

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 novembre 2018

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Crittin Dayen et Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Pitteloud

Art. 321c al. 3 et 336 al. 1 let. d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **T.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 13 décembre 2017 par le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **N.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 décembre 2017, dont les considérants ont été adressés aux parties le 18 juillet 2018, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a rejeté la demande déposée le 26 octobre 2016 par T. _____ contre N. _____ (I), a statué sur les frais (II à IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges étaient appelés à statuer sur une demande en paiement introduite par T. _____ contre son ancien employeur, tendant en substance à obtenir une indemnité pour licenciement abusif et la rémunération d'heures supplémentaires. Ils ont considéré que le motif pour lequel T. _____ avait été licencié était légitime, à savoir qu'après l'avoir changé de poste en raison de divergences managériales avec son supérieur hiérarchique direct, Y. _____ n'avait plus eu, au bout de quelques mois, de missions à lui confier. Quant à la manière dont le licenciement avait été communiqué à T. _____, elle ne prêtait pas le flanc à la critique, si bien que le prénommé ne pouvait prétendre à aucune indemnité pour licenciement abusif.

S'agissant des heures supplémentaires, les premiers juges ont retenu que les directives de l'employeur et de l'entreprise de mission prévoyaient l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, sauf cas exceptionnels devant préalablement être validés par un supérieur direct, ainsi que leur remise à zéro chaque mois. Ils ont en outre considéré que le cahier des charges d'T. _____ ne nécessitait pas que celui-ci effectue des heures supplémentaires, ni qu'il soit physiquement présent durant toute la durée d'ouverture du service technique dont il était responsable. Par conséquent, il ne pouvait pas prétendre à l'indemnisation de ses heures supplémentaires, celles-ci étant prohibées et n'ayant été ni validées ni requises.

B. Par acte du 14 septembre 2018, T._____ a interjeté appel du jugement du 13 décembre 2017, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à la réforme du chiffre I de son dispositif en ce sens que N._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme nette de 43'200 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2016, ainsi que de la somme brute de 40'905 fr.75, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 septembre 2013. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision.

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 28 mars 2012, T._____ et Y._____ (actuellement N._____ après avoir été radiée le 1^{er} juin 2016 par suite de fusion) ont conclu un contrat de travail et de mise à disposition de travailleurs à titre principal. Le même jour, les parties ont signé un avenant prévoyant l'affectation d'T._____, depuis le 14 mai 2012 et en qualité de coordinateur d'équipe (« team coordinateur »), à une mission de durée indéterminée auprès de la société M._____ à [...].

T._____ avait pour supérieur hiérarchique direct G._____, gestionnaire de prestation (« service delivery manager »), dont il avait lui-même été le supérieur par le passé dans une autre entreprise.

L'activité d'T._____ consistait notamment à gérer une équipe de service technique, à savoir l'équipe S4 pour « [...]».

b) Le point 2.1 du contrat de travail et de mise à disposition de travailleurs à titre principal prévoyait notamment le versement d'un salaire sous forme de douze mensualités de 10'800 fr., sur la base d'un horaire hebdomadaire de quarante heures.

La teneur du point 2.3 du contrat précité prévoyait ce qui suit :

« **2.3. Heures supplémentaires, travail supplémentaire**

Si le temps de travail fixé par l'employeur ou les directives de l'entreprise de mission dépasse l'horaire de travail normal fixé au point 3.2 (*recte* : 3.1) du présent contrat, la différence est considérée comme des heures de travail supplémentaires.

Elles sont compensées par un congé équivalent ou donnent droit à un supplément de salaire rémunéré comme suit :

Lundi à vendredi :	20h00 à 22h00
125%	22h00 à 08h00
150%	08h00 à 18h00
Samedi	18h00 à 08h00
150%	
Samedi au lundi	
200%	
et jours fériés	

Le nombre maximum d'heures de travail supplémentaires admis par la loi du travail ne peut être dépassé ».

Le point 3.4 de ce même contrat précisait par ailleurs ce qui suit :

« **3.4. Directives**

Le travailleur observe les directives de l'employeur et de l'entreprise de mission. Pendant la mission, il se conforme aux usages et au règlement de l'entreprise de mission ».

c) Les directives d'Y. _____ faisaient l'objet d'un règlement d'entreprise non signé par T. _____ et dont le point 5 intitulé « horaire de travail » prévoyait notamment ce qui suit s'agissant des heures supplémentaires :

« **5.2. Heures supplémentaires**

Pour que les heures soient considérées comme supplémentaires, les trois conditions cumulatives suivantes sont requises :

- le temps de travail qui a été ordonné à l'avance par le supérieur et qui dépasse l'horaire de travail journalier de 8 heures,
- des heures effectuées en dehors des heures ouvrables,

- des heures effectuées si les règles de la bonne foi permettent de le demander et dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail prévues dans la Loi sur le Travail.

