffre ne serait-ce qu'à l'idée de reprendre une activité sous la direction de Monsieur F. _____.

5. Je précise enfin que, si Monsieur X. _____ acceptait une reprise d'activité, aujourd'hui, ce serait au mépris de son état de santé, ce que l'on ne saurait exiger de lui.

6. Enfin, il n'est pas acceptable que vous exigiez une reprise d'activité, dans de telles conditions, en faisant savoir à mon client que s'il n'obtempère pas, vous considérerez qu'il s'agit d'un abandon d'emploi.

Cela est contesté avec la dernière énergie, et mon client fera valoir ses prétentions contractuelles.

7. Mon mandant se pose enfin une question : Comment vous est-il possible, aujourd'hui, de considérer qu'il n'y a jamais eu de conflit et que les rapports étaient sains entre Monsieur X. _____ et Monsieur F. _____, alors que ce dernier a donné son plein accord au licenciement que vous avez adressé à mon mandant le 19 mai 2014, avec effet au 30 novembre suivant.

Comment Monsieur F. _____ peut-il déclarer se réjouir du prompt retour de Monsieur X. _____, après avoir participé à sa mise à l'écart, telle qu'elle a été minutieusement décrite dans mon courrier du 2 juin 2014, susmentionné.

Voilà ce qui fait encore d'avantage souffrir Monsieur X. _____, qui a rendez-vous ce jour chez son médecin, à 14 heures, en toute urgence.

Je me prévaudrai de la présente en toute circonstance.

Je vous l'adresse en pièce jointe à un courriel, ainsi que sous pli recommandé, une copie étant réservée, en courrier A, à Monsieur F. _____.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments distingués. »

22. Le 4 décembre 2014, le demandeur a rempli une demande pour obtenir des indemnités de chômage avec effet au 1^{er} décembre 2014. Le gain assuré du demandeur se chiffrait à 7'908 fr., correspondant à une indemnité journalière de 255 fr. 10 brute.

23. Par lettre du 9 décembre 2014 adressée à la W. _____, le conseil du demandeur a indiqué être en possession du rapport complet de la Dresse B. _____ et a confirmé que son client contestait les conclusions de cette expertise. Il a exposé que ces conclusions n'étaient pas suffisamment précises pour supprimer les prestations octroyées au demandeur. Il a également souligné que la Dresse B. _____ ne mettait pas en cause la situation de mise à l'écart et de vexation que le demandeur avait subie immédiatement avant son licenciement de la part de S. _____ et qu'elle admettait, de manière implicite, le lien de causalité entre ces atteintes et les troubles dépressifs dont souffrait actuellement le demandeur.

24. Par correspondance du 15 décembre 2014, le conseil du demandeur a informé la défenderesse que son client s'était inscrit à la Caisse cantonale de chômage afin de sauvegarder ses droits.

25. Par courrier du même jour, la défenderesse a écrit ce qui suit au conseil du demandeur :

« Maître,

Dès lors que l'abandon de poste vous a été notifié en date du 2 courant et conformément au contrat de prêt ci-joint, nous attendons le remboursement du solde qui s'élève à CHF 2'526.35 (c'est volontiers que nous faisons grâce des intérêts). Ce dernier devra nous parvenir d'ici le 22 décembre 2014. Passé cette date, c'est pas (sic) voie de recouvrement que nous serons contraint (sic) d'agir.

Afin de compenser une partie du remboursement, nous avons retenu le 13^{ème} salaire pour un montant de CHF 5'583.65 net.- selon décompte ci-joint.

Légalement nous ne sommes plus tenus de verser de salaire et la W. _____ a cessé ses indemnités journalières, Monsieur X. _____ ne touchera donc aucun revenu. Nous vous renvoyons notamment aux articles 8, 10, 15, 17 de la LACI.

Nous vous prions d'agréer, Maître, nos meilleures salutations. ».

Par fax et courrier recommandé du 16 décembre 2014, le conseil du demandeur a soulevé que selon l'art. 323b al. 1 CO, l'employeur ne pouvait compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire était saisissable. Il a précisé que le minimum vital du demandeur, soit le montant insaisissable de son salaire, se calculait comme suit :

- Minimum de base	Fr. 1'150.00
- Loyer	Fr. 1'344.00
- Assurance-maladie LAMal	Fr. 368.00
- Impôts mensuels	Fr. 1'197.00
	<hr/>
Total :	Fr. 4'059.00

Le demandeur, par son conseil, a indiqué par conséquent que seul un montant de 1'524 fr. 65 pouvait être compensé sur son treizième salaire qui s'élevait au total à 5'583 fr. 65. Le conseil du demandeur a ainsi mis la défenderesse en demeure, en application de l'art. 107 al. 1 CO, de verser à son ancien employé la somme de 4'059 fr. d'ici au 18 décembre 2014. Il a souligné également que le décompte de salaire établi pour le mois de décembre 2014 ne comportait pas le solde de vacances encore dû au demandeur, ni diverses autres prestations découlant du contrat de travail.

26. Le Dr E. _____ a rempli en date du 18 décembre 2014 un questionnaire pour la Caisse cantonale de chômage, dans lequel il a indiqué que X. _____ souffrait d'un état dépressif moyen avec syndrome somatique, anxiété, insomnies, humeur triste, ainsi que préoccupations idéatives, et que la continuation des rapports de travail entraînerait un risque d'aggravation de la dépression de l'intéressé, avec des risques d'hospitalisation pour éviter un passage à l'acte auto-agressif.

27. En date du 22 décembre 2014, la défenderesse a rempli une « attestation de l'employeur », en précisant que c'était elle qui avait résilié le rapport de travail le 2 décembre 2014 pour cause d'abandon de poste.

28. Par lettre du 23 décembre 2014, le conseil du demandeur a accordé un délai de grâce à la défenderesse afin qu'elle s'acquitte de la somme de 4'059 francs.

29. Le 7 janvier 2015, le demandeur a fait opposition totale au commandement de payer qui lui avait été notifié à la réquisition de la défenderesse, portant sur un montant de 2'526 fr. 35 à titre du solde du prêt qui lui avait été octroyé par cette dernière.

30. Par courrier de son conseil du 7 janvier 2015, le demandeur a résilié son contrat de travail avec effet immédiat, en application de l'art. 337 CO, à la suite du non-paiement intégral du treizième salaire. Il a

également précisé qu'il était toujours en incapacité maladie. La défenderesse n'a pas réagi à ce courrier.

31. Le 7 avril 2015, la Caisse cantonale de chômage a déposé une requête en intervention dans le conflit de travail opposant le demandeur à la défenderesse.

Du 1^{er} décembre 2014 au 30 juin 2015, elle a versé un montant net de 31'255 fr. 90 au demandeur à titre d'avance.

32. a) Par demande du 15 juillet 2015, le demandeur, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 15 avril 2015, a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. Z. _____ est la débitrice et doit immédiat paiement à X. _____ du montant de 47'450 fr. (quarante-sept mille quatre cent cinquante francs), au titre de salaire brut, 13^{ème} mois compris pro rata temporis, pour la période de janvier à juin 2015, avec intérêts à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015.

