

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 avril 2019

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Merkli et Courbat, juges
Greffière : Mme Pitteloud

* * * * *

Art. 336 al. 1 let. a CO

Statuant sur l'appel interjeté par **C.M.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 17 avril 2018 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **V.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 avril 2018, dont les considérants ont été adressés aux parties le 6 septembre 2018, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la conclusion prise par le demandeur C.M._____ contre la défenderesse V._____ dans sa demande du 2 septembre 2015 (I) et a statué sur les frais (II à IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que la prétention de C.M._____ tendant à l'obtention d'une indemnité de la part de son ancienne employeuse, V._____, était infondée. Ils ont retenu que contrairement à ce que soutenait C.M._____, la résiliation des rapports de travail était justifiée par des motifs économiques, référence faite aux pièces comptables du dossier, et ne constituait pas une violation de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Les magistrats ont en outre considéré que les déclarations des témoins entendus au cours de l'instruction ne corroboraient pas la thèse de C.M._____ selon laquelle une « cabale » aurait été orchestrée par V._____ envers lui et sa famille dans le but de s'en débarrasser. Ils ont estimé que le témoignage du père de C.M._____ n'était pas pertinent, puisqu'il n'était pas corroboré par d'autres preuves indépendantes. Quant au témoin C._____, son opinion sur le licenciement de C.M._____ s'était formée plusieurs mois après les faits, si bien qu'il n'en avait pas eu une perception directe. De plus, ce témoin avait aussi été licencié par l'intimée en 2014, de sorte qu'on ne pouvait pas faire abstraction de son ressentiment envers V._____, ce que les premiers juges avaient d'ailleurs perçu durant son audition.

B. Par acte du 10 octobre 2018, C.M._____ a interjeté appel du jugement du 17 avril 2018, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que V._____ soit reconnue sa débitrice d'une indemnité de 49'179 fr. 25, correspondant à cinq mois de salaire brut,

avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} novembre 2014. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement entrepris et au renvoi du dossier de la cause aux premiers juges pour nouvelle instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants.

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

1. a) C.M._____ a été engagé par V._____ (anciennement : [...]) en qualité de Technico-Commercial à compter du 1^{er} septembre 2010. En 2014, C.M._____ réalisait un salaire mensuel brut de 8'100 fr., versé treize fois l'an, « part privée voiture de service » incluse succédé à N._____, ancien responsable des ventes de V._____ en matière de [...] pour toute la Suisse romande.

b) B.M._____, le père de C.M._____, a été administrateur de V._____ de mars à juillet 2009. Depuis lors et jusqu'à son départ à la retraite le 1^{er} novembre 2014, il en a été le directeur.

c) En 2013, c'est N._____ qui a perçu le plus haut salaire variable. En 2014, F._____ a réalisé de meilleures performances que C.M._____. Entendu comme témoin à l'audience du 12 décembre 2017, C._____, ancien directeur financier de V._____ licencié peu après C.M._____, a déclaré que C.M._____ était « de loin [le] meilleur vendeur », qu'il « dépassait les autres avec plus d'une tête d'avance » et qu'il « générait 40 % du chiffre d'affaires, si ce n'est pas plus ». B.M._____ a déclaré que son fils était « le plus grand vendeur de la société » et qu'il avait proposé que ce soit lui qui « [reprenne] la société, car il en a[vait] les capacités ». Le témoin N._____ a quant à lui déclaré que C.M._____ « était juste derrière [lui] au niveau des chiffres ».

2. a) Le 17 février 2014, W._____, l'organe de révision de V._____, a établi un rapport, duquel il ressort que le chiffre d'affaires de

l'année 2013 s'élevait à 5'128'124 fr. 23, les frais de personnel à 2'671'120 fr. 10 et la perte nette à 465'625 fr. 69.

A l'audience du 12 décembre 2017, C._____ - qui, selon ses déclarations, s'occupait « de tout ce qui était administratif, finance, comptabilité et gestion financière » - a déclaré qu'au moment du licenciement de C.M._____, V._____ ne rencontrait absolument pas de difficultés financières et qu'en 2014, la société avait toujours un résultat bénéficiaire mensuel, à l'exception « éventuellement » du mois de janvier, sans toutefois « être dans le rouge » et que « peut-être » un « petit bénéfice » était dégagé. Selon C._____, la société était « légèrement bénéficiaire, mais de pas beaucoup » lorsqu'il était parti.