En cas de continuité d'une mission en clientèle qui nécessite des heures supplémentaires, l'accord oral du supérieur est nécessaire si le temps de travail dépasse une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires doivent être compensées en priorité par des congés de même valeur. En cas d'heures supplémentaires facturées à la clientèle et en accord avec le supérieur direct, les heures peuvent être rémunérées et majorées comme suit :

Lundi à vendredi :	20h00 à 22h00	125%
	22h00 à 08h00	150%
Samedi	08h00 à 18h00	150%
Samedi au lundi	18h00 à 08h00	200%
et jours fériés		

Les heures payées sont rétribuées sur la base du salaire mensuel divisé par 173 heures.

Les heures supplémentaires ne peuvent faire l'objet d'un décompte que si elles dépassent une heure par jour. En effet, dans le montant du salaire de base, il est tenu compte du fait que, dans des situations spéciales, une plus longue présence est nécessaire.

L'équipe de management d'Y. _____ ainsi que tous les commerciaux ne peuvent pas compter les heures supplémentaires.

Aucune heure supplémentaire ne peut être payée ou compensée lors d'une formation professionnelle ».

Y. _____ présentait à tous ses collaborateurs en mission chez M. _____ un document établi pour ce client particulier et intitulé « New Comer », dont la diapositive n° 17 contient un point dédié aux heures supplémentaires et qui prévoyait notamment ce qui suit :

« Heures supplémentaires

Excepté accord de votre responsable direct de M. _____ ou de G. _____, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées. Si vous deviez rester plus longtemps pour une urgence, merci de récupérer et compenser ce temps dans le mois. Le nombre d'heures supplémentaires apparaissant dans l'extranet est remis à zéro chaque mois ».

2. a) Par contrat de prestation du 25 février 2015 liant [...], dont Y. _____ faisait partie à l'époque, à P. _____, entré en vigueur le 1^{er} avril 2015 et remplaçant le précédent contrat du même intitulé daté du 21 février 2012, le mandat confié à Y. _____ a été modifié. M. _____ a

ainsi externalisé la mission en passant à un système de service géré (« managed service »).

b) Dans ce nouveau contrat de prestation, il était notamment prévu que les employés d'Y._____ devaient utiliser le système de timbrage de M._____. Le chiffre 5 de ce contrat disposait par ailleurs que l'horaire de couverture du service technique dont T._____ avait la responsabilité au sein de M._____ s'étendait de 7 heures 30 à 17 heures 30, du lundi au vendredi (hors jours fériés du site de rattachement M._____).

Le chiffre 2.3.2 du contrat prévoyait en outre que la rémunération des heures supplémentaires requérait impérativement l'approbation préalable de l'entreprise de mission, à savoir M._____.

c) Les employés d'Y._____ qui travaillaient sur le site de M._____ badgeaient dans le système de M._____, étant précisé qu'en parallèle, Y._____ possédait son propre système extranet de décompte du temps de travail.

3. a) T._____, qui bénéficiait d'un horaire de travail flexible, a effectué, au sus d'Y._____ mais sans avoir jamais requis l'accord de son supérieur direct G._____, un grand nombre d'heures supplémentaires entre le 21 mai 2012 et le 29 octobre 2015, à savoir 572.25 heures, dont 168.5 entre 22 heures et 8 heures, comme cela ressort des décomptes d'heures enregistrés dans les systèmes informatiques tant de M._____ que d'Y._____.

b) Ni Y._____ ni M._____ n'ont demandé à T._____ de cesser d'effectuer des heures supplémentaires.

T._____ n'a jamais contesté, durant la relation contractuelle, la suppression mensuelle des heures supplémentaires, ni ne s'est réservé expressément le droit d'en demander le paiement. Entendu conformément à l'art. 192 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272),

T._____ a confirmé être au courant de l'existence des directives relatives aux heures supplémentaires selon lesquelles celles-ci étaient prohibées dans leur principe.

