

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 11 juin 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mme Courbat et M. Stoudmann, juges  
Greffier : M. Grob

\*\*\*\*\*

**Art. 337 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 4 septembre 2020 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **X.**\_\_\_\_\_ **SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 4 septembre 2020, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 29 décembre 2020, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a dit que X. \_\_\_\_\_ SA devait payer à D. \_\_\_\_\_ la somme brute de 2'806 fr. 95, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2016, sous déduction des charges légales ou conventionnelles (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 11'550 fr., à la charge de D. \_\_\_\_\_ par 11'088 fr. et à la charge de X. \_\_\_\_\_ SA par 462 fr. (III), a dit que D. \_\_\_\_\_ rembourserait à X. \_\_\_\_\_ SA la somme de 962 fr. versée au titre de son avance des frais judiciaires (IV), a dit que X. \_\_\_\_\_ SA devait rembourser à D. \_\_\_\_\_ la somme de 18 fr. correspondant à l'avance de frais fournie pour la procédure de conciliation (V) et a dit que D. \_\_\_\_\_ devait verser à X. \_\_\_\_\_ SA la somme de 13'125 fr. à titre de dépens, débours et TVA compris (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance que la résiliation immédiate des rapports de travail signifiée le 7 juin 2016 par X. \_\_\_\_\_ SA à son employé D. \_\_\_\_\_ était justifiée, car ce dernier avait exercé une activité accessoire durant une période d'incapacité de travail, et que cette résiliation était intervenue dans le délai fixé par la jurisprudence. Constatant que D. \_\_\_\_\_ n'avait pas pris de vacances en 2016, l'autorité précédente a retenu que l'intéressé avait droit au paiement de celles-ci *pro rata temporis* jusqu'à la fin des rapports de travail, pour un montant brut de 2'806 fr. 95.

**B.** Par acte du 1<sup>er</sup> février 2021, D. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que X. \_\_\_\_\_ SA lui doive paiement de montants de 4'309 fr. 95 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016, de 3'172 fr. 05 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, de 702 fr. 70 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2017, de 1'750 fr. net, avec intérêts

à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2016, de 6'461 fr. 65 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2016, de 1'182 fr. 10 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2016 et de 33'729 fr. 90 à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, avec intérêts à 5% l'an dès le 7 juin 2016. Subsidairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour qu'elle procède dans le sens des considérants de l'arrêt sur appel.

Par avis du 8 mars 2021, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

**1.** **a)** D. \_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur ou l'appelant) est entré au service de X. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : la défenderesse ou l'intimée) le 1<sup>er</sup> juillet 2010 en qualité de Customer Consultant. Son lieu de travail se situait à Lausanne. Le demandeur avait pour domaine d'activité le service [...].

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, le demandeur a occupé la fonction de consultant commercial au service [...] pour la clientèle « grandes entreprises », au sein de la team [...]. S. \_\_\_\_\_ était sa supérieure hiérarchique.

**b)** Le contrat de travail du demandeur prévoyait une part annuelle liée au résultat cible de 4% du salaire de base en cas de réalisation de 100% des objectifs. Il bénéficiait de cinq semaines de vacances par année. Son temps de travail était de quarante heures par semaine.

**c)** Selon les contrats de travail signés par le demandeur, l'engagement était conclu sur la base de la convention collective [...] (ci-après : la CCT), qui prévoit en particulier ce qui suit :

« 2.10.2 Activité accessoire

Les collaboratrices/collaborateurs exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer X. \_\_\_\_\_ SA. L'exercice de telles activités accessoires n'est pas autorisé lorsqu'il constitue une violation du devoir de fidélité. La durée maximale du travail prescrite par la loi - toutes activités cumulées - ne peut pas être dépassée.

2.12.5 Résiliation

Les délais de résiliation sont les suivants :

- > pendant la période d'essai : sept jours pour une date quelconque ;
- > au cours de la 1<sup>ère</sup> année d'engagement : un mois pour la fin d'un mois ;
- > dès la 2<sup>e</sup> année d'engagement : trois mois pour la fin d'un mois ;
- > dès la 2<sup>e</sup> année d'engagement et dès 50 ans révolus : cinq mois pour la fin d'un mois.

[...]

La résiliation en temps inopportun et la résiliation avec effet immédiat sont réglées par les dispositions légales s'appliquant en la matière (art. 336c ss CO). »

**d)** Le chiffre 4 de la directive de la défenderesse intitulée « Achat et utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus » prévoit notamment ce qui suit :

« Les appareils de service mis à disposition par l'employeur constituent des outils de travail et sont par conséquent destinés à des fins professionnelles. L'usage privé est en principe toléré. Les frais supplémentaires non inclus dans l'abonnement standard résultant d'une utilisation privés [sic] sont à la charge du collaborateur. Pour cela, il dispose de l'outil de frais [...]. L'utilisation à des fins commerciales privées est interdite. »

Entendue en qualité de témoin, P. \_\_\_\_\_, conseillère des ressources humaines de la défenderesse, a précisé que le téléphone mobile de service pouvait être utilisé à des fins privées, même s'il devait être essentiellement utilisé à des fins professionnelles. Elle a ajouté que ce qui était défendu, c'était l'usage « privé - commercial ».

**2.** Dans le courant de l'année 2014, le demandeur s'est porté volontaire pour soutenir ponctuellement (deux ou trois jours par semaine si besoin) la team [...], soit le réseau [...], que dirigeait également S.\_\_\_\_\_. Le demandeur a suivi une vingtaine de demi-jours de formation à [...] au cours du deuxième semestre de l'année 2014. Sa formation consistait à travailler et à se perfectionner en binôme avec un collègue expérimenté. Il avait également des cours théoriques mais qui n'étaient pas sanctionnés par un examen ou un diplôme. Le temps de trajet du demandeur était comptabilisé comme du temps de travail.

**3.** Depuis son affectation au service [...] pour la clientèle « grandes entreprises » en mars 2012, le demandeur avait notamment pour collègue Q.\_\_\_\_\_. Ils étaient proches l'un de l'autre, se voyaient en dehors du travail et échangeaient sur de nombreux sujets, y compris d'ordre privé. Le demandeur avait ainsi plusieurs fois évoqué avec sa collègue les difficultés financières auxquelles il était confronté. Leur relation s'est dégradée durant l'été 2015.

Q.\_\_\_\_\_ est employée par la défenderesse depuis plus de vingt ans et a un statut d'expert. A l'époque, l'ancienneté et les compétences linguistiques pouvaient expliquer un salaire supérieur auprès de la défenderesse.

**4. a)** Par courriel du 27 juillet 2015, le demandeur a, pour la première fois, fait part à sa supérieure hiérarchique des difficultés qu'il rencontrait avec sa collègue Q.\_\_\_\_\_. Il lui a notamment demandé s'il pouvait changer de bureau afin de ne plus être à côté de celle-ci, ce à quoi S.\_\_\_\_\_ a répondu favorablement en lui indiquant qu'elle ne voyait pas d'inconvénient à ce qu'il change de place.