C._____ a en outre déclaré qu'avant le départ de C.M._____, la société « avait le vent en poupe », que « les objectifs étaient atteints » et que C.M._____ « était un peu le capitaine du bateau et ne rechignait pas à travailler ». C._____ a également indiqué qu'au moment de son départ, « la société était belle » et que dans les derniers mois, il « sentait que la direction faisait exprès de couler la boîte ». C._____ a encore expliqué qu'il « chassait les factures pour que tout soit comptabilisé », qu'B.M._____ avait « serré les vis au niveau des travaux en cours et pour que le stock soit correctement comptabilisé », ajoutant qu'il était « possible de sous-évaluer un résultat comptable, en estimant différemment les stocks ».

b) Afin de réduire ses coûts, V._____ a licencié dix-huit employés depuis le 1^{er} janvier 2014, soit environ 50 % de ses collaborateurs.

C'est dans ce contexte que V._____ a licencié C.M._____ le 15 août 2014 avec effet au 31 octobre 2014. Interrogés comme témoins à l'audience du 12 décembre 2017, Q._____ et B.M._____ ont déclaré qu'ils n'étaient pas présents au moment où C.M._____ avait été licencié.

L'épouse de C.M._____ a également été licenciée le 19 août 2014 pour le même terme que son mari.

Quant au père de C.M._____, B.M._____, il a été décidé, d'entente avec V._____, qu'il serait mis à la retraite à compter du 1^{er} novembre 2014, date à laquelle il en atteignait l'âge légal, et qu'il serait libéré de son obligation de travailler depuis le 15 août 2014.

A l'audience du 12 décembre 2017, C._____ a déclaré qu'il avait « l'impression [que la société voulait] se débarrasser de la famille [...] dans des circonstances qui [lui] donnaient envie de vomir ». Il a encore ajouté ne jamais avoir senti que C.M._____ « allait être viré » et avoir eu connaissance du licenciement de celui-ci six mois après environ.

c) Le poste de C.M._____ a été repris à l'interne par « M. [...] ». Ce dernier est employé de longue date par V._____ en qualité de monteur dans le cadre du service après-vente. Il consacre désormais 40 % de son temps de travail à l'ancien poste de C.M._____.

3. a) Par courrier du 19 août 2014, C.M._____ a demandé à V._____ les motifs de son licenciement.

Par courrier du 18 septembre 2014, V._____ a indiqué à C.M._____ que le motif de résiliation de son contrat de travail était que dans le cadre de la réorganisation de la maison [...], du fait de la situation économique, la direction d'entreprise avait décidé d'ajuster les structures et de supprimer son poste. V._____ a précisé qu'elle considérait cette mesure comme étant incontournable.

b) Par courrier du 30 octobre 2014, C.M._____ a fait opposition au congé, contestant le motif invoqué par V._____ et estimant que son licenciement était abusif, sans indiquer pourquoi.

Par courrier du 2 février 2015, V._____ a confirmé le motif de résiliation du contrat de travail de C.M._____ en ce sens que des motifs

économiques et une restructuration à venir étaient à l'origine des décisions qu'elle avait été contrainte de prendre, soit de licencier C.M._____ et son épouse.

4. a) Le 12 février 2015, W._____ a établi un rapport duquel il ressort que pour l'exercice 2014, le chiffre d'affaires de V._____ s'élevait 5'257'336 fr. 35, les frais de personnel à 2'605'938 fr. 35 et la perte nette à 794'786 fr. 09.

b) Il ressort du compte d'exploitation de V._____ au 31 décembre 2015 que celle-ci a dégagé un bénéfice de 79'980 fr. 48 en 2015.

5. a) Par demande du 2 septembre 2015 adressée au tribunal, C.M._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que V._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 49'179 fr. 25, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2014.

Par réponse du 12 février 2016, V._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande du 2 septembre 2015.

b) Des audiences ont été tenues les 12 décembre 2017 et 17 avril 2018 par le tribunal.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la

décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

2. L'appel peut être formé pour violation du droit et pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019 [cité ci-après : CR-CPC], nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

3.

3.1 Dans un premier moyen, C.M._____ (ci-après : l'appelant) se plaint d'une constatation inexacte des faits. Il reproche aux premiers juges d'avoir ajouté la « part privée voiture de service » à son salaire brut, référence faite à la pièce 4 du bordereau du 2 septembre 2015. L'appelant requiert en outre que l'état de fait soit complété par les déclarations du témoin C._____, qui contrediraient selon lui les pièces comptables produites par V._____ (ci-après : l'intimée).

3.2 Après analyse de la pièce 4 du bordereau du 2 septembre 2015, le salaire de l'appelant a été corrigé (cf. *supra* ch. 1a), bien que cet élément n'ait aucune incidence sur l'issue du litige. Quant au contenu des témoignages, il a été intégré à l'état de fait. La force probante de ces témoignages sera examinée ci-après (cf. *infra* consid. 4.3).