G._____ et K._____, représentants de Y._____, ont déclaré dans leur déposition que la société précitée et M._____ n'avaient jamais demandé à T._____ d'effectuer des heures supplémentaires, ni d'être physiquement présent sur place durant la totalité de l'ouverture du service technique, la présence continue du manager n'étant pas nécessaire. De plus, tous deux ont affirmé que le cahier des charges d'T._____ ne nécessitait pas d'effectuer des heures supplémentaires. G._____ a encore expliqué qu'il arrivait qu'à la fin d'un mois, un collaborateur vienne le voir pour lui dire qu'il avait effectué des heures supplémentaires à la demande du client, qui était toujours faite par courriel, heures qui étaient alors facturées au client. A défaut, les heures étaient remises à zéro au début de chaque mois.

4. a) Divers changements d'ordre stratégique et organisationnel ont dû être mis en place par Y._____ progressivement dès l'automne 2014 en vue de la modification du contrat de prestation et du passage à un système de service géré (« managed service »). C'est à partir de ce moment-là que des divergences managériales ont commencé à apparaître entre T._____ et son supérieur hiérarchique, G._____.

Le 23 février 2015, une discussion a eu lieu entre les prénommés, au cours de laquelle G._____ a adressé différents reproches à T._____ et qui s'est soldée par la formulation d'une attente claire de G._____ dans le sens d'une attitude constructive et positive d'T._____.

Ensuite de cette discussion, la communication entre T._____ et G._____ s'est passablement compliquée. G._____ a alors interpellé son propre supérieur hiérarchique, K._____ (directeur général d'Y._____), afin qu'il s'entretienne avec T._____ en vue d'essayer de régler les difficultés.

Le 14 avril 2015, T._____ s'est entretenu avec K._____ au sujet de problèmes de communication et de divergences d'opinions avec G._____. Il a par ailleurs informé K._____ du fait qu'il était allé consulter un médecin. A la suite de cette entrevue, K._____ s'est renseigné auprès des subalternes d'T._____ pour savoir s'ils rencontraient des problèmes de communication avec G._____.

b) D'autres collaborateurs d'Y._____ se sont plaints plus tard de problèmes rencontrés avec G._____, dont W._____ et [...]. Selon plusieurs témoignages concordants, les divergences avec G._____ portaient sur des questions opérationnelles et d'organisation du travail quotidien, engendrant ce faisant une relation professionnelle conflictuelle et une ambiance de travail tendue.

5. T._____ a suivi quatre séances de consultation individuelle auprès du psychologue U._____ en avril et en mai 2015, en raison notamment d'épisodes d'anxiété se manifestant dans le contexte professionnel.

Selon un certificat médical établi le 10 octobre 2016 par le Dr [...],T._____ s'est retrouvé en arrêt de travail à 100 % du 23 avril au 3 mai 2015, avec reprise à 50 % dès le 4 mai 2015 et à 100 % dès le 26 mai 2015, en raison d'une « dépression réactionnelle avec humeur anxieuse suite à un mobbing dans son cadre de travail ».

6. a) Par courriel du 5 mai 2015, soit du lendemain du retour d'T._____ à son lieu de travail, G._____ a informé de nombreux collaborateurs d'Y._____ et de M._____ que l'affectation d'T._____ avait été modifiée, d'un commun accord, et que celui-ci rejoignait temporairement et avec effet immédiat le team [...] à [...].

b) Y._____ a par la suite et pendant plusieurs mois cherché une nouvelle mission pour T._____, dès lors que son affectation dans les bureaux d'Y._____ à [...] n'était que provisoire. Son dossier a ainsi été adressé à plusieurs clients d'Y._____, dont l'entreprise [...] et l' [...]. Les

démarches d'Y._____ ont permis à T._____ d'obtenir un seul entretien d'embauche, pour un poste dans l'administration [...], et elles n'ont abouti à aucun engagement.

7. a) Ensuite d'accusations de mobbing portées par W._____ contre G._____, T._____, en tant que responsable direct de W._____, a été sollicité téléphoniquement par J._____, consultante sociale principale (« senior social consultant ») au sein du service d'encadrement (« personal care ») de [...], pour un entretien dans le cadre d'une suspicion de harcèlement psychologique au sein de son équipe, celle-ci étant en charge de la procédure mise en place au sein d'Y._____ en pareil cas. J._____ a préalablement été mandatée par K._____ pour ce faire.