II. Z. _____ est la débitrice et doit immédiat paiement à X. _____ du montant de 15'156 fr. 20 (quinze mille cent cinquante-six francs et vingt centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 15 septembre 2014, échéance moyenne (différence entre le salaire mensuel brut contractuel et le salaire diminué en raison de la maladie, du mois de juin au mois de novembre 2014, plus le mois de décembre 2014, impayé).

III. Z. _____ est la débitrice et doit immédiat paiement à X. _____ de la somme de 4'059 fr. (quatre mille cinquante-neuf francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014 (part insaisissable du 13^{ème} salaire en valeur brute, non payé pour 2014).

IV. Z. _____ est la débitrice et doit immédiat paiement à X. _____ de la somme brute de 7'300 fr. (sept mille trois cents francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014 (droit aux vacances 2014).

V. Z. _____ est la débitrice et doit immédiat paiement à X. _____ de la somme de 25'000 fr. (vingt-cinq mille francs), au titre de tort moral consécutif aux atteintes portées à sa personnalité. »

b) Par courrier du 15 octobre 2015, le conseil du demandeur a demandé à la défenderesse de lui délivrer un certificat de travail.

En date du 9 novembre 2015, la défenderesse a, par son conseil, adressé au conseil du demandeur un certificat de travail, daté du 3 septembre 2015.

c) Par réponse du 10 novembre 2015, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à la libération intégrale des conclusions prises par le demandeur.

d) Par courrier du 27 novembre 2015, le conseil du demandeur a refusé le certificat de travail proposé par la défenderesse le 9 novembre 2015, le jugeant inacceptable et inutilisable, notamment en raison de la phrase suivante :

« Monsieur X. _____ est une personne discrète qui sait lorsque le besoin s'en fait ressentir se rendre disponible et communicatif. Il s'est toujours appliqué à rendre un travail en lien avec ses compétences et son expérience. Il a entretenu de manière générale de bons rapports avec son entourage ».

Le conseil du demandeur a en outre contesté la date de ce certificat - soit le 3 septembre 2015 - qui ne correspondait à rien qui soit en relation avec la fin du contrat de travail, bien que ce moment soit litigieux.

e) Par réponse du 28 janvier 2016, la Caisse cantonale de chômage a pris notamment les conclusions suivantes dans le cadre du conflit opposant le demandeur à la défenderesse :

« (...)

Principalement

II. Admettre les conclusions de la partie demanderesse prises à l'encontre de la partie défenderesse ;

III. Dire et constater que l'intervenante est subrogée à la partie demanderesse dans ses droits, y compris le privilège légal que cette dernière détient à l'encontre de la partie défenderesse, ce à concurrence de 31'255 fr. 90 (trente et un mille deux cent cinquante-cinq francs et nonante centimes)

(montant définitif) avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} décembre 2014, représentant les indemnités de chômage versées à la partie demanderesse pour la période du 1^{er} décembre 2014 au 30 juin 2015 ;

IV. Dire et constater que la partie défenderesse est débitrice de l'intervenante à hauteur de 31'255 fr. 90 (trente et un mille deux cent cinquante-cinq francs et nonante centimes) avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} décembre 2014 ;

V. Condamner la partie défenderesse au paiement immédiat en main de l'intervenante de la somme de 31'255 fr. 90 (trente et un mille deux cent cinquante-cinq francs et nonante centimes) avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} décembre 2014 ;

VI. Débouter la partie défenderesse de toutes ses conclusions ;

VII. Débouter les parties demanderesse et défenderesse de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions ;

VIII. Condamner la partie défenderesse en tous frais judiciaires et dépens.

Subsidiairement

IX. Acheminer l'intervenante à prouver par toutes voies de droit utiles la réalité des faits énoncés dans les présentes. »

Par réplique du 4 mai 2016, le demandeur a complété sa demande par la conclusion suivante :

« VI. Nouvelle

Z._____ délivrera, sans délai, à X._____ le certificat de travail suivant :

"Nous certifions par la présente que Monsieur X._____ a travaillé au sein de notre entreprise du 1^{er} janvier 2005 au 2 décembre 2014 en qualité de gérant technique immobilier. Durant cette période auprès de notre régie immobilière, il s'est acquitté avec indépendance et autonomie des tâches suivantes : (...)

Il a entretenu de bons rapports avec ses collègues de travail.

Monsieur X._____ nous a quittés libre de tout engagement à notre égard, à l'exception de celui lié au secret professionnel. (...) »

Par duplique du 7 septembre 2016, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet intégral des conclusions prises par le demandeur et par la Caisse cantonale de chômage.

Dans ses déterminations du 1^{er} novembre 2016, le demandeur a confirmé ses conclusions.

f) Le 7 novembre 2017 s'est tenue une audience de plaidoiries finales lors de laquelle la défenderesse a proposé au demandeur de l'employer aux mêmes conditions salariales, respectivement de le réintégrer, pour une durée de six mois dans un délai à convenir, mais le cas échéant dès le lundi 13 novembre 2017, par un contrat de durée déterminée, alternativement dans son agence d' [...], respectivement son agence de [...]. L'audience a été suspendue afin que le demandeur puisse réfléchir à cette proposition transactionnelle.

g) Par courrier du 5 décembre 2017, le conseil de la défenderesse a indiqué que le demandeur ne s'était toujours pas déterminé sur l'offre proposée par la défenderesse lors de l'audience du 7 novembre 2017 et qu'au vu des besoins importants en gérant technique dans ces succursales, S. _____ avait dû prendre des mesures pour repourvoir ce poste, de sorte que l'offre faite en procédure était retirée. La défenderesse a cependant proposé au demandeur un poste équivalent – tant concernant l'activité que les conditions salariales – à celui qui était le sien avant la fin des rapports de travail, dans la succursale de [...], dès le 1^{er} janvier 2018. Il a précisé que le responsable de cette succursale était désormais [...] et que tous les collaborateurs [...] étaient nouveaux. Un délai au 15 décembre 2017 à midi a été accordé au demandeur afin de se déterminer sur cette proposition.

Par correspondance du 14 décembre 2017, le conseil du demandeur a informé le tribunal qu'il était inconcevable pour son client d'accepter la proposition de la défenderesse du 5 décembre 2017 puisqu'il la considérait comme immorale à la suite des vexations et humiliations qu'il avait subies, ainsi qu'après les trois années de procès.

h) L'audience de plaidoiries finales a été reprise le 19 avril 2018.

i) Le tribunal a rendu son jugement le 15 mai 2018 – sous la forme d'un dispositif – qui a été notifié le même jour aux parties.

Par courrier du 25 mai 2018, soit en temps utile, tant le demandeur que la défenderesse ont requis la motivation du jugement.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC) dans les causes dont la valeur litigieuse est d'au moins 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Formés en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par des parties qui ont 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 est supérieure à 10'000 fr., les appels sont recevables.