**b)** Lors d'un entretien d'évaluation qui s'est tenu le 31 juillet 2015, le demandeur a précisé à S.\_\_\_\_\_ son ressenti quant à l'attitude de sa collègue Q.\_\_\_\_\_. Il lui a notamment dit que le comportement de cette dernière avec les clients n'était pas correct et qu'il ne comprenait pas pourquoi elle lui posait des questions, compte tenu de son statut et de

son salaire plus élevé que le sien. S.\_\_\_\_\_ a proposé au demandeur d'intervenir en évoquant les reproches formulés directement avec Q.\_\_\_\_\_, ce que le demandeur a refusé, en lui demandant que l'entretien reste confidentiel. S.\_\_\_\_\_ a indiqué au demandeur qu'elle prenait bonne note de sa décision.

**5.** Par courriel du 12 octobre 2015, S.\_\_\_\_\_ a indiqué au demandeur qu'il s'occuperait désormais à plein temps du service [...]. Elle a expliqué ce changement en raison de la surcharge de travail que connaissait le service en question, de sorte qu'elle a retiré des tâches du demandeur le réseau [...]. Elle a précisé que c'était sa décision et que celle-ci n'avait pas été influencée par Q.\_\_\_\_\_, malgré que le demandeur était convaincu du contraire. En effet, S.\_\_\_\_\_ était tenue, en sa qualité de responsable des divisions [...] et [...], de s'assurer que les forces de travail à disposition y soient réparties conformément aux besoins de chaque structure. Le demandeur n'a pas accepté cette décision mais l'a néanmoins exécutée.

**6.** Le demandeur a été en arrêt maladie du 19 octobre au 5 novembre 2015. Il a indiqué que son absence était imputable à sa collègue Q.\_\_\_\_\_, qui n'était pas correcte avec lui et percevait un salaire plus élevé que le sien alors qu'il s'estimait plus compétent. Le demandeur a à nouveau refusé que S.\_\_\_\_\_ ait un entretien avec Q.\_\_\_\_\_ au sujet de ses plaintes.

**7.** Q.\_\_\_\_\_ s'est également plainte de l'attitude du demandeur à son égard. Face à cette situation, S.\_\_\_\_\_ s'est adressée aux ressources humaines de la défenderesse en vue notamment de mettre en place une médiation entre le demandeur et Q.\_\_\_\_\_. H.\_\_\_\_\_, alors consultante en ressources humaines au sein de la défenderesse, a pris contact avec le demandeur par téléphone entre fin octobre et début novembre 2015. Celui-ci lui a fait part de différents reproches, dirigés également contre sa supérieure S.\_\_\_\_\_, notamment concernant sa décision de lui avoir retiré l'activité [...]. H.\_\_\_\_\_ a proposé au demandeur de mener une réflexion sur les moyens qui pourraient lui

permettre de retrouver l'entente cordiale qu'il entretenait auparavant avec Q.\_\_\_\_\_. Une rencontre pour discuter de cette analyse a été fixée juste avant les fêtes de Noël 2015.

Quelques jours avant la date prévue, H.\_\_\_\_\_ a contacté le demandeur pour prendre de ses nouvelles et lui demander s'il avait été en mesure de mener les réflexions convenues. Le demandeur a répondu qu'à la suite de divers aménagements, notamment un changement de place au bureau, la situation s'était améliorée dès lors qu'il n'avait plus de contact direct avec sa collègue, ce qui rendait la réunion prévue inutile. H.\_\_\_\_\_ n'a ensuite plus eu de nouvelle du demandeur.

S.\_\_\_\_\_ a également constaté une amélioration de la situation entre le demandeur et Q.\_\_\_\_\_, notamment grâce à l'éloignement géographique de leurs bureaux. De plus, Q.\_\_\_\_\_ travaillait aussi partiellement depuis la maison, de sorte qu'elle voyait moins le demandeur et ses autres collègues. S.\_\_\_\_\_ est en outre intervenue auprès de Q.\_\_\_\_\_ durant cette période afin qu'elle adapte sa manière de communiquer. Respectant la volonté du demandeur de garder confidentiels les reproches évoqués, S.\_\_\_\_\_ a expliqué à Q.\_\_\_\_\_ que lorsqu'elle s'adressait à ses collègues, on pouvait avoir le sentiment qu'elle leur donnait des ordres.

**8.** Le 17 décembre 2015, le demandeur a enregistré le nom de domaine de son site Internet « [...] » et a indiqué comme numéro de téléphone le 058/[...]. Il ressort des prescriptions techniques et administratives de l'Office fédéral de la communication concernant la répartition des numéros E. 164 que l'indicatif 058 est réservé aux entreprises. Le demandeur a également été répertorié dans divers annuaires professionnels, notamment « Les pages Jaunes » de « local.ch » et « ChatsDeRace.com ». Le numéro de téléphone 058/[...] n'a cependant été activé que le 20 octobre 2016.

**9.** La charge de travail des collaborateurs de la défenderesse était fluctuante et il y avait des périodes plus chargées que d'autres.

Entendue en qualité de témoin, S.\_\_\_\_\_ a confirmé que le bureau avait longtemps été en sous-effectif, de sorte que les collaborateurs avaient dû effectuer des heures supplémentaires. Elle a cependant précisé qu'elle n'avait jamais contraint personne à effectuer des heures supplémentaires, à l'exception d'une heure de plus par semaine occasionnellement. Les quelques collaborateurs qui effectuaient plus d'heures le faisaient de leur propre chef, dans le cadre du temps de travail mobile, à l'instar du demandeur. Ce dernier cherchait à être constamment à jour dans son travail, ce qui n'était pas exigé de lui. S.\_\_\_\_\_ lui avait d'ailleurs rappelé à plusieurs reprises que ce n'était pas possible d'être à jour en lien avec l'activité exercée.

**10. a)** Par courriel du 7 février 2016, le demandeur a informé ses collègues et ses supérieurs qu'il démarrait un élevage de chats de race Bengal et leur a présenté son projet avec quelques lignes extraites de son site Internet, sur lesquelles figuraient notamment son numéro de téléphone (079/[...]) et les indications selon lesquelles il s'agissait d'une « Chatterie familiale » et un « cadre de vie familial » était offert aux chats. Dès que le demandeur a commencé à acquérir des chats de Bengal, il a parlé de sa passion avec ses collègues et leur a montré des photos. S.\_\_\_\_\_ lui a indiqué qu'elle trouvait que ce hobby était bien pour lui, mais elle n'est pas allée consulter le site Internet, l'élevage de chats ne l'intéressant pas particulièrement. N'ayant pas prêté d'attention particulière au courriel précité, la prénommée n'a pas retenu ou relevé le numéro de téléphone utilisé par le demandeur.

**b)** Il ressort du site du demandeur que le prix d'un chaton est de 1'670 francs. Les chatons sont vendus vaccinés, vermifugés, stérilisés, identifiés électroniquement, propres et sociabilisés, et disposent d'un pedigree, d'un carnet de santé et d'un certificat de bonne santé établi par un vétérinaire. Un contrat de cession du chaton est signé lors de la vente. Un suivi des chatons adoptés et une permanence sont assurés ; un transport dans le foyer de l'acheteur est également proposé. Le demandeur, dont les coordonnées sont visibles sur son site, acceptait de nombreux moyens de paiement tels que Maestro, Postcard, Visa,

Mastercard, American Express, Paypal ainsi que la Carte bleue et les chèques en Euros pour les acheteurs français.