Il ressort en substance du compte rendu établi le 8 septembre 2015 par J._____, dont T._____ a admis la teneur lors de l'audience de jugement, que celui-ci lui a librement fait part de ses griefs contre G._____, des divergences d'opinions les opposant sur des questions opérationnelles et d'organisation du travail, de la dégradation de leurs rapports de travail, de leurs difficultés de communication, et du fait qu'il avait reçu plusieurs doléances de la part de collaborateurs ensuite du comportement de G._____, qui leur adressait des remarques négatives sur leurs horaires et sur la qualité du travail fourni, à l'instar de ce qu'il faisait avec lui-même.

b) Après avoir été préalablement accepté par T._____, le compte rendu précité a été uniquement transmis au prénommé et à R._____, responsable des ressources humaines d'Y._____. Ni G._____ ni K._____ n'en ont reçu copie, ni un résumé oral avant le licenciement d'T._____. A ce sujet, G._____ et K._____ ont tous deux déclaré ne pas avoir eu connaissance du compte rendu avant le début de la procédure et R._____ et J._____ ont toutes deux précisé ne pas le leur avoir transmis.

Par courriel du 16 octobre 2015, J._____ a communiqué à R._____ et à K._____ des conclusions, distinctes du compte rendu

précité, relevant l'absence de harcèlement psychologique envers W._____.

8. a) Le 29 octobre 2015, Y._____ a licencié T._____ avec effet au 31 décembre 2015, sans motiver sa décision par écrit.

Par courrier recommandé du 18 décembre 2015, T._____ a, par l'intermédiaire de son conseil, formé opposition à son licenciement et en a requis la motivation écrite.

Le 22 décembre 2015, Y._____ a motivé le licenciement en ces termes :

« Nous avons été contraints de nous séparer de T._____ car nous n'avons pas été en mesure de lui trouver une activité correspondant à son profil, que ce soit dans notre entreprise ou pour des missions auprès d'entreprises tierces ».

b) Le 31 décembre 2015, Y._____ a établi un certificat de travail à l'attention d'T._____, duquel il ressort notamment que le prénommé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées à l'entière satisfaction de son employeur et qu'il s'est révélé être un collaborateur expérimenté, motivé et aimable, faisant preuve de flexibilité. Il ressort également de documents intitulés « summer reviews » qu'T._____ s'est bien intégré dans le monde M._____.

9. a) Le 8 janvier 2016, [...], dont faisait partie Y._____, a fait paraître une offre d'emploi sur le site Internet [...], étant à la recherche d'un gestionnaire de prestation (« service delivery manager ») afin de renforcer leur équipe S4, soit celle dont faisait partie T._____.

b) Interrogé au sujet de l'annonce du 8 janvier 2016, V._____ a notamment déclaré que selon lui, le profil d'T._____ correspondait globalement à celui de l'annonce précitée. Il a toutefois ajouté que le quatrième point de la rubrique « votre mission » était d'une ampleur supérieure à celle des tâches qui étaient confiées à T._____ au sein de M._____.

Quant à [...], il a déclaré que globalement, il « dirait » qu'T._____ avait les compétences requises pour le poste, mais qu'il devait réserver son appréciation si l'infrastructure IT était importante.

[...], chef d'équipe et gestionnaire de prestation (« team leader » et « service delivery manager ») chez N._____, a déclaré que son poste était similaire à celui qu'occupait T._____ et qu'il bénéficiait d'un horaire de travail flexible.

c) T._____ travaille actuellement pour le compte de la société [...], en qualité de « IT Manager ».

10. Par demande du 26 octobre 2016 adressée au tribunal, T._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que N._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'une somme nette de 43'200 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (I), et à ce que N._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'une somme brute de 40'905 fr. 75, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 septembre 2013, à titre de paiement des heures supplémentaires effectuées (II).

Par réponse du 6 avril 2017, N._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par T._____ au pied de sa demande du 26 octobre 2016. T._____ a adressé des déterminations au tribunal le 17 mai 2017.

Des audiences ont été tenues les 4 et 5 décembre 2017 par le tribunal.

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 supérieure à 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).

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

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 115 [cité ci-après : Tappy, JdT 2010 III 115], spéc. p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, JdT 2010 III 115, spéc. p. 135).

3.

3.1 Dans un premier moyen, T._____ (ci-après : l'appelant) reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le motif invoqué par Y._____, soit aujourd'hui N._____, (ci-après : l'intimée), à l'appui de la résiliation de son contrat de travail était légitime. Selon lui, il existerait de nombreux indices qui laisseraient entendre que le motif avancé serait fallacieux.