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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

2.2 Les pièces produites en appel par l'intervenante Caisse cantonale de chômage figurent déjà au dossier de première instance sous pièces 201 à 206, de sorte que la question de leur recevabilité ne se pose pas.

Appel de Z. _____

3.

3.1 L'appelante, qui invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits, soutient, de manière générale, que différents éléments de fait, qui auraient été établis, n'auraient pas été repris dans la partie fait du jugement, ce qui constituerait une appréciation arbitraire des preuves. L'appelante parle de jugement incomplet, d'inexactitudes manifestes, de constatations de fait en contradiction avec les pièces produites, de carences de l'état de fait qui seraient telles qu'elles l'auraient indirectement privée d'un degré de juridiction.

Plus particulièrement, en rapport avec « la thèse de l'abandon d'emploi », l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir évoqué des faits notoires, comme la distance en transports publics entre les villes de Lausanne et [...] et entre Lausanne et [...], de même que les circonstances des relations de travail entre les parties avant le premier licenciement de l'intimé, puis la réintégration de ce dernier et son déplacement de l'agence de [...] à Lausanne à celle de P. _____. Elle reproche aussi aux magistrats de ne pas avoir tenu compte de ses contestations relatives aux certificats médicaux.

3.2 Contrairement à ce que prétend l'appelante, les faits concernant l'évaluation des performances de l'intimé en 2008, les divers avertissements dont celui-ci a fait l'objet, la résiliation du contrat de travail de l'intimé en juin 2009 et son annulation le mois suivant, sa réintégration et son transfert à l'agence de P. _____ la même année, le prêt de 10'000 fr. qui lui a été octroyé par l'employeur, ainsi que les

reproches qui lui ont été adressés au printemps 2014, ressortent du jugement entrepris et on ne saurait dire que l'état de fait est incomplet sur ces points.

Quant au courrier de la W._____ du 18 novembre 2014 (pièce 1001), il a été repris dans l'état de fait du jugement, qui en a résumé correctement le contenu. On relèvera encore que l'état de fait du jugement de première instance mentionne le fait que le 15 mai 2014, le responsable des ressources humaines, S._____, a demandé à X._____ de changer de bureau d'ici au lendemain, ce que ce dernier a fait.

Par ailleurs, le fait que l'appelante ait contesté les certificats médicaux produits par l'intimé en première instance n'est pas pertinent, comme on le verra ci-après.

Enfin, on ne voit pas - et l'appelant n'explique pas - la raison pour laquelle l'état de fait aurait dû mentionner la distance en transports publics entre les villes de Lausanne et [...] et entre Lausanne et [...], cet élément étant de toute manière notoire, comme l'admet l'appelante elle-même.

Il résulte qu'aucun reproche de constatation inexacte des faits ne peut être formulé contre les premiers juges. Ce grief, construit sur une motivation nullement convaincante, est infondé et doit donc être rejeté.

4.

4.1 L'appelante invoque une violation de l'art. 337d CO, faisant valoir qu'il serait établi que l'intimé aurait, après de réitérées mises en demeure, abandonné son emploi le 1^{er} décembre 2014.

4.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est

réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd, 2014, p. 613). Il n'y a pas abandon d'emploi lors d'une absence du travailleur motivée par une prétendue maladie (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 614). Le fardeau de la preuve que l'employé a entendu mettre fin avec effet immédiat aux relations de travail incombe à l'employeur (Duc/Subilia, Droit du travail, n. 4 ad art. 337d CO).

4.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'un abandon de poste ne pouvait pas être reproché au demandeur, au motif que celui-ci était au bénéfice de certificats médicaux couvrant la période du 19 mai au 31 décembre 2014, établis par trois médecins différents. Ils ont précisé que ces certificats n'avaient pas été contestés et que l'expertise de la W._____ était une expertise privée, qui n'était d'ailleurs pas aussi affirmative que tendait à le faire croire la défenderesse. Les premiers juges ont aussi estimé que les propositions de la défenderesse de déplacer le demandeur dans une autre succursale étaient inadéquates et ont relevé que celui-ci avait aussi proposé de reprendre son travail, une fois qu'il serait rétabli et pour autant qu'il soit dans une succursale autre que celle dirigée par F._____.

C'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu l'abandon d'emploi. En effet, si le demandeur n'a pas répondu aux injonctions de reprendre son travail à différentes dates, c'est parce qu'il était en incapacité de travail, laquelle a été dûment attestée par plusieurs certificats médicaux provenant de médecins différents.

On relèvera sur ce dernier point qu'en présence de rapports médicaux contradictoires, le juge ne peut trancher l'affaire sans apprécier l'ensemble des preuves et sans indiquer les raisons pour lesquelles il se fonde sur une opinion médicale et non pas sur une autre. L'élément déterminant pour la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine, ni sa désignation, mais son contenu. Ce qui compte à cet égard, c'est que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne

également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et, enfin, que les conclusions de l'expert soient bien motivées (TF 4A_9/2018 du 31 octobre 2018 consid. 5.1 ; TF 4A_481/2014 du 20 février 2015 consid. 2.4.1 ; TF 4A 318/2016 du 3 août 2016 consid. 6.2 ; TF 5A_266/2017 du 29 novembre 2017 consid. 6.3). On ne peut pas dénier dans tous les cas toute valeur probante au rapport du médecin traitant. Il n'y a pas de règle stricte sur l'appréciation d'un tel rapport, qui dépend des circonstances concrètes (TF 4A 571/2016 du 23 mars 2017 consid. 4.2 ; TF 4A_569/2018 du 14 janvier 2019 consid. 4.2; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 1.2.3 ad art. 184 CPC).

En l'occurrence, les certificats médicaux produits par l'intimé - tant ceux de la Dresse G._____, du Centre [...], que ceux du Dr E._____, également spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie - établissent clairement une incapacité à 100 % jusqu'au 31 décembre 2014. Dans son questionnaire à la Caisse cantonale de chômage du 18 décembre 2014, le Dr E._____ a précisé que l'intimé souffrait d'un état dépressif moyen avec syndrome somatique, anxiété, insomnies, humeur triste et préoccupations idéatives, et que la continuation des rapports de travail entraînerait un risque d'aggravation de la dépression de l'intimé, avec des risques d'hospitalisation pour éviter un passage à l'acte auto-agressif. Ce diagnostic est confirmé par le rapport d'expertise privée de la Dresse B._____, établi sur mandat de la W._____, qui a posé le diagnostic de troubles de l'adaptation avec réaction mixte, anxieuse et dépressive (d'intensité moyenne), ce qui entraînait les limitations suivantes : une fatigabilité, une difficulté à initier des activités, une difficulté dans la gestion des émotions, une sensibilité au stress et une diminution de l'endurance. La Dresse B._____ a même considéré que le traitement entrepris était insuffisant et que le suivi thérapeutique devrait s'effectuer à quinzaine et non mensuellement. Ses conclusions sont cependant équivoques puisqu'elle estimait que les limitations interféraient de 50% dans l'activité habituelle (dans une autre agence) et dans une activité adaptée et qu'au vu de l'évolution lentement positive, la capacité

de travail devait théoriquement être entière dès le 1^{er} décembre 2014, tout en considérant que le poste de travail antérieur n'était plus adapté au vu des conflits avec le directeur et le responsable des ressources humaines. Le contenu du courrier de la W. _____ du 18 novembre 2014 n'est pas non plus à même d'infirmer l'incapacité de travail de l'intimé, dûment établie par le biais des certificats médicaux figurant au dossier. Par ailleurs, le fait que la validité de ces certificats médicaux soit contestée par l'employeur ne suffit pas à leur enlever leur force probante, à défaut d'éléments concrets pouvant les mettre en échec.