4.

4.1 Au chapitre de la violation du droit, l'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif et soutient avoir été licencié en raison de son statut familial (cf. art. 336 al. 1 let. a CO), ce qui serait corroboré par une série d'indices. Il reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'avait pas apporté la preuve que le motif économique invoqué par l'intimée n'était pas avéré. Ce serait à tort que les premiers juges ont écarté le témoignage de son père, B.M. _____, et ont relativisé la force probante des déclarations de C. _____, au regard des pièces comptables du dossier. Selon l'appelant, il était plus opportun d'apporter la preuve du caractère erroné des comptes de l'intimée par les témoignages des prénommés plutôt que par la mise en œuvre d'une expertise judiciaire. L'appelant expose que ces deux témoins auraient confirmé sa version des faits, à savoir que la situation économique de l'intimée était bonne. Il affirme que la volonté de l'intimée de se débarrasser de sa famille serait établie et qu'il aurait été victime d'une cabale. Il relève enfin qu'il aurait dû quitter les locaux de l'intimée immédiatement après son licenciement, qu'il n'aurait pas même eu le temps de saluer ses collègues, ce qui serait « intolérable du point de vue de la personnalité de l'employé ».

4.2

4.2.1 Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 133 I 33 consid. 2. ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés (Schweizer, CR-CPC, n. 19 ad art. 157 CPC).

En ce qui concerne la preuve par témoignage, l'art. 169 CPC dispose que toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner

sur des faits dont elle a eu une perception directe. La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage. Elle n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante. Par exemple, une approche circonspecte du témoignage de l'époux et de l'amie d'une partie n'est pas arbitraire, car il se justifie objectivement d'envisager une convergence d'intérêts et un esprit de solidarité entre eux et les parties. C'est d'autant plus le cas lorsqu'il n'existe aucun indice ni commencement de preuve indépendants de telles dépositions et propres à les corroborer (TF 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3, RSPC 2013 p. 25).

4.2.2

4.2.2.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2a). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid.

2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2) ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; sur le tout ATF 136 III 513 consid. 2.3).

Est notamment abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison ait un lien avec le rapport de travail ou porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; ATF 127 III 86 consid. 2b ; ATF 125 III 70 consid. 2c).

4.2.2.2 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les réf. citées).

4.2.2.3 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1). Il incombe en principe

au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif (cf. art. 8 CC). Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à apporter. Aussi, la jurisprudence admet que le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Il en va de même lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (TF 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.2, JdT 2012 II 206). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

4.2.2.4 L'employeur peut notamment invoquer des raisons économiques. Les motifs économiques se définissent comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est-à-dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise, comme sa fermeture totale ou partielle, sa restructuration ou sa rationalisation, qui rendent nécessaires la suppression ou la modification de postes de travail (CAPH/GE du 14 mars 2007 consid. 3.3.3, JAR 2008 p. 390 et les réf. citées). La notion de motif économique doit être largement admise et ne suppose pas que la survie de l'entreprise soit liée à la modification des conditions de travail ; il suffit qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014., op. 658). Le motif économique ne doit pas constituer un prétexte. Pour être digne de protection, le motif économique doit faire ressortir une certaine gêne financière de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques

commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (ATF 133 III 512 consid. 6.2 à 6.4, JdT 2008 I 29, SJ 2008 I 45 ; TF 4A_656/2016 du 1^{er} septembre 2017 consid. 3.2 ; TF 4A_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.4), étant relevé que l'employeur a le droit de prendre des mesures préventives propres à assurer la pérennité de l'entreprise et ne doit pas attendre d'avoir subi des pertes pour pouvoir prendre les mesures de restructuration qui s'imposent (ATF 133 III 512 consid. 6.3). La résiliation n'est pas non plus abusive lorsque le poste du travailleur est effectivement supprimé ou que celui-ci n'a pas été remplacé par un employé nouvellement engagé (ATF 133 III 512 consid. 6.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit, p. 641). Ainsi en va-t-il également lorsque l'entreprise se trouve dans une situation financière difficile, en raison d'un recul des commandes, et qu'elle ne peut plus assumer le paiement des salaires convenus (TF 4A_555/2011 du 23 février 2012 consid. 2.3.3).