L'appelant revient tout d'abord sur la résiliation du contrat de mission qui le liait à M._____, ensuite des plaintes qu'il avait évoquées à

l'égard de son supérieur hiérarchique G._____, et affirme que l'intimée n'aurait pas pris des mesures suffisantes pour régler le conflit interpersonnel qui l'opposait à son supérieur hiérarchique. Selon l'appelant, l'intimée se serait d'abord prévalu du fait qu'il se serait très mal accommodé des changements d'ordre stratégique et organisationnel mis en place par Y._____, argument que l'appelant met en doute au vu du contenu de son certificat de travail et des « summer reviews ». Dans un deuxième temps, l'intimée aurait changé de version, en soutenant que la proposition faite à l'appelant de quitter avec effet immédiat sa mission chez [...] était « uniquement destinée à offrir une alternative aux difficultés de communication qui avaient été évoquées le 14 avril 2014 et ne correspondait à aucun impératif professionnel d' [...], bien au contraire », référence faite à l'allégué 100 de la réponse.

L'appelant soutient par ailleurs qu'après qu'il a été affecté un nouveau poste, l'intimée n'aurait pas suffisamment recherché une mission pour lui, celle-ci n'ayant produit que deux courriels pour attester de ses recherches. Par ailleurs, l'appelant affirme qu'il disposerait des compétences et des aptitudes correspondant à l'offre d'emploi publiée le 8 janvier 2016 sur le site Internet [...]. Il en veut pour preuve les témoignages de V._____, [...] et [...]. En outre, il affirme qu'il aurait été licencié pour avoir pris la défense de son collègue W._____ et avoir pris position contre G._____, comme cela ressortirait du compte rendu du 8 septembre 2015, dont il affirme que le contenu aurait fuité. Il s'agirait ainsi d'un congé-représailles (art. 336 al. 1 let. d CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]).

3.2

3.2.1 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut constituer une telle prétention (art. 328 CO ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier

2017 consid. 5.1.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3 ; TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid 7.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2, SJ 1995 p. 797). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. TF 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées (TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d), ou chicanières (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1) ou présentant un caractère téméraire (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 ; TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

3.2.2 Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO l'oblige à verser à l'autre partie une indemnité dont le

juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, p. 643). 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 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200).

3.3 Les premiers juges ont considéré qu'il n'était pas établi, ni même rendu vraisemblable, que le motif invoqué par l'intimée dans la lettre du 22 décembre 2015, à savoir l'absence de mission à confier à l'appelant, soit contraire à la vérité. Par ailleurs, l'offre d'emploi publiée le 8 janvier 2016 s'adressait à des personnes ayant des compétences et des aptitudes pour remplir des missions plus importantes que celle confiée jusque-là à l'appelant. En outre, il était exclu que le motif allégué par l'appelant, à savoir que l'intimée aurait voulu lui faire payer les critiques qu'il avait formulées contre G._____, lors de son entretien avec J._____, puisse correspondre à la vérité, dès lors qu'il était établi que

J._____ et R._____ n'avaient informé personne des déclarations de l'appelant avant le licenciement de celui-ci. Quant au déplacement de l'appelant à [...], qui avait fini par entraîner son licenciement faute de missions à lui confier, il n'apparaissait pas qu'il reposait sur un motif abusif. Les magistrats ont également considéré qu'il n'apparaissait pas que G._____ aurait, dans le cadre du conflit managérial qui l'opposait à l'appelant, usé de méthodes attentatoires aux droits de la personnalité de celui-ci, de sorte qu'on ne pouvait pas retenir que l'appelant aurait été victime de harcèlement psychologique ou de mobbing de la part de son supérieur hiérarchique direct. Au surplus, les premiers juges ont retenu qu'on ne pouvait pas reprocher à l'intimée de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour résoudre le litige qui opposait l'appelant à G._____, puisqu'elle l'avait déplacé à un autre poste dans un autre lieu et avait vainement cherché pendant près de huit mois à lui retrouver une mission avant de devoir lui signifier son congé fin octobre 2015 pour fin décembre 2015, son déplacement à [...] n'étant que temporaire. Quant à la manière dont le licenciement avait été communiqué à l'appelant, elle ne prêtait pas le flanc à la critique. Par conséquent, le caractère abusif du congé n'était ni établi, ni rendu vraisemblable.

3.4

3.4.1 En l'espèce, force est tout d'abord de constater qu'ensuite des difficultés rencontrées par l'appelant avec son supérieur hiérarchique, l'intimée l'a affecté à un nouveau poste de travail, afin de répondre à son devoir ne pas rester inactive face à un conflit existant au sein de son équipe. Au vu de cette mesure, les premiers juges ont notamment retenu qu'il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour résoudre le conflit opposant l'appelant à G._____, sans que cette appréciation ait été remise en cause en appel.