On doit en outre relever que l'appelante a indiqué à l'intimé qu'elle l'attendait pour une reprise d'activité le 1^{er} décembre 2014 à 9h à l'agence de P. _____. La preuve qu'une telle activité, semblable à celle exercée jusqu'alors, était exigible n'est en tout état de cause pas apportée, y compris par l'expertise de la Dresse B. _____, pour qui ce poste de travail n'était plus adapté, une capacité de travail n'étant envisageable que dans un autre poste.

Certes, l'expertise B. _____ envisage-t-elle qu'une activité serait exigible dans une autre agence. Cependant, d'une part, cette expertise ne suffit pas à retenir cette circonstance comme établie, au vu des autres certificats produits, qui attestent de l'incapacité totale de travail de l'intimé à partir du 19 mai 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014, étant rappelé que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur qui entend se prévaloir d'un abandon d'emploi. D'autre part, en refusant de reprendre un emploi dans une autre agence, contrairement aux propositions alternatives faites par l'employeur dans son courrier du 2 décembre 2014, et en se prévalant des certificats médicaux établis par ses médecins traitants successifs, l'intimé n'a pas manifesté d'intention définitive de mettre à ce moment-là fin aux relations contractuelles. Enfin, quoi qu'il en soit, l'employeur ne pouvait pas contraindre l'employé à se soumettre à l'une de ses propositions alternatives, puisque l'agence de [...] était dirigée par F. _____ avec qui l'intimé était en conflit, peu importe que son supérieur eût travaillé le plus souvent à Lausanne. A cela s'ajoute que le déplacement à l'agence de [...] impliquait un temps de

trajet considérable pour l'intimé qui souffre de surcharge pondérale, la seule référence au temps de trajet de train, selon les horaires CFF, étant insuffisante à établir la durée totale de trajet de la maison à l'agence et à infirmer la constatation de fait des premiers juges selon laquelle la durée du trajet quotidien était excessive, au vu de la surcharge pondérale de l'intimé.

C'est également en vain que l'appelante se fonde sur une jurisprudence selon laquelle un licenciement immédiat par l'employeur pourrait, selon les circonstances, être justifié par des soupçons suffisamment forts, sur la base de reproches formulés à l'égard d'un employé qui prétexte une incapacité de travail pour ne pas se présenter à son poste. L'appelante s'est en effet toujours placée sur le terrain de l'abandon de poste, indiquant, tant par courrier du 27 novembre 2014 que par celui du 2 décembre 2014, que, si l'intimé ne donnait pas suite à ses injonctions, elle considérerait qu'il s'agissait d'un abandon de poste. Elle n'a jamais fait valoir avoir donné un congé immédiat en raison de la demeure de l'intimé.

Enfin, l'appelante ne démontre pas que l'appréciation des premiers juges concernant l'épisode du 28 mai 2014 (présence de l'intimé à [...]) serait erronée, mais elle se contente de dire que cette appréciation ne serait pas claire et qu'au vu des pièces produites et des témoignages, il apparaît que l'intimé aurait bien participé à cette séance de travail à qualité, tout en prétextant officiellement à son employeur être en arrêt maladie. La démonstration est insuffisante, dès lors qu'elle ne précise pas quel moyen de preuve permettrait de réduire à néant le raisonnement des magistrats, qui se sont basés sur les déclarations du témoin [...]. A défaut de plus amples explications, l'argument est vain. D'ailleurs, les développements faits par l'appelante en lien avec le déplacement de l'employé sur le chantier de [...] sont hors de propos, dès lors qu'il est établi que l'employé était en incapacité de travail. Il s'agit du reste d'un épisode isolé, qui date de mai 2014, sans qu'il se soit répété, alors que des certificats établis ultérieurement sont venus confirmer à plusieurs reprises l'incapacité de l'intéressé. On relèvera encore que l'abandon de

poste évoqué par l'appelante est situé en décembre 2014 et on ne voit guère en quoi l'épisode relaté ci-avant serait en l'état déterminant.

En définitive, au vu des éléments susmentionnés, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'il n'y avait pas eu d'abandon d'emploi.

5.

5.1 L'appelante plaide l'application de l'art. 337c CO, en lieu et place de l'art. 337b CO. Elle soutient, comme elle l'a fait en première instance, que l'intimé avait l'obligation de réduire son dommage en vertu de l'art. 337c al. 2 CO et qu'il n'y aurait dès lors pas lieu de l'indemniser, puisqu'elle lui avait proposé, lors de l'audience de plaidoiries finales, de le réintégrer aux mêmes conditions salariales pour une durée de six mois, alternativement dans son agence d' [...] ou de [...], ce que l'intimé aurait refusé « pour des motifs aberrants ».

5.2 Aux termes de l'art. 337b al. 1 CO, si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

L'art. 337c CO dispose que lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. L'al. 2 précise qu'il y a lieu d'imputer sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

5.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'intimé n'avait pas eu d'autre choix que de résilier son contrat avec effet immédiat le 7 janvier 2015, après avoir sommé l'appelante de lui verser la

part insaisissable de son treizième salaire, et ont fait application de l'art. 337b al. 1 CO. Ils ont écarté l'application de l'art. 337c al. 1 CO, dès lors que c'était l'intimé qui avait résilié son contrat avec effet immédiat, pour justes motifs.

Le raisonnement des premiers juges qui écarte la thèse de l'abandon d'emploi plaidée par l'appelante n'est pas sujet à critique, au regard de ce qui a été exposé au considérant 4.3 ci-dessus. On ne saurait donc suivre l'appelante lorsqu'elle prétend que l'origine de la fin des rapports de travail serait à mettre non pas sur son compte, mais sur le compte de l'intimé, de telle manière que les indemnités de licenciement octroyées à celui-ci seraient injustifiées.

Le grief est infondé et doit donc être rejeté.

Pour le surplus, les magistrats ont retenu que les quatre conditions nécessaires pour qu'une obligation de réparer le dommage selon l'art. 337b al. 1 CO soit retenue étaient remplies en l'espèce et que l'intimé avait dès lors le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé, soit jusqu'au 30 juin 2015. L'appelante ne critique pas, même à titre subsidiaire, cette appréciation, laquelle est d'ailleurs bien fondée. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

Pour le reste, le tribunal a retenu que seul le 80% du salaire devait être pris en compte, au motif que la W._____, qui couvrait les employés de l'appelante en cas de perte de gain, n'octroyait que le 80% du salaire de l'employé absent. Comme l'intimé était toujours en incapacité de travail, il n'aurait bénéficié que du 80% de son salaire grâce aux indemnités perte de gain, raison pour laquelle seul le 80% du salaire brut, multiplié par six, devait être pris en considération. A ce montant, il convenait d'ajouter la part *pro rata temporis* de son treizième salaire qu'il aurait touchée pour cette même période, également à 80%. Ce raisonnement, critiqué par l'intimé, sera examiné ci-dessous dans le cadre de l'appel de ce dernier (cf. consid. 9.2 *infra*).