**11.** Le demandeur n'a pas interpellé S.\_\_\_\_\_ depuis la fin de l'année 2015 jusqu'au 21 mars 2016.

**12.** S.\_\_\_\_\_ a constaté que le demandeur manquait de motivation et qu'il avait réduit son investissement à compter du mois de décembre 2015, en accumulant un déficit d'heures. Le demandeur a compensé tout son solde de temps positif en prenant régulièrement des congés (compensation des heures variables), aux dates suivantes :

- En janvier 2015 : les 12, 13, 21, 22 et 23 ;
- En février 2015 : aucun ;
- En mars 2015 : les 3, 4 et 16 ;
- En avril 2015 : aucun ;
- En mai 2015 : les 4, 5 et 6 ;
- En juin 2015 : les 8, 15 et 29 ;
- En juillet 2015 : aucun ;
- En août 2015 : les 19, 20 et 21 ;
- En septembre 2015 : le 9 ;
- En octobre 2015 : les 5 et 16 ;
- En novembre 2015 : le 13 ;
- En décembre 2015 : le 9 ;
- En janvier 2016 : le 21 ;
- En février 2016 : les 1<sup>er</sup>, 5, 8 et 25 ;
- En mars 2016 : le 1<sup>er</sup>.

En conséquence, son solde de temps de travail a varié entre +38.31h et 0.00h en 2015, puis a baissé jusqu'à -33.38h avant son arrêt de travail en mars 2016, selon le détail suivant :

- Début janvier 2015 : +38.31
- Fin janvier 2015 : +11.46
- Fin février 2015 : +27.14

- Fin mars 2015 : +15.58
- Fin avril 2015 : +32.16
- Fin mai 2015 : +18.31
- Fin juin 2015 : +7.18
- Fin juillet 2015 : +33.47
- Fin août 2015 : +23.49
- Fin septembre 2015 : +33.13
- Fin octobre 2015 : +15.13
- Fin novembre 2015 : +10.50
- Fin décembre 2015 : +0.00
- Fin janvier 2016 : +0.00
- Fin février 2016 : -25.03
- Fin mars 2016 : -33.38.

La supérieure hiérarchique du demandeur lui a par ailleurs refusé des congés sollicités en 2016 en lui demandant de les prendre sur ses vacances.

**13.** Les 19 et 20 mars 2016, le demandeur s'est rendu en France, à [...], pour une exposition sur les chats de Bengal.

**14.** Le demandeur a été incapable de travailler à 100% à compter du 21 mars 2016.

**15.** A la suite de l'absence prolongée du demandeur pour cause de maladie et en vue de sa réintégration, un processus de Case Management a été initié à la fin du mois d'avril 2016. M. \_\_\_\_\_, Case Manager au sein de la défenderesse, a invité le demandeur à un entretien devant se dérouler le 27 avril 2016. Par courriel du 26 avril 2016, le demandeur a indiqué à la prénommée qu'il n'avait pas regardé ses rendez-vous médicaux et qu'il en avait plusieurs prévus entre le 27 et le 29 avril 2016, de sorte qu'il lui serait difficile de venir à Lausanne le mercredi 27 avril 2016. D'autres dates ont été proposées au demandeur ; ce dernier a finalement refusé de participer à la séance prévue, en indiquant notamment qu'il ne se sentait pas en état de participer actuellement à un

entretien sur le travail, étant en très mauvaise santé d'un point de vue psychique et n'ayant pas la force d'affronter la raison de son burnout. Par courriel du 29 avril 2016, le demandeur a fait état à M.\_\_\_\_\_ du mobbing que lui aurait fait subir une de ses collègues.

Le 2 mai 2016, M.\_\_\_\_\_ a répondu au demandeur qu'il existait une cellule au sein de la défenderesse chargée d'écouter les collaborateurs et de mener une enquête destinée à établir si des agissements reportés devaient être considérés comme du mobbing. Elle lui a précisé que s'il estimait que certains agissements n'étaient pas conformes à ses yeux, il pouvait prendre directement contact avec B.\_\_\_\_\_ du Personal Care. Dans sa réponse du même jour, le demandeur a indiqué à M.\_\_\_\_\_ qu'il ne souhaitait pas donner suite à l'offre qui lui était faite, en estimant que ce qui n'était pas constructif, c'était que son appel à l'aide auprès de sa supérieure et des ressources humaines en octobre n'avait pas été entendu. Le demandeur n'a jamais contacté la cellule en charge du processus d'enquête en cas de mobbing, ni la division Personal Care de la défenderesse. B.\_\_\_\_\_, employée par la défenderesse au sein de l'entité Care Gate, anciennement appelée Personal Care, a indiqué qu'elle n'avait pas été sollicitée par le demandeur.

**16.** Le 10 mai 2016, le demandeur a demandé que son numéro privé (079/[...]) devienne son numéro professionnel à la place du [...], afin que les six derniers chiffres du nouveau numéro correspondent aux lettres « [...] » sur le clavier du téléphone. La supérieure hiérarchique du demandeur n'a pas validé ce changement de numéro.

**17.** À la suite de la prolongation de l'arrêt maladie du demandeur, M.\_\_\_\_\_ l'a recontacté par courriel du 13 mai 2016 pour lui proposer un nouvel entretien.

Dans sa réponse du 20 mai 2016, le demandeur a refusé, en indiquant qu'il ne voyait pas quelle solution elle pouvait lui proposer pour reprendre son travail sereinement, dès lors notamment que rien ne

pouvait être fait au niveau du mobbing et du harcèlement puisque sa supérieure tolérait ouvertement cette pratique.

Le même jour, M.\_\_\_\_\_ lui a alors proposé de se positionner par rapport à une reprise de son activité ou à une fin des rapports de travail. Le demandeur a répondu qu'il pouvait imaginer reprendre sa fonction aux conditions suivantes : que Q.\_\_\_\_\_ soit « remise à sa place », que les disparités de traitement cessent, que le management comprenne que la charge de travail n'était pas viable avec un manque d'effectif, et qu'on lui rende son activité au sein de la division [...] qui lui avait été retirée sans motif. Le demandeur a souligné qu'il serait également d'accord de reprendre le travail s'il pouvait travailler à 100% depuis la maison. Il a précisé qu'il se sentait pour le moment très mal à l'idée de recommencer à travailler et a demandé si une fin des rapports de travail comprenait une proposition de départ en temps et/ou argent. S'agissant de la remise à l'ordre de sa collègue, M.\_\_\_\_\_ a indiqué au demandeur qu'une médiation avec une personne neutre devrait intervenir. En relation avec le mobbing, elle a rappelé au demandeur qu'une enquête devrait être menée conformément au processus instauré par la défenderesse en la matière, des agissements correspondant au mobbing tel que défini par la loi n'étant nullement tolérés par cette dernière. M.\_\_\_\_\_ a proposé au demandeur d'y réfléchir et de lui revenir le moment venu. Enfin, elle lui a rappelé qu'elle restait à sa disposition, qu'elle pouvait écouter, coordonner des actions, ouvrir des portes, organiser des entretiens mais qu'elle ne pouvait pas prendre de décision à sa place.