D'ailleurs, en accord avec ce qui a été retenu par les premiers juges, on ne saurait dire que l'intimée n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer le conflit opposant l'appelant à G._____, dès lors que le prénommé a interpellé son supérieur hiérarchique, à savoir K._____, afin qu'il s'entretienne avec l'appelant

pour essayer de régler les difficultés, ce qui fut fait. Lors d'un entretien le 14 avril 2015, l'appelant a pu faire état à K. _____ des problèmes de communication rencontrés avec son supérieur direct et de leurs divergences d'opinions quant à la manière d'organiser le travail. Il a par ailleurs informé K. _____ du fait qu'il était allé consulter un médecin et a soutenu être victime de harcèlement ou de mobbing. A la suite de cet entretien, K. _____ a investigué à l'interne pour savoir si d'autres problèmes de communication étaient rencontrés avec G. _____ et un accord a finalement été trouvé sur un changement d'affectation de l'appelant. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, il ressort expressément de l'état de fait, sans que ce point soit remis en cause en appel, que c'est d'un commun accord que l'intimée et l'appelant ont modifié l'affectation de ce dernier, qui a rejoint temporairement et avec effet immédiat le team [...] à [...].

3.4.2 On ne saurait retenir que le congé de l'appelant a été donné en représailles des propos tenus par celui-ci à J. _____, ensuite des accusations de mobbing portées par W. _____ contre G. _____. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, il ressort de l'instruction que le compte rendu du 8 septembre 2015 n'a été communiqué ni à G. _____, ni à K. _____. A supposer même que le contenu confidentiel des déclarations faites par l'appelant lors de la procédure ouverte ensuite des accusations de W. _____ ait fuité - contrairement au témoignage corroborant de J. _____ et R. _____ -, rien n'indique que le licenciement de l'appelant en serait la conséquence. On relèvera que les difficultés de communication rencontrées par l'appelant avec G. _____, respectivement une éventuelle situation de mobbing subie par celui-ci, étaient connues de l'intimée, puisqu'elles avaient d'ores et déjà été abordées lors de l'entretien du 14 avril 2015 avec K. _____, au cours duquel l'appelant avait pu librement s'exprimer au sujet de son supérieur. Comme rappelé ci-avant, cette problématique avait donné lieu à la mise en place d'une procédure visant à protéger les droits de l'appelant, lequel avait été transféré, de manière volontaire, sur un autre site.

Le seul fait que le licenciement de l'appelant soit intervenu treize jours après que J._____ avait envoyé ses conclusions à K._____, dont on rappellera qu'elles concernaient W._____, ne suffit pas à considérer qu'il s'agissait d'un congé-représailles. L'appelant ne présente pas d'éléments suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur et il n'y a pas lieu de le présumer. Il ne ressort en effet pas du dossier que les prétentions émises par l'appelant, à savoir notamment le fait qu'il se soit plaint d'une atteinte à sa santé et qu'il ait sollicité la protection de son employeur, ait joué un rôle causal dans la décision de l'intimée de le licencier (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.6). Dès lors que l'appelant, après avoir donné son accord, a été affecté à un nouveau poste en vue de résoudre le conflit managérial qui l'opposait à son supérieur hiérarchique, il n'y a pas lieu de présumer que le motif énoncé par l'employeur ne serait pas réel, ce d'autant moins qu'il ne saurait être qualifié de prétexte ou de non pertinent (cf. JAR 1994, p. 200).

Il apparaît au contraire, sur la base des éléments figurant au dossier, que le motif avancé par l'employeur est fondé. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, l'intimée a adressé son dossier à plusieurs de ses clients, dont l'entreprise [...] et l' [...], ce qui démontre qu'elle a entrepris des démarches visant à lui trouver une nouvelle mission et qu'elle n'est pas restée inactive. On relèvera que les démarches entreprises ont permis à l'appelant de décrocher un entretien d'embauche, lequel n'a cependant pas abouti à un engagement, ce qui ne saurait être reproché à l'intimée.