Sous l'angle de l'art. 336 CO, il incombe au juge d'examiner si un licenciement, présenté comme licenciement économique, repose en effet sur un tel motif ou s'il ne s'agit que d'un motif prétexte pour se débarrasser d'un travailleur. Les chiffres présentés par l'employeur, à cet égard, n'ont pas à être examinés en détail, le juge examinant le licenciement n'étant pas celui de la faillite. Ces chiffres donnent cependant des indications quant à la situation financière de l'entreprise qui a conduit à la décision de licencier. C'est avant tout l'argumentaire économique présenté à l'appui du licenciement qui doit être examiné quant à sa plausibilité. Ainsi, pour échapper au grief d'arbitraire, le but poursuivi par la mesure de licenciement doit s'insérer dans un discours économique raisonnable et cohérent (CAPH/GE 9 août 2010 consid. 2.3.4.2 ; JAR 1996 p. 198 ; TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001, ARV/DTA 2002 p. 85 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^e éd. 2012, nn. 14 et 16 ad art. 336 CO).

4.3 En l'espèce, force est tout d'abord de relever que l'appelant admet lui-même qu'il aurait pu requérir la mise en œuvre d'une expertise comptable de la société intimée et qu'il ne l'a pas fait, considérant que les témoignages de son père et de C._____ seraient plus probants.

S'agissant du témoignage d'B.M._____, c'est à raison que les premiers juges l'ont écarté, puisqu'il n'existait aucun indice ni commencement de preuve indépendants de ses dépositions et propres à les corroborer. L'appelant se limite d'ailleurs à soutenir que les déclarations de son père seraient corroborées par celles de C._____. Or le sentiment de solidarité de ce témoin envers l'appelant est manifeste, puisque tout comme B.M._____, il a affirmé que l'appelant était de loin le meilleur vendeur de la société, ce qui est inexact, l'intéressé relevant lui-même en p. 6 de son appel qu'il était deuxième. Par ailleurs, les déclarations de C._____ sont contradictoires, puisqu'il a affirmé avoir eu l'impression que l'intimée voulait « se débarrasser de la famille [...] », tout en précisant n'avoir jamais senti que l'appelant « allait être viré ». En outre, il n'a eu qu'une perception indirecte du licenciement de l'appelant, puisqu'il a déclaré n'en avoir eu connaissance que six mois après environ. De plus, les déclarations de C._____ font état des sentiments de ce témoin au sujet de la santé financière de la société intimée, l'intéressé estimant que celle-ci « avait le vent en poupe » et était « belle », mais n'apportant pas d'éléments concrets à ce sujet. On relèvera encore que le témoin C._____ a également été licencié par l'intimée, si bien qu'au vu de tous ces éléments, son témoignage doit être apprécié avec une grande retenue.

S'agissant du motif de son licenciement, la série d'indices dont se prévaut l'appelant qui tendraient selon lui à démontrer que l'intimée menait une « cabale » contre sa famille ne tient pas, dès lors qu'il fait mine de passer sous silence le fait que non pas une, voire deux, mais bien dix-sept autres personnes ont dû être licenciées par l'intimée. Il n'est ainsi aucunement plausible de soutenir que le « vrai motif » de l'intimée était de s'en prendre à la famille [...], ce d'autant moins que le père de l'appelant avait atteint l'âge légal de la retraite à l'issue de son délai de congé. Quant à la réalité du motif économique invoqué par l'intimée, l'appelant ne parvient pas à démontrer que les premiers juges auraient erré dans leur appréciation. Il se fonde uniquement sur le témoignage de C._____ pour soutenir que la société était en bonne santé financière, ce que l'examen des comptes auxquels ont procédé les premiers juges a

infirmé. En effet, il ressort de cette analyse que les comptes de l'intimée étaient bien déficitaires en 2013 et 2014 et qu'ils sont devenus bénéficiaires en 2015. C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'on ne pouvait pas s'écarter des bilans, attestés par des réviseurs, sur la simple base de suppositions de parties ou même des déclarations du seul témoin C._____, témoignage qui doit être apprécié avec retenue comme exposé ci-avant. Par ailleurs, il a bien été établi qu'une restructuration était en cours au moment du licenciement de l'appelant, ce que celui-ci ne semble au demeurant pas contester. De plus, le poste de l'appelant a été repourvu à l'interne, à un taux d'activité de 40 %, ce qui plaide encore en faveur de l'absence d'une résiliation abusive.

S'agissant finalement des circonstances du licenciement de l'appelant, les premiers juges ont à juste titre retenu que les témoins entendus ne permettaient pas de confirmer ou d'infirmier les dires de l'appelant dès lors que ces témoins n'étaient pas présents le jour en question. L'appelant se contente à cet égard d'exposer sa propre version des faits.

5.

5.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

5.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'491 fr. (art. 62 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant C.M._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

L'intimée V._____ n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'491 fr. (mille quatre cent nonante et un francs), sont mis à la charge de l'appelant C.M._____.
- IV. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Christian Déneriaz (pour C.M._____),
- Me Véronique Perroud (pour V._____),

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).

La greffière :