6.

6.1 L'appelante conteste tout droit à une indemnité pour tort moral, les conditions relatives à l'obtention d'une telle indemnité n'étant, de son point de vue, pas réunies. Pour l'appelante, il ne serait pas établi que l'intimé avait été dénigré et isolé, et que ce dénigrement revêtait une certaine gravité objective venant de ses supérieurs. Cela ne serait pas démontré, sauf à admettre que les innombrables courriers et mises en demeure prolixes du conseil de l'intimé soient eux-mêmes suffisants. L'appelante ajoute qu'aucun témoin ni aucune pièce ne serait venu établir ce qui a été retenu par les premiers juges ; au contraire, il apparaît que l'employé aurait été muté après que de graves problèmes relationnels entre l'intimé et H. _____ eurent été constatés.

6.2 Le travailleur qui subit, du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci, une atteinte à sa personnalité protégée par l'art. 328 al. 1 CO, peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 99 al. 3 et 101 al. 1 CO ; cf. ATF 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent ; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2 et réf. cit. ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; ATF 130 III 699 consid. 5.1). Il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 6.2.1 ; TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1). En d'autres termes, l'indemnité est due lorsque la victime a subi un tort

considérable qui doit se caractériser par des souffrances dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail annoté, 2^e éd, 2010, n. 1.41 ad art. 328 CO).

Les lésions corporelles, qui englobent tant les atteintes physiques que psychiques, doivent donc en principe impliquer une importante douleur physique ou morale ou avoir causé une atteinte durable à la santé. S'il s'agit d'une atteinte passagère, elle doit être grave, s'être accompagnée d'un risque de mort, d'une longue hospitalisation ou de douleurs particulièrement intenses ou durables. Parmi les autres circonstances qui peuvent, selon les cas, justifier une indemnité pour tort moral, figurent aussi une longue période de souffrance et d'incapacité de travail

(TF 4A_227/2007 du 26 septembre 2007 consid. 3.7.2 et les références citées). La pratique retient également la longueur du séjour à l'hôpital, les troubles psychiques de la victime tels que la dépression ou la peur de l'avenir, la fatigabilité, les troubles de la vie familiale ou de la situation économique et sociale des parties, l'éloignement dans le temps de l'événement dommageable ou le fardeau psychique important que représente le procès pour la victime (Werro, RC, op. cit., n. 153).

6.3 En l'espèce, les premiers juges ont retenu l'existence de dénigrement et d'isolement subis par l'employé, lesquels revêtaient, selon eux, une certaine gravité objective. Il a été posé que l'intimé s'était retrouvé isolé et sans soutien sur son lieu de travail ; il s'était senti dénigré et n'avait pas eu la possibilité de s'exprimer avant qu'on lui indique qu'il devait quitter son bureau ; de plus, il n'avait reçu aucun avertissement : il avait été muté sans qu'on lui explique pour quelles raisons, excepté qu'il n'avait pas le bon « look » et qu'il dégageait des odeurs corporelles. Pour les magistrats, qui se sont aussi référés au contenu de l'expertise de la Dresse B._____, il était indéniable que cette atteinte avait été ressentie par l'intéressé comme une souffrance morale forte puisque cela avait engendré une incapacité de travail de plusieurs mois. Ils ont ajouté que les nombreuses lettres de l'appelante menaçant

l'intimé d'un abandon de poste s'il ne revenait pas travailler n'avaient pas arrangé la situation de ce dernier. C'est ainsi que les magistrats ont admis l'existence de souffrances psychologiques subies par l'intimé qui justifierait l'octroi d'une indemnité pécuniaire équivalente à un mois de salaire brut, soit à 7'300 francs.

Il n'est pas contesté que le 15 mai 2014, le responsable des ressources humaines de la défenderesse, S._____, a reçu l'intimé dans son bureau pour lui dire que des « tiers » se plaignaient de lui, qu'il n'a pas été question de parler, dans un premier temps, d'éventuels manquements professionnels, l'idée étant de régler le problème des odeurs corporelles de l'employé, que le sujet de l'habillement, jugé négligé, a été abordé et enfin qu'il devait changer de bureau d'ici au lendemain, proposition lui ayant été faite de travailler provisoirement dans l'agence d' [...]. Cela a conduit l'intimé à vider totalement son bureau le 16 mai 2014 en vue de son transfert à [...]. Le 19 mai 2014, il a été licencié pour le 30 novembre 2014. Ce qui précède a été retenu par les premiers juges, sans que l'appelante y revienne.

Comme on l'a vu ci-dessus, il a été dûment établi que l'intimé s'était trouvé en incapacité totale de travailler du 19 mai au 31 décembre 2014, l'arrêt de travail correspondant au jour du licenciement, annulé par la suite pour avoir été donné durant une période de protection. Dans son courrier du 2 octobre 2014, la W._____ a parlé d'état dépressif réactionnel de l'intimé lorsqu'elle s'est adressée à la Dresse B._____ pour l'établissement d'une expertise psychiatrique. Le Dr E._____ a aussi indiqué, à l'appui du formulaire rempli à l'attention de la Caisse cantonale de chômage, qu'en cas de continuation des rapports de travail entre les parties, il existait un risque d'aggravation de la dépression de l'employé, avec des risques d'hospitalisation pour éviter un passage à l'acte auto-agressif, ce qui parle en faveur d'un lien entre les événements de mai 2014 et l'état de santé dégradé de l'intimé. Il ressort aussi des différentes correspondances composant le dossier que l'intimé a été affecté par le comportement de ses pairs sur son lieu de travail ; par exemple, il est fait état, dans le courrier du 18 août 2014, d'humiliation ;

dans la lettre de son conseil du 4 décembre 2014, l'intimé a mentionné la problématique relationnelle développée d'une manière sournoise dans le mois qui a précédé son licenciement, toute une série de reproches parfaitement injustifiés et vexatoires, ainsi que sa mise à l'écart, qui aurait gravement porté atteinte à sa personnalité. On peut encore ajouter que l'expertise privée, mise en avant par l'appelante, a indiqué - dans le sens plaidé par l'intimé - que le poste de travail antérieur de celui-ci n'était plus adapté au vu des conflits avec le directeur et le responsable des ressources humaines.

Sur la base de ce qui précède, on ne saurait dire avec l'appelante qu'il n'a pas été établi que l'état de santé dégradé de l'intimé était lié à ce qui se passait sur son lieu de travail ou, dit autrement, que son incapacité de travail était indépendante du fait de son employeur. L'appelante ne peut donc pas être suivie dans ses explications.