S'agissant de l'annonce du 8 janvier 2016, on ne saurait retenir que le profil du poste mis au concours correspondait à celui de l'appelant. En effet, si V._____ a déclaré que selon lui, le profil de l'appelant correspondait globalement à celui de l'annonce précitée, le prénommé a ajouté que le quatrième point de la rubrique de l'annonce « votre mission » était d'une ampleur supérieure à celle des tâches qui étaient confiées à l'appelant au sein de M._____, déclarations sur lesquelles l'appelant se garde bien de revenir. Quant à [...], il a expressément réservé son appréciation « si l'infrastructure IT est importante », si bien que son témoignage n'est d'aucun secours à

l'appelant. Seul C._____, dont l'appréciation est isolée et donc insuffisante pour appuyer les dires de l'appelant, a déclaré que le poste de l'appelant était similaire au sien. En sus d'être isolée, cette déclaration portait uniquement sur la question de l'horaire flexible, si bien qu'elle est dénuée de pertinence. Quant aux contenus du certificat de travail de l'appelant, des « summer reviews » et du descriptif du poste actuel de celui-ci, ils ne sont pas de nature à prouver que le poste mis au concours correspondait à celui qu'il occupait avant son licenciement.

Ce qui précède plaide en faveur d'un réel souci de l'intimée de pouvoir trouver une alternative ensuite des difficultés rencontrées par l'appelant sur le site de M._____, ce qui s'est néanmoins soldé par un échec, ce indépendamment de la volonté contraire de l'intimée. Il s'ensuit que le congé ne saurait être considéré comme abusif.

4.

4.1 Dans un deuxième moyen, l'appelant s'en prend à la solution à laquelle sont parvenus les premiers juges s'agissant des heures supplémentaires. Il conteste l'interprétation qu'a faite l'autorité de première instance du point 3.4 de son contrat de travail et prétend que le point précité ne visait pas à renvoyer au règlement d'entreprise ou au document « New Comer », mais à rappeler aux employés leur devoir de se conformer aux directives. Selon l'appelant, ce serait à tort que les premiers juges se sont référés à l'arrêt TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005, puisqu'il serait critiqué par une partie de la doctrine. Selon l'appelant, qui se rallie à la doctrine citée, il conviendrait d'examiner au regard des principes généraux régissant les clauses insolites si la réglementation relative aux heures supplémentaires peut effectivement être considérée comme couverte par le consentement du travailleur. L'appelant se prévaut encore du système de contrôle des heures et du fait que ni l'intimée ni M._____ ne lui ont demandé de cesser d'effectuer des heures supplémentaires, dont il estime qu'elles étaient nécessaires.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective. Du point de vue formel, il se pose la question de savoir si la forme écrite est respectée quand le contrat ne fait que renvoyer à un document annexe, tel qu'un règlement du personnel. Selon le Tribunal fédéral, un renvoi général à un règlement annexe, sans référence spécifique à la réglementation relative aux heures supplémentaires, suffit (TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit. p. 108). Selon une partie de la doctrine, qui critique la jurisprudence précitée, il conviendrait d'examiner au regard des principes généraux régissant les clauses insolites si la réglementation relative aux heures supplémentaires peut effectivement être considérée comme couverte par le consentement du travailleur (Wyler/Heinzer, *ibidem*, faisant référence à et approuvant l'avis de Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7^e éd., 2012, n. 7 ad art. 321c CO, p. 222).

4.2.2 Lorsque le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures supplémentaires contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu, la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prête à discussion (ATF 116 II 69 consid. 4b, résumé in JdT 1990 I 384). Elles ne constituent alors des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de celui-ci ou qu'il ne peut pas ignorer leur accomplissement. Ne constituent pas des heures supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles les justifient dans l'intérêt de l'employeur. Par exemple, le travailleur soucieux et inquiet, qui travaille régulièrement le soir, le week-end ou durant ses vacances, par seul souci de méticulosité, n'effectue pas des heures supplémentaires (TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 93 et 101). Lorsque des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires et justifiées, mais que l'employeur l'ignore, le travailleur doit

les annoncer dans un délai utile, soit en principe avant la prochaine échéance de paiement du salaire, de manière à ce que l'employeur puisse prendre les mesures organisationnelles pour éviter un travail supplémentaire à l'avenir, pour approuver lesdites heures ou s'y opposer (ATF 129 III 171 consid. 2.2, JdT 2003 I 241 ; TF 4A_86/2007 du 5 juin 2007 consid. 4.2 ; TF 4C.337/2001 du 1^{er} mars 2002 consid. 2 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 100).