**18. a)** Par courriel du 23 mai 2016, S.\_\_\_\_\_ a envoyé à M.\_\_\_\_\_ un extrait du site Internet du demandeur - à savoir la rubrique « Nos Expositions Passées & Titres » qui fait état des concours auxquels l'intéressé aurait participé -, après avoir été alertée par des remarques de collaborateurs qui avaient vu que le demandeur voyageait avec ses chats alors qu'eux devaient effectuer son travail. En consultant le site Internet du demandeur, S.\_\_\_\_\_ a découvert l'ampleur de l'activité exercée par celui-ci en lien avec son élevage de chats et notamment ses voyages à

l'étranger pour participer à des expositions de chats de race durant son incapacité de travail. Il ressort de ce site Internet que le demandeur a participé aux expositions suivantes :

- un week-end en France, à [...], du 19 au 20 mars 2016 ;
- une journée en France, à [...], le 10 avril 2016 ;
- un séjour en France, à [...], les 29 avril et 1<sup>er</sup> mai 2016 ;
- un séjour en Italie, à [...], les 14 et 15 mai 2016.

S.\_\_\_\_\_ a également constaté que le demandeur utilisait son téléphone mobile de service comme numéro de contact pour son activité d'élevage.

**b)** Les ressources humaines de la défenderesse et son service juridique ont été alertés à leur tour immédiatement. Le demandeur a été convoqué par SMS du 25 mai 2015 et courrier du 26 mai 2016 pour faire un point sur sa situation professionnelle lors d'un entretien devant se dérouler le 1<sup>er</sup> juin 2016. La défenderesse voulait notamment savoir si le demandeur s'était personnellement rendu à l'étranger dans le cadre de son activité accessoire.

Par courriel du 27 mai 2016, le demandeur a informé ses supérieures, soit notamment P.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_, que son état de santé ne lui permettait pas de se présenter dans les locaux de la défenderesse et qu'il n'était pas disposé à participer à un tel entretien.

**19.** Par courrier du 30 mai 2016 adressé au demandeur, la défenderesse a relevé qu'il avait refusé les rendez-vous fixés par son employeur afin de rencontrer les ressources humaines. La défenderesse a précisé que tant que le demandeur ne fournirait pas d'informations, il ne lui serait pas possible d'ouvrir une enquête et qu'elle devrait ainsi considérer les prétendus reproches du demandeur comme inexistantes. Elle a ajouté qu'elle avait constaté que le demandeur exerçait une activité accessoire qu'il n'avait pas déclarée, à savoir un élevage de chats de race, ceci en violation du ch. 2.10.2 CCT. La défenderesse a convoqué le

demandeur à un nouvel entretien le 7 juin 2016 et l'a en outre informé que tant qu'elle n'aurait pas pu éclaircir la situation au sujet de cette activité accessoire en relation avec son incapacité de travail, le versement de son salaire serait suspendu.

Par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2016, le demandeur a confirmé à la défenderesse sa présence à l'entretien du 7 juin 2016. Il a en outre indiqué que les soupçons de l'employeur quant à son incapacité de travail et ses déplacements à l'étranger ne permettaient pas de remettre en question la force probante de ses certificats médicaux. Le demandeur a ainsi requis l'annulation de la suspension du versement de son salaire. Il a également prié la défenderesse de respecter sa personnalité et d'arrêter de le contacter pendant son arrêt de travail.

**20. a)** Le 7 juin 2016, a eu lieu un entretien entre S.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_, [...], senior counsel, le demandeur et [...], personne de confiance amenée par celui-ci. A cette occasion, le demandeur a expliqué que l'élevage de chats de race était pour lui une passion qu'il pratiquait durant son temps libre. Il a confirmé qu'il avait effectivement voyagé à l'étranger car cela lui faisait du bien dans sa situation. L'intéressé a expliqué qu'il était en arrêt maladie parce qu'il avait fait un burnout à la suite d'événements passés dans l'entreprise et que ses déplacements à l'étranger lui faisaient du bien. Il a exprimé son regret de ne pas pouvoir parler davantage des raisons de sa maladie dès lors que le but de l'entretien était l'exercice d'une activité accessoire non déclarée. Le demandeur a signifié à la défenderesse que le fait d'être sans arrêt sollicité par divers de ses collaborateurs pendant son arrêt maladie ne lui permettait pas de se rétablir. Il a déploré le fait que sa supérieure hiérarchique ne prenne pas de ses nouvelles et que la défenderesse n'ait pas cherché à savoir pourquoi il était malade. A la question de savoir ce que signifiait pour lui d'être victime de harcèlement, le demandeur a répondu que c'était le fait de recevoir des ordres d'une personne qui n'était pas autorisée à en donner. Il a indiqué qu'il n'avait pas voulu rencontrer M.\_\_\_\_\_, car aucune solution appropriée ne lui avait été proposée. A l'issue de cet entretien, la défenderesse a eu l'impression que

le demandeur n'avait aucune intention de collaborer en vue d'une reprise d'activité, préférant s'investir dans son élevage.

**b)** Par lettre remise en mains propres au demandeur le 7 juin 2016 au terme de l'entretien susmentionné, la défenderesse lui a notifié son congé avec effet immédiat. Elle a indiqué que le motif de la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat résidait dans le fait que, selon elle, le demandeur avait exercé une activité accessoire pendant son incapacité de travail à 100%, sans l'avoir déclarée à son employeur. La défenderesse a également constaté que le demandeur utilisait son raccordement de service à des fins commerciales privées, ce qui était formellement interdit selon la directive « Achat et utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus ». Elle a précisé que le lien de confiance qui les unissait était définitivement rompu.

**c)** A la date du licenciement du demandeur, ce dernier n'avait vendu aucun chat, ceux-ci étant nés le 20 mai 2016.

**21.** Les relevés téléphoniques du téléphone portable de service du demandeur confirment sa présence à l'étranger durant son incapacité totale de travailler, à savoir du 19 au 20 mars 2016 en France, du 8 au 10 avril 2016 en France, du 29 avril au 2 mai 2016 en France, du 13 au 16 mai 2016 en Italie, le 21 mai 2016 en France et du 28 au 30 mai 2016 en France.

Lesdits relevés démontrent également que le demandeur avait utilisé son appareil de service pour son activité d'élevage, notamment les rubriques suivantes :

- rubrique Business Numbers (services à la valeur ajoutée) : appels surtaxés au service des urgences du Centre Vétérinaire de [...] les 28 et 29 décembre 2015 pour un montant de 32 fr. 90 ;
- rubrique autres services (services d'autres fournisseurs) : achat d'un abonnement petpointer, système de

géolocalisation pour chat, pour un montant de 51 fr. 20 le 5 janvier 2016 ;

- rubrique communications internationales depuis la Suisse : entre le 19 mai et le 31 mai 2016 (communications avec différentes chatteries en France) : Elevage [...] au 0033[...], plus de trente minutes d'appel le 31 mai 2016 ; Elevage [...] au 033[...] et divers SMS les 19, 22, 23 et 30 mai 2016 ; Chatterie [...] au 033[...] le 19 mai 2016.