Bien plutôt, sur la base des faits retenus et dûment établis, tels que rappelés ci-dessus, le raisonnement des premiers juges est pleinement fondé. Il est notamment juste de dire que l'intimé s'est senti dénigré, qu'il n'a pas eu la possibilité de s'exprimer avant qu'on lui indique qu'il devait quitter son bureau et qu'il a été muté sans qu'on lui explique pour quelles raisons, excepté qu'il n'avait pas le bon « look » et qu'il dégageait des odeurs corporelles. C'est également à bon droit qu'il a été retenu que ces circonstances avaient provoqué chez l'intimé une souffrance morale forte puisque cette situation avait engendré une incapacité de travail de plusieurs mois.

On ne décèle ainsi aucune constatation inexacte des faits ni aucune violation du droit à cet égard. Le grief, infondé, doit donc être rejeté.

Quant à la quotité du tort moral, dont l'appelante se contente de plaider l'inexistence, elle sera examinée ci-après dans le cadre de l'appel de X. _____, qui conclut au versement à ce titre d'un montant

supérieur à celui correspondant à un mois de salaire retenu par les premiers juges (cf. consid. 10.2 *infra*).

7. Enfin, le rejet de l'ensemble des griefs soulevés par l'appelante permet de laisser en l'état la critique relative aux frais et dépens.

Appel de X. _____

8.

8.1 L'appelant, qui conteste le jugement dans son appréciation de la quotité du dommage et du tort moral qui lui a été alloué, soutient que, dès lors que l'atteinte à sa personnalité par le fait de l'employeur est l'unique cause de son incapacité de travail, sa perte de gain serait imputable à un manquement fautif de l'employeur, qui devrait réparer le dommage en découlant, soit la perte de gain correspondant à la différence entre les indemnités versées par l'assurance (soit le 80% du salaire) et le 100% de son salaire. L'appelant s'étonne ensuite du fait que l'assurance chômage soit subrogée pour le mois de décembre 2014 alors qu'aucun droit au salaire n'a été reconnu pour ce mois ; il devrait selon lui percevoir son plein salaire pour le mois de décembre 2014 ou, à défaut, il aurait droit à tout le moins à la différence entre ce qu'il a reçu du chômage et les quatre cinquièmes de son salaire.

8.2 Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes

(al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 ; ATF 120 II 97 consid. 2a et b).

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO peut également justifier le paiement de dommages-intérêts pour le préjudice financier causé par cette violation, aux conditions du droit commun fixées par l'art. 97 CO (Witzig, Droit du travail, n. 1712 p. 573 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 315; Staehlin, Zürcher Kommentar, n. 15 ad art. 328 CO). Ceci présuppose que le travailleur prouve l'inexécution d'une obligation contractuelle, le dommage subi et l'existence d'un lien de causalité entre l'inexécution et le dommage (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, n. 11 ad art. 328 CO).

8.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'aucune des parties n'avait contesté que la couverture de la W._____, correspondant à 80% du salaire de l'employé, était conforme à l'art. 324a al. 4 CO et ont ainsi admis que la réglementation de cette assurance perte de gain était, à tout le moins, équivalente au régime légal. La défenderesse était de ce fait déchargée du paiement de la différence de 20%.

On ne saurait suivre ce raisonnement. En effet, si l'on retient, pour justifier l'indemnité pour tort moral, que les événements de mai 2014 sont constitutifs d'une violation des droits de la personnalité, qui a entraîné une incapacité de travail de plusieurs mois, il y a lieu de reconnaître que, de même que lorsqu'un ex-employeur ruine la réputation professionnelle du travailleur, le dommage se concrétise par l'incapacité dans laquelle le travailleur se trouve à retrouver un emploi salarié (TF

4A_90/2016 du 25 août 2016 consid. 9.2; TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2). Ainsi, le dommage pécuniaire réside en l'espèce dans la différence entre les indemnités versées par l'assurance perte de gain et le salaire que le travailleur aurait obtenu s'il n'y avait pas eu de violation de l'art. 328 CO. On se trouve dans un cas où l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail, celui-ci restant alors tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive fournir son travail, au sens de l'art. 324 CO. Si, en principe, l'employé doit mettre en demeure l'employeur de prendre les mesures nécessaires au sens de l'art. 328 CO (Duc/Subilia, op. cit., n. 38 ad art. 328 CO) avant de suspendre son travail, une telle mise en demeure n'a pas de sens lorsque la violation des droits de la personnalité a directement eu pour conséquence une incapacité de travail. Dans une telle hypothèse, le non-respect des droits de la personnalité entraîne la demeure de l'employeur, car c'est par sa faute que le travail ne peut pas être exécuté.

Ainsi, il y a lieu d'admettre que, comme l'incapacité de travail du travailleur résulte directement de la violation de ses droits de la personnalité par l'employeur, ce dernier est tenu de réparer le dommage résultant du fait que le travailleur en incapacité de travail n'a perçu de l'assureur que le 80% de son salaire, puisque, sans l'incapacité de travail imputable à l'employeur, il aurait perçu le 100% de son salaire.

Il s'ensuit qu'en l'occurrence, l'appelant peut réclamer à l'intimée la différence entre le 80% et le 100% de son salaire pendant toute la période où il a perçu des indemnités de l'assurance, soit depuis son arrêt de travail le 19 mai 2014 jusqu'au 30 novembre 2014.

S'agissant du mois de décembre 2014, c'est à tort que la W._____ a, sur la base du seul rapport de la Dresse B._____, conclu que l'appelant était apte à travailler à 100%, refusant de lui verser les indemnités dès le 1^{er} décembre 2014. En effet, les parties étaient encore contractuellement liées et il est établi que l'employé était en incapacité de travail ; il revenait ainsi à l'assurance perte de gain de verser l'équivalent du 80% du salaire – puisque l'on ne se trouvait pas encore en dehors du délai-cadre –, ce qui n'a pas été fait, raison pour laquelle l'appelant s'est

adressé à l'assurance chômage pour obtenir des indemnités de chômage avec effet au 1^{er} décembre 2014. Dans ces conditions, l'appelant peut, comme pour les mois précédents, être indemnisé pour le dommage causé à la suite de l'atteinte à sa personnalité par le versement du salaire entier dû pour le mois de décembre 2014, la Caisse de chômage, qui a versé des indemnités pour décembre 2014, étant subrogée aux droits du travailleur en application de l'art. 29 al. 2 LACI.

Ainsi, pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2014, l'appelant a droit au 20% de son salaire perçu du 19 mai au 30 novembre 2014 et à 100% de son salaire pour le mois de décembre 2014, soit à un total de 15'156 fr. 20, conformément aux conclusions prises sur ce point. L'intérêt de 5% peut être arrêté à une date moyenne comme proposé par l'appelant, soit dès le 15 septembre 2014. Le chiffre I du dispositif du jugement attaqué sera réformé dans cette mesure.

9.

9.1 L'appelant conclut à ce que l'intimée soit condamnée à l'indemniser pleinement pour le dommage subi à la suite du congé immédiat du 7 janvier 2015 par le versement du salaire dû, part au treizième salaire comprise, à hauteur de 47'450 francs.