4.3 Les premiers juges ont considéré que le point 2.3 du contrat de travail de base prévoyait le principe et l'indemnisation des heures supplémentaires. Toutefois, le point 3.4 dudit contrat renvoyait aux directives de l'employeur et de l'entreprise de mission, notamment au règlement d'entreprise de l'intimée ainsi qu'à la directive figurant dans le document remis à chaque collaborateur et intitulé « New Comer », qui prévoyaient l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, sauf cas exceptionnels devant préalablement être validés par un supérieur, ainsi que leur remise à zéro chaque mois. Les premiers juges ont retenu que ces documents étaient opposables à l'appelant et que son cahier des charges ne nécessitait pas qu'il effectue des heures supplémentaires, ni qu'il soit physiquement présent durant toute la durée d'ouverture du service technique dont il était responsable. Par conséquent, l'appelant ne pouvait légitimement pas prétendre à l'indemnisation de ses heures supplémentaires, celles-ci étant prohibées et n'ayant aucunement été validées ou requises.

4.4 On relèvera tout d'abord que, quoi qu'en dise l'appelant, il y a lieu de suivre la jurisprudence fédérale rendue en matière de renvoi général à un règlement annexe (cf. TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1), en dépit des critiques formulées, du reste par une partie de la doctrine seulement. Il ne revient en effet pas à la Cour de céans de réformer la jurisprudence fédérale dûment rendue en la matière, cette tâche revenant le cas échéant à notre Haute Cour, si elle devait considérer sa jurisprudence antérieurement rendue comme n'étant plus d'actualité.

L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il fait état d'une interprétation extensive du terme directive, dès lors que la deuxième phrase du point 3.4 du contrat se réfère expressément aux usages et au règlement de l'entreprise de mission. Quant à la première phrase du point 3.4, elle mentionne expressément les directives tant de l'employeur que de l'entreprise de mission. C'est donc à juste titre que les magistrats ont englobé dans cette terminologie le règlement d'entreprise de l'intimée et le document « New Comer » de l'entreprise de mission, ce document pouvant être considéré soit comme une directive, soit comme le reflet des usages de l'entreprise de mission. La démonstration de l'appelant, pour autant qu'elle soit compréhensible, est inconsistante et n'apporte pas la preuve du contraire.

Par ailleurs, il ressort des déclarations de l'appelant - non remises en cause en appel - que celui-ci était au courant de l'existence des directives qui prohibaient les heures supplémentaires dans leur principe, l'intéressé n'ayant du reste pas contesté qu'il s'agissait de « directives ». Force est ainsi de constater que l'appelant a pris l'initiative d'accomplir des heures supplémentaires de manière contraire à la volonté de l'employeur et sans son accord, alors même qu'il connaissait la teneur des directives précitées.

L'appelant ne peut rien tirer du système de contrôle du temps de travail (machine de pointage) dont il se prévaut, dès lors que, à la lecture du chiffre 5.3 du règlement d'entreprise et du document « New Comer » - dont on rappellera que l'appelant a admis connaître le contenu -, l'intimée ne pouvait que partir du principe que le nombre d'heures supplémentaires apparaissant dans l'extranet était remis à zéro chaque mois, le document précité le prévoyant expressément. G. _____ a confirmé ce système et a précisé qu'il arrivait qu'à la fin d'un mois un collaborateur vienne le voir pour lui dire qu'il avait effectué des heures supplémentaires, ensuite d'une demande par courriel du client, et qu'à défaut d'annonce, les heures étaient remises à zéro au début de chaque mois. Au vu du système en vigueur et quoi qu'en dise l'appelant, l'intimée n'avait pas à lui demander de cesser d'effectuer des heures

supplémentaires. Il n'est du reste pas établi que l'accomplissement de ces heures aurait été signalé à l'intimée par un autre biais que le système de contrôle du temps de travail, ni que l'appelant aurait annoncé à G. _____ à la fin d'un mois qu'il avait effectué des heures supplémentaires à la demande du client.

Dès lors que l'employé avait connaissance du règlement d'entreprise et, en particulier, du document « New Comer » et qu'il ne s'y est pas opposé, il y a lieu de considérer qu'il était d'accord avec leur contenu et que, selon une interprétation subjective, il avait donné son accord à de telles clauses.

Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté sans qu'il soit nécessaire d'examiner plus avant la question de la nécessité des heures supplémentaires effectuées.

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 920 fr. 50 (art. 62 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

5.3 L'intimée 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
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 920 fr. 50 (neuf cent vingt francs et cinquante centimes), sont mis à la charge de l'appelant T. _____.
- 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 Alain Pichard (pour T. _____),
- Me Véronique Perroud (pour N. _____),

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), 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 :