Le demandeur n'a pas annoncé de dépenses privées à la défenderesse sur son téléphone portable professionnel en lien avec son élevage.

**22.** Le 16 juin 2016, la défenderesse a transmis au demandeur un certificat de travail, dont le dernier paragraphe est libellé en ces termes :

« Malgré ce qui précède, les rapports de travail avec D. \_\_\_\_\_ ont pris fin avec effet immédiat le 7 juin 2016 en raison de l'exercice d'une activité accessoire pendant une période d'incapacité de travail. »

**23.** Par courrier du 24 juin 2016, le demandeur a contesté l'existence d'un juste motif permettant la résiliation immédiate des rapports de travail et a requis la délivrance d'un nouveau certificat de travail qui soit conforme à la jurisprudence fédérale, soit un certificat qui ne mentionne pas la cause de son licenciement avec effet immédiat.

Par courriel du 6 juillet 2016, la défenderesse a indiqué au demandeur qu'elle ne lui délivrerait pas de nouveau certificat de travail.

Le demandeur lui a répondu le 15 juillet 2016 que le certificat de travail devait être bienveillant, principe qui prenait selon lui le pas sur celui de la véracité.

**24.** Le demandeur a reçu la somme de 1'311 fr. 70 à titre de salaire mensuel brut pour le mois de juin 2016, ainsi que 2'449 fr. 15 à

titre de treizième salaire. Un montant de 1'182 fr. 10 a été retenu par la défenderesse sur le salaire du demandeur à titre d'heures négatives.

**25.** Le demandeur a été en incapacité totale de travailler jusqu'au 31 juillet 2016 à tout le moins.

**26.** Dans un rapport du 26 août 2016, le Dr [...], psychiatre FMH, a notamment relevé que selon le psychiatre du demandeur, il n'était pas certain que celui-ci prenne régulièrement son traitement médicamenteux et qu'il présentait probablement un trouble de la personnalité non encore défini. En outre, il a fait état de plusieurs contradictions dans les propos du demandeur, qu'il pouvait expliquer par une exagération de l'assuré. Ainsi, par exemple, le demandeur avait expliqué que ses problèmes avaient commencé à mi-2015 mais qu'il prenait des antidépresseurs depuis 1 et demi - 2 ans. Le Dr [...] a conclu que le demandeur ne présentait pas ses pleines capacités à travailler dans le marché libre. Le demandeur n'a pas parlé de son élevage de chats à ce médecin.

**27.** Ensuite de sa demande du 3 novembre 2016, le demandeur a été inscrit dans le registre IDE (identification des entreprises) et assujetti à la TVA depuis le 7 juin 2016 sous le numéro [...].

**28.** Le demandeur a perçu des indemnités journalières, directement de l'assurance, pour un montant total de 41'373 fr. 05 entre le 8 juin et le 31 décembre 2016.

**29.** Par décision du 10 mai 2017, la Caisse publique de chômage du canton de Fribourg a indiqué au demandeur qu'il avait droit à 260 indemnités journalières au maximum. Elle a précisé que l'issue de la procédure ouverte par l'assuré contre la défenderesse pourrait avoir une incidence en termes de périodes de cotisation, dans l'hypothèse d'un jugement définitif admettant le caractère injustifié du licenciement du 7 juin 2016.

**30.** Le 28 septembre 2017, le demandeur s'est inscrit au Registre du commerce sous la raison individuelle « [...] ».

**31.** En cours d'instruction, une expertise judiciaire a été mise en œuvre et confiée au Dr Y.\_\_\_\_\_, psychiatre et psychothérapeute FMH, qui a rendu son rapport le 8 mai 2019. S'agissant de l'incapacité de travail du demandeur, l'expert a indiqué qu'il était vraisemblable que l'intéressé présentait une incapacité de travail totale en mars 2016, en relevant qu'il était néanmoins vraisemblable également que cette incapacité n'était pas totale. Il a ajouté que si le demandeur pouvait dire qu'il participait à des expositions félines et que cela lui faisait du bien, il avait donc certainement des ressources. L'expert a précisé à cet égard qu'il n'était pas évident que le demandeur avait recouvré une capacité de travail partielle à ce moment dans son activité habituelle. L'expert a également relevé qu'il était vraisemblable que la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat du demandeur ait prolongé son incapacité de travail, en précisant que le trouble de la personnalité dont souffrait l'intéressé n'était toutefois pas imputable à ses conditions de travail ; la décompensation sous forme d'un trouble de l'adaptation était en revanche vraisemblablement imputable aux conditions de travail.

Par courrier du 14 août 2019, l'expert Y.\_\_\_\_\_ a confirmé que le trouble de la personnalité, par définition et de fait, était préexistant aux rapports de travail entre le demandeur et la défenderesse. Selon lui, l'atteinte à la santé sous forme d'un trouble de l'adaptation était vraisemblablement en lien de causalité naturelle avec les conditions de travail. Comme expliqué dans son rapport, l'aggravation de l'atteinte à la santé et, en conséquence, sa persistance, ne pouvaient pas être mis sur le compte exclusivement des conditions de travail ni du licenciement. Il a estimé que la relation de causalité naturelle entre les conditions de travail et la persistance des troubles psychiques s'était progressivement éteinte, approximativement dans les six à huit mois qui avaient suivi le début de l'incapacité de travail le 21 mars 2016, soit au plus tard le 31 décembre 2016. Il a indiqué que l'atteinte à la santé actuelle ne pouvait plus être

considérée comme en lien de causalité naturelle avec les conditions de travail qu'avait connues le demandeur.

**32. a)** Par demande du 6 mars 2017, le demandeur a pris les conclusions suivantes contre la défenderesse :

- « 1. La défenderesse X. \_\_\_\_\_ SA est débitrice et doit prompt paiement au demandeur D. \_\_\_\_\_ de la somme brut [sic] globale de CHF 51'308.85 (cinquante et un mille trois cent huit francs et huitante-cinq centimes), avec intérêt, soit :
- CHF 4'309.95 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016 ;
  - CHF 3'172.05 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
  - CHF 702.70 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2017 ;
  - CHF 1'750.00 net, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2016 ;
  - CHF 6'461.65 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 30 juin 2016 ;
  - CHF 1'182.10 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2016 ;
  - CHF 33'729.90 à titre d'indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 7 juin 2016 ;
2. Ordre est donné à la défenderesse de délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330 a al. 1 CO selon le projet remis par le demandeur. »

**b)** Dans sa réponse du 11 octobre 2017, la défenderesse a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur et à ce qu'il soit condamné aux frais et aux dépens de l'instance.

**c)** Par réplique du 30 janvier 2018, le demandeur a pris les conclusions suivantes :

- « 1. La défenderesse X. \_\_\_\_\_ SA est débitrice et doit prompt paiement au demandeur D. \_\_\_\_\_ de la somme brute globale de CHF 83'361.85 (huitante-trois mille trois cent soixante-et-un francs et huitante-cinq centimes), avec intérêt, soit :
- CHF 4'309.95 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016 ;
  - CHF 3'172.05 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
  - CHF 702.70 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2017 ;
  - CHF 1'750.00 net, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> novembre 2016 ;

- CHF 6'461.65 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 30 juin 2016 ;
  - CHF 1'182.10 brut, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2016 ;
  - CHF 33'729.90 à titre d'indemnité au sens de l'art. 337 c al. 3 CO, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 7 juin 2016 ;
  - CHF 32'053.00 à titre d'indemnités de chômage, avec intérêt légal à 5% l'an dès le 7 juin 2016.
2. Ordre est donné à la défenderesse de délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330 a al. 1 CO selon le projet remis par le demandeur. »

**d)** La défenderesse a dupliqué le 14 mai 2018.

Le demandeur s'est déterminé par écriture du 16 août 2018.

**e)** L'audience d'instruction et de premières plaidoiries s'est tenue le 28 août 2018.

Lors d'une audience du 16 janvier 2020, le demandeur et [...], employée du service juridique de la défenderesse, ont été interrogés en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC ; S. \_\_\_\_\_ a été entendue en qualité de témoin.

Lors d'une audience du 13 février 2020, P. \_\_\_\_\_, Q. \_\_\_\_\_ et H. \_\_\_\_\_ ont été entendues en qualité de témoin.

M. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_ et [...], employé de la défenderesse, ont été entendus en qualité de témoin le 14 février 2020.

**f)** Le 28 avril 2020, les parties ont déposé des mémoires de plaidoiries écrites.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (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).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile compte tenu des fêtes hivernales (art. 145 al. 1 let. c CPC) contre une décision finale par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures 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 (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

### **3.**

**3.1** L'appelant se plaint d'une constatation inexacte des faits à plusieurs égards.

On précisera que la critique en lien avec la prise de connaissance de son activité d'élevage de chats par S.\_\_\_\_\_ sera examinée ci-après (cf. *infra* consid. 5.3).

**3.2** L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que son absence pour cause de maladie à compter du 21 mars 2016 était une absence « prolongée » (cf. *supra* let. C ch. 15). Il fait valoir qu'au moment où le Case Management a été initié à la fin du mois d'avril 2016, son absence n'aurait été que d'un mois et dix jours, ce qui ne constituerait pas une absence prolongée car il s'agirait d'une durée inférieure au délai de trente jours « pour initier les démarches concernant l'AI provisoire ». Il ne s'agirait pas non plus d'une absence prolongée au sens du descriptif du Case Management produit sous pièce 112. Il requiert également que l'état de fait soit complété par quelques extraits de ce titre, qui seraient selon lui « contraires au principe de la personnalité ». L'état de fait devrait ainsi retenir que son absence au moment de la mise en place du Case Management était de trente jours, qui ne serait donc pas une absence prolongée selon la pièce 112, et que le contenu de ce titre serait « effrayant » lorsqu'il serait soumis à un collaborateur ayant fait une grave dépression en raison de sa situation professionnelle.

En l'espèce, l'intimée a allégué dans sa réponse qu'à la suite de « l'absence prolongée » de l'appelant pour cause de maladie et en vue de sa réintégration, un processus de Case Management avait été initié à la fin du mois d'avril 2016 (all. 153) ; elle a offert de prouver cet allégué par la pièce 112 et par l'audition de deux témoins. Le témoin M.\_\_\_\_\_ a confirmé l'exactitude de cet allégué et le témoin S.\_\_\_\_\_ a précisé que le Case Management se déclenchait « après plusieurs absences » et qu'il s'agissait d'un processus standard. La pièce 112, à savoir un document décrivant le Case Management de l'intimée, indique notamment qu'en cas « d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident (env. 50 jours), le Case Management intervient et vérifie la capacité et la

volonté de réintégration auprès du collaborateur malade et de son supérieur ».

Compte tenu de ces éléments, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir retenu que l'absence pour cause de maladie de l'appelant ayant débuté le 21 mars 2016 était une « absence prolongée » et qu'elle avait entraîné la mise en place du Case Management à la fin du mois d'avril 2016, en reprenant le libellé de l'allégué 153. Le fait que la pièce 112 évoque une absence de cinquante jours environ n'y change rien dès lors qu'il s'agit manifestement d'une durée indicative. Par ailleurs, l'appelant n'explique pas la conséquence qu'il entend tirer de la modification de l'état de fait qu'il requiert à cet égard et on ne voit pas en quoi celle-ci serait décisive pour l'issue du litige.

Quant aux éléments ressortant de la pièce 112 que l'appelant aimerait voir figurer dans l'état de fait, il ne les a pas allégués en première instance et il n'explique pas davantage pas la conséquence qu'il entend en tirer.

Le moyen doit être rejeté.

**3.3** L'appelant soutient que l'état de fait devrait être complété en ce sens que l'expert Y. \_\_\_\_\_ aurait précisé dans son rapport du 8 mai 2019 que l'appelant avait participé à des expositions félines, que cela lui faisait du bien et qu'il n'était absolument pas évident qu'il avait recouvré une capacité de travail partielle à ce moment dans son activité habituelle. L'appelant en conclut que la participation à ces expositions aurait été de nature à l'aider dans sa maladie, mais qu'il aurait de toute façon présenté une incapacité totale de travail.

En l'occurrence, l'expert a indiqué, s'agissant de la capacité de travail de l'appelant (pp. 14-15 du rapport du 8 mai 2019), qu'il était vraisemblable que l'intéressé présentait une incapacité de travail totale en mars 2016, en relevant qu'il était néanmoins vraisemblable également que cette incapacité n'était pas totale. Il a ajouté que si l'appelant pouvait

dire qu'il participait à des expositions félines et que cela lui faisait du bien, il avait donc certainement des ressources, en précisant qu'il n'était pas évident que l'appelant avait recouvré une capacité de travail partielle à ce moment dans son activité habituelle.

Par souci d'exhaustivité, l'état de fait a été complété par ce passage du rapport d'expertise (cf. *supra* let. C ch. 31).

#### **4.**

**4.1** L'appelant conteste l'existence d'un juste motif de résiliation des rapports de travail.

**4.2** L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A\_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 6). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance

des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et par conséquent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3a). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs : la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1). Le devoir de fidélité, sous son aspect positif, comprend un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, des perturbations dans l'exécution du travail et d'autres irrégularités ou abus (TF 4A\_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1 et les références citées).

Le fait d'exercer une activité accessoire - pendant une incapacité de travail de 100% déclarée à l'employeur - constitue une violation grave du devoir de fidélité, entraînant une rupture du lien de confiance et justifiant un licenciement avec effet immédiat (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.4 et les références citées). Indépendamment du type d'activité que couvrait le certificat médical de l'employé, la gravité de sa faute réside dans le fait qu'il a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputée incapable de travailler. Or, ceci n'est pas tolérable pour un employeur (TF 8C\_548/2012 du 18 juillet 2013 consid. 6.2). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a admis une violation grave du devoir de fidélité justifiant un licenciement immédiat dans le cas d'une conseillère en personnel dans un Office régional de placement qui, durant une incapacité de travail partielle, avait travaillé à tout le moins à trois reprises les mercredis après-midi dans un magasin de vêtements, à l'insu de son employeur et alors qu'elle se déclarait absente pour cause de maladie. La Haute cour a relevé que durant son engagement, en contrepartie du traitement qui lui était versé, le fonctionnaire était tenu de

consacrer à sa fonction l'entier de son temps et force de travail, à moins qu'il ne soit empêché de travailler à cause d'une atteinte physique, mentale ou psychique. Ce temps dû à l'employeur – qu'il soit travaillé ou non travaillé en raison d'une incapacité de travail – ne constituait pas du temps libre dont le fonctionnaire pouvait disposer à sa guise comme d'un jour férié (TF 8C\_548/2012 précité ibidem).

Effectuer un travail rémunéré non concurrent à l'activité de l'employeur constitue une violation du devoir de fidélité du travailleur. L'employé viole gravement son obligation de fidélité s'il travaille pour un tiers ou pour son propre compte durant une prétendue période d'incapacité de travail (arrêt du 27 octobre 2017 (601 2016 167) de la 1<sup>re</sup> Cour administrative du canton de Fribourg, consid. 5c ; Wyler/Heinzer Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, p. 114). Il le viole aussi en exerçant une activité rémunérée en faveur d'un tiers durant ses vacances, à tout le moins si cette activité l'empêche de profiter du but de ses vacances avec pour conséquence qu'il revient au travail en n'étant pas reposé (Wyler/Heinzer, op. cit., ibidem).

**4.3** Les premiers juges ont tout d'abord relevé que l'activité accessoire d'élevage de chats de l'appelant ne pouvait pas être considérée comme un simple loisir, dès lors que l'intéressé avait acquis des chats de race dans le but de les reproduire et d'en tirer un revenu. Afin de pouvoir justifier d'un prix élevé pour les chatons, soit 1'670 fr. par animal, il a fait participer les parents à des concours qui se déroulaient principalement à l'étranger. Dès lors, l'organisation de ses voyages avec ses animaux induisait inmanquablement un certain stress et une fatigue lors d'une période pendant laquelle l'appelant devait se reposer puisqu'il n'était pas en état de travailler. De plus, les chatons bénéficiaient de soins dignes d'un élevage professionnel car avant la vente, ils étaient vaccinés, vermifugés, stérilisés, identifiés électroniquement, propres et sociabilisés et disposaient d'un pedigree, d'un carnet de santé et d'un certificat de bonne santé établi par un vétérinaire. Un suivi après adoption était également proposé, ainsi qu'un transport sur demande des acheteurs. Le paiement pouvait se faire par chèques et en Euros pour les acheteurs

français, ainsi que par virement bancaire, paypal et diverses cartes de crédit. L'appelant a également créé un numéro de téléphone réservé aux entreprises, s'est fait répertorier dans divers annuaires professionnels et a demandé à être assujetti à la TVA.

Par ailleurs, l'autorité précédente a également relevé qu'aucun certificat médical ne venait appuyer la thèse de l'appelant selon laquelle son élevage était un moyen de guérison. Il n'avait d'ailleurs pas du tout parlé de son élevage de chats au Dr [...], malgré les bienfaits qu'il prétendait en tirer pour son état de santé, notamment de ses déplacements à l'étranger, allant même jusqu'à les comparer à de la balnéothérapie.

Les premiers juges ont également constaté que selon le ch. 2.10.2 CCT, les collaborateurs qui exerçaient une autre activité lucrative devaient en informer l'intimée. Si l'appelant avait certes indiqué à ses collègues et à sa supérieure qu'il lançait son élevage de chats par courriel du 7 février 2016, cette information n'avait pas été transmise aux responsables des ressources humaines, sa supérieure S.\_\_\_\_\_ ayant alors pensé qu'il s'agissait d'un hobby. En conséquence, l'appelant avait violé le ch. 2.10.2 CCT. De plus, cette activité accessoire avait empiété sur les relations de travail de l'appelant, dès lors que M.\_\_\_\_\_ avait proposé à l'intéressé de le rencontrer le 27 avril 2016 afin de discuter de sa réintégration, mais celui-ci avait répondu qu'il avait divers rendez-vous médicaux, alors qu'il s'était en réalité rendu en France pour une exposition de chats.

Enfin, à partir du 10 mai 2016, l'appelant avait utilisé son numéro professionnel pour son activité d'élevage et avait effectué un changement de numéro professionnel pour que son numéro privé devienne son numéro professionnel. Il était établi qu'il avait utilisé son forfait professionnel pour passer des appels, effectuer des achats ou envoyer des messages dans un cadre commercial privé, ce qui était spécifiquement interdit par la directive de l'intimée intitulée « Achat et

utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus ».

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, l'autorité précédente a considéré que le licenciement immédiat était justifié, l'appelant ayant exercé une activité accessoire durant une période d'incapacité de travail.

**4.4** L'appelant formule pêle-mêle différents reproches au jugement entrepris, sans vraiment formuler de griefs clairs sur l'analyse des premiers juges. Il relève tout d'abord qu'il n'y aurait jamais eu d'avertissement formulé par l'employeur. De plus, ni l'employeur ni le tribunal ne se seraient livrés à une instruction complète sur l'ampleur du soi-disant travail rémunéré qu'il aurait effectué en élevant des chats. Il relève que les séjours qu'il a passés à l'étranger seraient des week-ends, de sorte que ce serait « irrelevante dans la présente cause ». Il expose que le fait de se rendre à des foires ou expositions félines pendant une incapacité de travail ne constituerait pas une violation du devoir de fidélité, *a fortiori* si cela est fait pendant le temps libre. Il soutient encore qu'il n'aurait pas à supporter la faute de S.\_\_\_\_\_, laquelle aurait estimé, à la lecture de son courriel du 7 février 2016, qu'il se serait agi d'un hobby et n'aurait pas fait suivre ce message aux ressources humaines. En somme, l'appelant considère que l'ampleur économique de son activité d'élevage de chats n'aurait pas été prouvée, ni que cette activité aurait perturbé le déroulement des rapports de travail. Il estime avoir informé son employeur, avant qu'il ne soit en incapacité de travail, de son activité d'élevage et que l'ampleur de celle-ci aurait déjà été profusément décrite dans le courriel précité.

**4.5** En l'espèce, l'appelant est de mauvaise foi ou ne veut pas comprendre ce qui lui est reproché. Comme retenu par le Tribunal fédéral (cf. *supra* consid. 4.2), la gravité de la faute de l'appelant réside dans le fait qu'il a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputé incapable de travailler, ce qui altère gravement le lien de confiance entre les parties à la relation de travail. Peu importe à cet égard que des

voyages à l'étranger aient eu lieu durant des week-ends, dès lors que l'on ne se trouve pas dans un cas de figure où l'appelant exerçait une activité accessoire admissible pendant son temps libre. L'analyse détaillée des premiers juges quant à l'ampleur de l'activité accessoire ne peut qu'être confirmée : il en fait aucun doute que l'appelant entendait exercer cette activité à titre professionnel, et non pas comme simple hobby, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas de manière claire et précise dans son appel. Le prix élevé auquel étaient mis en vente les chatons, ainsi que toutes les prestations fournies en sus (vaccinations, transport, etc.), les différents modes de paiement mis en place, la constitution de sa société et l'assujettissement à la TVA constituent des éléments particulièrement significatifs s'agissant de la nature professionnelle de l'activité de l'appelant. Par ailleurs, l'appelant passe entièrement sous silence le fait qu'à partir du 10 mai 2016, il a utilisé son numéro professionnel pour son activité d'élevage et qu'il a utilisé son forfait professionnel pour passer des appels, effectuer des achats ou envoyer des messages dans un cadre commercial privé, ce qui est spécifiquement interdit par la directive « Achat et utilisation de raccordements et d'appareils de service, accessoires inclus ».

En définitive, il ne fait aucun doute que l'appelant a consacré à son activité accessoire un temps où il était réputé incapable de travailler, ce qui constitue une violation grave du devoir de fidélité justifiant un licenciement avec effet immédiat.

## **5.**

**5.1** L'appelant fait valoir que le juste motif de licenciement aurait de toute manière été invoqué tardivement par l'employeur. Il estime qu'il serait faux de retenir que ce n'était que le 23 mai 2016 que l'ampleur de son activité d'élevage avait été connue de l'intimée. Au contraire, il prétend que son activité aurait été connue depuis le 7 février 2016 déjà.

**5.2** Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a

connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A\_206/2019 précité consid. 4.2.2 ; TF 4A\_251/2015 précité consid. 3.2.2). L'employeur entendra, en tout état de cause, le travailleur visé. L'employeur a le loisir et l'intérêt d'attendre la confirmation de ses soupçons, au besoin par les résultats d'une enquête pénale (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO et les références citées). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas attenter à la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 ; TF

4A\_559/2016 précité consid. 4.1). Ainsi, un délai de six jours ouvrables a été admis dans le cas où la décision de licenciement immédiat devait être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2).

**5.3** En l'espèce, il ressort de l'état de fait que par courriel du 7 février 2016, l'appelant a informé ses collègues et S.\_\_\_\_\_ qu'il démarrait un élevage de chat, en transmettant quelques lignes extraites de son site Internet. Il a parlé de sa passion à des collègues. S.\_\_\_\_\_ lui a indiqué qu'elle trouvait que ce hobby était bien pour lui. Elle a déclaré qu'elle n'était alors pas allée consulter ce site Internet, l'élevage de chats ne l'intéressant pas particulièrement. C'est le 23 mai 2016 que S.\_\_\_\_\_ a envoyé à M.\_\_\_\_\_, Case Manager aux ressources humaines, un extrait de ce site, après avoir été alertée par les remarques de collaborateurs qui avaient vu que l'appelant voyageait avec ses chats alors qu'ils devaient effectuer son travail. En consultant le site, S.\_\_\_\_\_ a découvert l'ampleur de l'activité exercée par l'appelant en lien avec son élevage de chats de race durant son incapacité de travail (figuraient notamment sur le site les concours à l'étranger auxquels l'intéressé avait participé). A cette occasion, elle a également constaté que l'appelant utilisait son téléphone mobile professionnel comme numéro de contact pour son activité d'élevage.

Les premiers juges ont retenu qu'il était établi que S.\_\_\_\_\_ s'était rendue pour la première fois sur le site Internet de l'appelant le 23 mai 2016, après avoir entendu des plaintes de collaborateurs. Ils ont considéré que l'on ne pouvait pas retenir qu'elle aurait dû se douter de l'ampleur de l'activité de l'appelant à réception du courriel du 7 février 2016. En effet, ce message était adressé à tous les collaborateurs et indiquait que l'élevage se faisait en famille, sans faire état des nombreuses expositions à l'étranger, de sorte que l'on pouvait imaginer qu'il s'agissait d'une passion familiale. Or, lorsqu'elle a découvert l'ampleur de l'activité de l'employé le 23 mai 2016, S.\_\_\_\_\_ a transmis le même jour des captures d'écran du site Internet à M.\_\_\_\_\_. L'appelant a ensuite été convoqué par SMS du 25 mai 2016 et par courrier

du 26 mai 2016 pour un entretien fixé le 1<sup>er</sup> juin suivant. Dès lors que le site Internet indiquait que l'appelant tenait l'élevage avec sa compagne de l'époque, l'intimée voulait tout d'abord savoir si l'appelant s'était personnellement rendu à l'étranger dans le cadre de son activité accessoire ou si c'était uniquement sa compagne qui s'était occupée de cela. Lors de l'entretien, qui a finalement eu lieu le 7 juin 2016 après que celui du 1<sup>er</sup> juin a été décliné par l'appelant, ce dernier a admis s'occuper de l'élevage et s'être rendu personnellement à l'étranger. L'intimée l'a alors licencié avec effet immédiat à l'issue de cet entretien.

L'appelant estime, si on le comprend bien, qu'il aurait satisfait à son devoir « d'annonce » par le courriel du 7 février 2016. Tout d'abord, force est de constater que cette argumentation est contradictoire avec les développements de l'intéressé selon lesquels son activité d'élevage ne serait pas une activité accessoire au sens de la CCT. Quoi qu'il en soit, il est clair que le ch. 2.10.2 CCT prévoit expressément que les collaborateurs exerçant d'autres activités lucratives doivent en informer l'employeur. Or, on ne peut en aucun cas retenir qu'un courriel envoyé à tous les collaborateurs d'une entreprise, faisant état du fait qu'il se lançait dans l'élevage de chats dans le cadre d'une activité familiale, pouvait être considéré comme une annonce d'activité accessoire lucrative à l'employeur. L'appelant n'ayant déjà pas eu conscience lui-même (de bonne ou de mauvaise foi) qu'il exerçait une activité accessoire, il ne pouvait *a fortiori* pas respecter les obligations qui lui incombaient s'agissant du devoir d'information à l'employeur. C'est donc à juste titre que l'autorité précédente a retenu que S.\_\_\_\_\_, qui avait indiqué ne pas être particulièrement intéressée par les chats, n'était pas allée consulter le 7 février 2016 le site Internet de l'appelant, ce d'autant qu'elle considérait à la lecture du courriel du jour en question qu'il s'agissait d'un hobby familial. L'analyse des premiers juges selon laquelle c'est le 23 mai 2016 seulement que l'ampleur de l'activité accessoire de l'appelant a été découverte doit ainsi être confirmée. Pour le surplus, l'appelant n'entreprend pas de démontrer que le délai écoulé entre le 23 mai 2016 et la résiliation immédiate du 7 juin 2016 serait trop long, ce qui serait de toute manière voué à l'échec au vu de la vérification qui devait être

entreprise par l'intimée au préalable quant à l'implication personnelle de l'appelant dans cet élevage et le manque de collaboration de l'appelant quant aux rendez-vous qui lui étaient fixés, justifiant leur report sans que l'on puisse reprocher quoi que ce soit à l'intimée, en particulier aucun retard.

Le moyen doit être rejeté.

**6.**

**6.1** En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

**6.2** Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 756 fr. (art. 62 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse (art. 322 al. 1 *in fine* CPC).

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 756 fr. (sept cent cinquante-six francs), sont mis à la charge de l'appelant D.\_\_\_\_\_.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Filippo Ryter (pour D. \_\_\_\_\_),
- Me Véronique Perroud (pour X. \_\_\_\_\_ SA),

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

- M. le Président 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 :