9.2 Comme relevé ci-avant (cf. consid. 5.3 *supra*), c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les quatre conditions nécessaires pour qu'une obligation de réparer le dommage soit retenue au sens de l'art. 337b al. 1 CO étaient réalisées en l'espèce et que l'appelant avait donc le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé, soit jusqu'au 30 juin 2015. Les magistrats ont toutefois considéré que l'appelant, qui s'était inscrit au chômage dès le 1^{er} décembre 2014, ne pouvait pas réclamer l'entier de son salaire « puisque ce dernier était toujours en incapacité de travail et n'aurait bénéficié que du 80% de son salaire grâce aux indemnités perte de gain ».

L'appelant reproche ainsi aux premiers juges de l'avoir indemnisé, sur la base de l'art. 337b al. 1 CO, non pas à raison de 100% de son salaire mais à hauteur de 80% de celui-ci. L'intimée n'a pas pris position sur cette problématique.

Il ne ressort pas de l'état de fait que l'incapacité de travail ait duré au-delà du 31 décembre 2014, ce qui n'est pas contesté en appel. Sur cette base, la thèse développée par les premiers juges, qui ne trouve aucun ancrage dans l'état de fait, ne saurait être validée en appel. Ce résultat s'impose d'autant plus que l'assurance perte de gain a mis un terme à ses prestations pour le 1^{er} décembre 2014, ce qui a poussé l'employé à avoir recours à l'assurance chômage pour sauvegarder ses droits.

Ce qui précède implique une admission du grief et des prétentions élevées à hauteur d'un salaire à 100% et non pas réduit à 80%.

Il s'ensuit que c'est la somme de 43'800 fr. (6 x 7'300 fr.) qui doit être allouée, laquelle correspond au salaire brut de l'appelant pour les mois de janvier à juin 2015, montant auquel il convient d'ajouter la part *pro rata temporis* du treizième salaire qui aurait dû être perçu pour cette période – comme cela a été retenu par les premiers juges, sans que ce point soit discuté en appel –, soit 3'650 fr. (7'300 fr. : 2), la Caisse de chômage étant là aussi subrogée aux droits du travailleur, de sorte que la subrogation à concurrence de 31'255 fr. 90 fixée au chiffre IV du dispositif du jugement peut être confirmée. En définitive, l'intimée doit immédiat paiement à l'appelant du montant de 47'450 fr. brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015. Le chiffre I du dispositif du jugement attaqué sera réformé dans cette mesure.

10.1 L'appelant discute enfin le montant alloué à titre de réparation morale. S'il ne remet pas en cause que le calcul de l'indemnité soit inspiré des dispositions sur le licenciement abusif ou sur le congé immédiat injustifié, ce qu'il considère comme une méthode adéquate, il prétend qu'une réparation équivalente à un seul mois de salaire tel qu'alloué par les premiers juges ne saurait suffire à compenser les souffrances subies. Sur cette base, il a pris des conclusions d'un montant équivalent à plus de trois mois de salaire et demande que l'intimée soit condamnée à lui verser la somme de 25'000 francs.

10.2 Alors que le calcul du dommage se fonde autant que possible sur des données objectives, l'évaluation du tort moral échappe par sa nature à une appréciation rigoureuse, puisqu'elle concerne des valeurs par définition non mesurables. En effet, nul ne peut réellement évaluer la souffrance d'autrui (Werro, La responsabilité civile, 2^e éd., Berne 2011, n. 1345). Selon la jurisprudence, le juge ne peut dès lors pas se fonder sur un tarif préétabli mais doit bien davantage prendre en considération l'ensemble des circonstances. De façon générale, la fixation de la réparation morale devrait s'effectuer en deux phases, la phase objective principale, permettant de rechercher le montant de base au moyen de critères objectifs, et la phase d'évaluation faisant intervenir les facteurs d'augmentation ou de réduction du tort moral ainsi que les circonstances du cas particulier tels que la cause de la responsabilité, la gravité de la faute, une éventuelle faute concomitante et les conséquences dans la vie particulière du lésé (TF 4C.263/2006 du 17 janvier 2007 consid. 7.3; ATF 132 II 117 consid. 2.2.3). Selon la méthode reconnue par le Tribunal fédéral, il convient, pour évaluer le tort moral, de prendre d'abord en compte la gravité objective de l'atteinte pour fixer le montant de base en fonction d'autres cas et, à titre indicatif, des barèmes proposés par la doctrine (ATF 132 II 117 consid. 2.2.3; TF 4A_423/2008 du 12 novembre 2008 consid. 2.1). Dans un deuxième temps, le montant objectif ainsi fixé sera modulé à l'aune des circonstances concrètes du cas d'espèce (ATF 132 II 117 consid. 2.2.3; TF 4A_423/2008 du 12 novembre 2008 consid. 2.1; TF 4C.263/2006 du 17 janvier 2006 consid. 7.3). Il n'est en général pas alloué de montant plus élevé que 70'000 fr. en cas de lésions

corporelles (TF 4A_489/2007 du 22 février 2008 consid. 8.3). Des atteintes très invalidantes comme des paraplégies, des tétraplégies, des atteintes neurologiques induisant des changements de personnalité et des troubles du comportement ont conduit les tribunaux à accorder à des victimes non fautives des indemnités de l'ordre de 100'000 à 120'000 fr., voire 140'000 fr. (ATF 141 III 97 consid. 11.4; ATF 132 II 117 consid. 2.5; ATF 123 III 306 consid. 9b, rés. *in* JdT 1998 I 27; ATF 121 II 369 consid. 6c, JdT 1997 IV 82; ATF 108 II 422 consid. 5, JdT 1983 I 104; TF 4A_373/2007 du 8 janvier 2008 consid. 3.3; TF 4C.103/2002 du 16 juillet 2002 consid. 5). En cas d'atteintes ayant laissé des séquelles physiques ou psychiques importantes, des montants compris entre 20'000 fr. et 50'000 fr. ont été alloués (ATF 116 II 733 consid. 4h; ATF 116 II 295 consid. 5, JdT 1991 I 38; ATF 112 II 118 consid. 6, rés. *in* JdT 1986 I 506; ATF 112 II 138 consid. 5b, rés. *in* JdT 1986 I 596; ATF 108 II 59 consid. 4, rés. *in* JdT 1982 I 285). Des atteintes de moyenne gravité entraînant une incapacité de gain temporaire ont pu être indemnisées par des montants compris entre 1'000 fr. et 20'000 fr. (ATF 123 III 204, JdT 1999 I 9 ; ATF 110 II 163, JdT 1985 I 26 ; ATF 102 II 232, JdT 1977 I 122 ; ATF 102 II 18, JdT 1976 I 319 ; ATF 82 II 25, JdT 1956 I 324).

10.3 En l'espèce, les magistrats, qui bénéficient d'un large pouvoir d'appréciation en la matière, n'ont certes pas tenu compte de l'âge avancé de l'employé et du fait qu'il n'a plus retrouvé du travail jusqu'à l'âge de la retraite. Toutefois, il n'est pas établi que les démarches de l'appelant auraient été entravées par le fait que l'employeur a tardé avant de délivrer le certificat de travail. Les premiers juges ont dûment pris en compte la souffrance morale subie par l'employé, en rappelant notamment que le dénigrement subi revêtait une certaine gravité objective, et ont admis que cette atteinte avait été ressentie comme une souffrance morale forte. Ils n'ont par ailleurs pas occulté le fait que les nombreuses lettres de l'intimée menaçant l'appelant d'un abandon de poste s'il ne revenait pas travailler n'avaient pas contribué à arranger la situation.

Partant, compte tenu de l'ensemble des circonstances, le montant alloué, de 7'300 fr., se situe *ex aequo et bono* dans le cadre d'une correcte appréciation et doit être confirmé. La conclusion prise à cet égard par l'appelant doit donc être rejetée.

11.

11.1 En définitive, l'appel de Z._____ doit être rejeté, celui de X._____ partiellement admis, et le jugement réformé dans le sens des considérants qui précèdent (cf. consid. 8.3 et 9.3 *supra*).

11.2 Le jugement de première instance répartit les frais par moitié à la charge de la défenderesse Z._____ et par moitié à la charge du demandeur X._____ et condamne la première à verser des dépens réduits de 4'000 fr. au second. Au final, X._____ obtient gain de cause dans une plus large mesure. Il se justifie en application de l'art. 106 al. 2 CPC de répartir les frais de première instance à raison de deux tiers à la charge de l'employeur et d'un tiers à la charge du travailleur. Les frais de première instance, de 13'405 fr., seront ainsi supportés à raison de 8'937 fr. par la défenderesse et à raison de 4'468 fr. par le demandeur. Z._____ remboursera à X._____ la somme de 567 fr. (2/3 de 850 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais judiciaires, ainsi que le montant de 633 fr. (2/3 de 950 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais de la procédure de conciliation. Z._____ remboursera en outre à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'250 fr. à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires, comme retenu par les premiers juges.

La même proportion (2/3 - 1/3) doit être retenue pour les dépens de première instance, de sorte que la défenderesse devra verser au demandeur la somme de 2'667 fr. (2/3 de 4'000 fr.).

Le jugement sera réformé sur ces points aux chiffres V à VIII de son dispositif.

11.3 S'agissant des frais de deuxième instance, on constate que l'appelante Z. _____ échoue entièrement en appel. Seront donc mis à sa charge les frais judiciaires afférents à son appel, par 1'517 fr., et de pleins dépens alloués à la partie adverse, par 3'000 fr. en application des art. 3 al. 2 et 7 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens à la Caisse de chômage, qui n'en a du reste pas réclamé.

L'appelant X. _____ obtient quant à lui partiellement gain de cause. Il gagne sur deux des trois griefs soulevés, ce qui justifie une répartition des frais judiciaires afférents à son appel d'un tiers à sa charge et de deux tiers à la charge de l'intimée Z. _____, soit 475 fr. (1'423 fr. : 3 = 474 fr. 33 arrondi à 475 fr.) à la charge de l'appelant et 948 fr. à la charge de l'intimée. Cette dernière versera en outre à l'appelant des dépens réduits de deuxième instance de 1'000 fr. ($3'000 \times 1/3 [2/3 - 1/3]$). Il ne se justifie pas de mettre une partie des frais à la charge de la Caisse de chômage, qui ne voit pas ses prétentions réduites. Il n'y a pas lieu non plus d'allouer des dépens à cette caisse pour les mêmes raisons que celles exposées ci-dessus.

En définitive, les frais judiciaires de deuxième instance, qui totalisent 2'940 fr., seront supportés à raison de 2'465 fr. (1'517 fr. + 948 fr.) par Z. _____ et à raison de 475 fr. par X. _____. Z. _____ devra rembourser à hauteur de 948 fr. l'avance de frais (1'423 fr.) effectuée par X. _____. Quant aux dépens, après compensation, c'est un montant de 4'000 fr. qui doit être alloué en faveur de X. _____, soit 3'000 fr. pour sa réponse à l'appel de Z. _____ et 1'000 fr. pour son propre appel.

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

- I. L'appel de Z. _____ est rejeté.

- II. L'appel de X. _____ est partiellement admis.

- III. Le jugement est réformé aux chiffres I, V, VI, VII et VIII de son dispositif comme il suit :
 - I. Dit que la défenderesse Z. _____ doit immédiat paiement au demandeur X. _____ des montants suivants :
 - 47'450 fr. (quarante-sept mille quatre cent cinquante francs) brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an à partir du 7 janvier 2015, à titre de salaire brut, 13^e mois compris *pro rata temporis*, pour la période de janvier à juin 2015 ;
 - 15'156 fr. 20 (quinze mille cent cinquante-six francs et vingt centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 15 septembre 2014, échéance moyenne, à titre de différence entre le salaire mensuel brut et le salaire diminué en raison de la maladie du 1^{er} juin au 30 novembre 2014, et à titre du salaire impayé du mois de décembre 2014 ;
 - 2'862 fr. (deux mille huit cent soixante-deux francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, à titre de part insaisissable du 13^e salaire en valeur brute, pour l'année 2014 ;
 - 3'650 fr. (trois mille six cent cinquante francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2014, à titre de paiement des vacances en espèces pour l'année 2014 ;
 - 7'300 fr. (sept mille trois cents francs), à titre de tort moral ;

dont à déduire le montant de 31'255 fr. 90 (trente et un mille deux cent cinquante-cinq francs et nonante centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2014 ;

- V. Met les frais judiciaires, arrêtés à 13'405 fr. (treize mille quatre cent cinq francs), à la charge du demandeur, par 4'468 fr. (quatre mille quatre cent soixante-huit francs), et à la charge de la défenderesse, par 8'937 fr. (huit mille neuf cent trente-sept francs) ;
- VI. Dit que la défenderesse remboursera au demandeur la somme de 567 fr. (cinq cent soixante-sept francs), et à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'250 fr. (cinq mille deux cent cinquante francs), versées à titre de leurs avances des frais judiciaires ;
- VII. Dit que la défenderesse remboursera au demandeur la somme de 633 fr. (six cent trente-trois francs) versée à titre des frais de la procédure de conciliation ;
- VIII. Dit que la défenderesse doit verser au demandeur la somme de 2'667 fr. (deux mille six cent soixante-sept francs) à titre de dépens ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'940 fr. (deux mille neuf cent quarante francs), sont mis à la charge de l'appelante Z. _____ par 2'465 fr. (deux mille quatre cent soixante-cinq francs) et à la charge de l'appelant X. _____ par 475 fr. (quatre cent septante-cinq francs).

V. L'appelante Z._____ doit verser à l'appelant X._____ la somme de 4'948 fr. (quatre mille neuf cent quarante-huit francs) à titre de dépens et de restitution partielle d'avance de frais 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 Pierre-Yves Baumann (pour Z._____),
- Me Christian Bacon (pour X._____),

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

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

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

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :