

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 26 octobre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Bannenberg

Art. 328 et 336 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **P.**_____, à [...],
défenderesse, contre la décision rendue le 4 mai 2020 par le Tribunal civil
de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant
l'appelante d'avec **C.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par décision du 4 mai 2020, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois (ci-après : l'autorité précédente ou les premiers juges) a dit que P._____ devait payer à C._____ les sommes de 10'925 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2017, et de 4'371 fr. 35 brut, dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2017 sur le montant net après déductions (I), a statué en matière de frais, de dépens et d'assistance judiciaire (II à VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En droit, les premiers juges ont retenu que le licenciement signifié à C._____ par P._____ était abusif, celle-ci devant, à titre de sanction, lui verser une indemnité correspondant à deux mois et demi de salaire. Ils ont en outre considéré qu'C._____ n'avait pas tacitement accepté la modification du contrat de travail s'agissant du droit au salaire en cas d'incapacité de travail, si bien que P._____ devait lui verser la différence entre les montants effectivement perçus par le susnommé pour les mois d'octobre 2016 et de mai à août 2017 et son salaire complet. Enfin, l'autorité précédente a retenu que le certificat de travail délivré à C._____ était conforme aux exigences légales, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'accueillir ses prétentions sur ce point.

B. Par acte du 4 juin 2020, P._____ (ci-après également : l'appelante) a interjeté appel contre la décision précitée en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme, en ce sens qu'aucune indemnité pour licenciement abusif ne soit due à C._____ (ci-après également : l'intimé), les frais et dépens de première instance devant être mis à la charge de celui-ci. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation de la décision entreprise et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

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

1. a) Par contrat de travail signé le 6 septembre 2012, C._____ a été engagé à temps plein par P._____ - société active dans la fabrication, la distribution et le commerce de matériaux d'emballage, notamment pour l'industrie chimique et pharmaceutique, ainsi que dans la transformation et la distribution de verre optique, le commerce et la vente de produits du groupe [...] - en qualité d'opérateur CNC (*computer numerical control*), l'entrée en fonction étant fixée au 10 septembre 2012.

b) Le contrat prévoyait un horaire de travail hebdomadaire de quarante-deux heures et trente minutes, pour un salaire mensuel brut de 4'200 fr., versé treize fois l'an. Entre les mois de janvier et d'avril 2016, le salaire mensuel brut de l'intimé s'est élevé à 4'300 fr., montant auquel s'ajoutaient 100 fr. versés à titre de participation aux frais d'assurance maladie de l'employé. A compter du 1^{er} mai 2016, le salaire mensuel brut de l'intimé a été augmenté à 4'470 fr., participation de 100 fr. aux frais d'assurance-maladie incluse.

2. a) Le contrat de travail précité renvoyait par ailleurs aux conditions générales de travail de l'appelante, édition 6.0, valables dès le 1^{er} janvier 2011. Ces conditions prévoyaient notamment qu'en cas de maladie entraînant une incapacité totale ou partielle de travail, le collaborateur avait droit à l'entier de son salaire durant une période de sept cent trente jours.

b) La réglementation du paiement du salaire en cas de maladie au sein de l'appelante a été modifiée comme il suit, avec effet au 1^{er} janvier 2016 :

[...]

A partir du 1^{er} janvier 2016, le salaire en cas de maladie ou accident entraînant une incapacité totale ou partielle de travail sera payé de la manière suivante :

- Jusqu'au 30^e jour d'incapacité totale (ou partielle cumulée) :

Salaire payé à 100 %

Incapacité totale (100%) : salaire entier payé durant 30 jours

Incapacité partielle (50%) : salaire entier payé durant 60 jours (60 jours à 50% = 30 jours à 100%)

- Dès le 31^e jour d'incapacité :

Salaire payé à 80% en cas de maladie

Salaire payé à 90 % en cas d'accident

Une note interne relative à cette modification, datée du 21 janvier 2016 et établie par la responsable des ressources humaines de l'appelante, a été jointe aux fiches de salaire du mois de janvier 2016 des employés de l'appelante. Cette modification de réglementation, approuvée par la commission du personnel de l'appelante, a été intégrée à l'édition 9.0 des conditions générales de travail, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

c) L'édition 10.0 des conditions générales de travail, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, a maintenu la réglementation exposée ci-dessus concernant le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident. Par ailleurs, une directive pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Les collaborateurs de l'appelante ont reçu, au début de l'année 2017, un exemplaire de ces nouvelles conditions générales et de la directive précitée, ainsi qu'une note explicative. L'intimé a reçu ces documents en mains propres, mais a refusé de signer l'accusé de réception y relatif.

3. a) L'intimé a vécu à [...] jusqu'à l'été 2015, époque à laquelle il a déménagé en [...], à quelque cent onze kilomètres de son lieu de travail.

b) Entre les mois de septembre 2015 et d'août 2016, l'intimé a été en incapacité de travail pour cause de maladie à plusieurs reprises. Les périodes d'absence de l'intimé variaient d'un à quatre jours, représentant une moyenne d'1.83 jours d'absence par mois durant cette période.

Au mois de septembre 2016, l'intimé a consulté le Dr [...] en lien avec des douleurs thoraciques et des problèmes respiratoires. A la suite de cette consultation, il a dû être hospitalisé, en raison d'une pathologie pulmonaire dont la nature n'a pas pu être établie. L'intimé a ainsi été en incapacité de travail durant l'entier des mois de septembre et d'octobre 2016. Il a repris le travail au mois de novembre 2016.

Dès le mois de décembre 2016, l'intimé a souffert de troubles fonctionnels intestinaux, se manifestant par des douleurs, des crampes, des diarrhées et des constipations. Entre le mois de novembre 2016 et le 21 mars 2017, l'intimé a ainsi été en incapacité de travailler durant une moyenne de 3.9 jours par mois.

c) Les absences fréquentes de l'intimé ont perturbé la planification interne du département « Traitement » de l'appelante, dès lors qu'elles ont entraîné des modifications dans l'organisation du travail. Le chef d'équipe des opérateurs du département « Traitement », [...], supérieur direct de l'intimé, a pu dans certains cas pallier ces absences. Les résultats du département ont toutefois été impactés par la situation. Au mois de janvier 2017, [...], alors directeur du département, a attiré l'attention de l'intimé sur cette problématique.

d) Les problèmes de santé de l'intimé ne l'ont pas empêché de continuer à fournir un travail qualitativement exempt de critique. Il était, de manière générale, très apprécié au sein de P._____. Il disposait de connaissances techniques indéniables, avait une bonne compréhension des problématiques pouvant se poser et connaissait bien l'environnement de travail. Il lui est par ailleurs arrivé de venir en aide à

la cheffe d'équipe des préparateurs du département, lorsque celle-ci était confrontée à des problèmes organisationnels, ce qui a toujours été très apprécié par les collaborateurs concernés.

4. A compter de son déménagement en [...], l'intimé a été fréquemment interpellé dans les couloirs, ou entre deux portes, tant par [...], chargé de projet au sein du département « Traitement » dès 2012, puis directeur de ce même département à compter du mois de septembre 2016, que par [...], sans convocation préalable ni compte-rendu de discussion.

A l'occasion de ces entrevues impromptues, les susnommés interpellaient régulièrement l'intimé quant au caractère chronophage des trajets entraînés par son déménagement. Par ailleurs, ils lui reprochaient ses absences fréquentes, exprimaient des doutes quant à la réalité de ses problèmes de santé, le soupçonnant de rallonger volontairement ses week-ends, et le menaçaient de licenciement. Ces pressions se sont intensifiées à partir du moment où l'intimé est revenu travailler après sa période d'absence aux mois de septembre et d'octobre 2016.

5. a) Par courrier du 10 mars 2017, reçu dans le prolongement d'un entretien entre l'intimé, [...] et [...], responsable des ressources humaines, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé avec effet au 31 mai 2017.

b) Par courrier du 29 mars 2017, l'appelante a détaillé les motifs de ce congé comme il suit :

La décision de résilier votre contrat de travail a été prise en raison des problèmes engendrés au niveau du département Traitement par vos fréquentes absences pour cause de maladie. Nous ne mettons pas en cause le fait que vous soyez malade, mais les conséquences qui découlent de ces absences, tant au niveau de la productivité du département qu'au niveau de la motivation de vos collègues qui doivent vous remplacer.

Vous avez eu une discussion à ce sujet avec votre supérieur direct en début d'année. La situation ne s'étant pas améliorée,

nous avons été contraints de mettre un terme à notre collaboration. Nous devons, en effet, pouvoir compter sur la présence de tous nos collaborateurs afin de satisfaire aux exigences toujours plus élevées de nos clients, notamment au niveau du respect des délais.

6. a) L'intimé a été profondément affecté par la situation qu'il traversait sur son lieu de travail, puis par son licenciement. D'après le Dr [...], cela se manifestait par d'intenses angoisses, des envies de pleurer, des douleurs thoraciques, des troubles du sommeil, ainsi qu'un sentiment d'humiliation et de harcèlement permanent.

b) L'intimé a présenté une incapacité totale de travail à compter du 22 mars 2017 et ce jusqu'à la fin des rapports de travail le 31 août 2017, date à laquelle l'échéance du délai de résiliation du contrat de travail avait été reportée.

7. C. _____ s'est opposé à la résiliation de son contrat de travail par courrier du 23 mai 2017. L'appelante a pris acte de cette opposition par lettre du 30 mai 2017, tout en confirmant les motifs de résiliation exposés dans son courrier du 29 mars 2017.

8. L'appelante a remis un certificat de travail daté du 25 septembre 2017 à l'intimé.

9. a) L'intimé ouvert action contre l'appelante par requête de conciliation du 8 février 2018. La tentative de conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le 25 avril 2018 à C. _____.

b) Par demande du 16 août 2018, celui-ci a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelante soit condamnée, d'une part, à lui verser les montants de 8'839 fr. brut à titre d'arriérés de salaire, et de 28'914 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et, d'autre part, à lui délivrer un certificat de travail final en bonne et due forme.

Par réponse du 19 octobre 2018, l'appelante a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

c) Une première audience de plaidoiries finales a eu lieu le 29 août 2019. Les témoins [...] et [...], ainsi que [...] et [...], tous deux anciens collègues de l'intimé au sein de P._____, ont notamment été entendus à cette occasion. Une seconde audience de plaidoiries finales a eu lieu le 6 février 2020, lors de laquelle [...], ancienne collègue de l'intimé également, a notamment été entendue.

Les déclarations des témoins ont été reprises dans la mesure utile ci-dessus, étant précisé que le témoin [...] a, en particulier, confirmé que l'intimé avait souvent été convoqué par [...] et que ses absences lui avaient été reprochées. Les témoins [...] et [...] ont pour leur part déclaré qu'ils avaient également subi des pressions lorsqu'ils travaillaient au sein de P._____.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Interjeté 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 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 ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut

revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées ; Jeandin, *in* : Bohnet et al., Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019, n. 2 ss ad art. 310 CPC).

3.

3.1 L'appelante reproche aux premiers juges une constatation incomplète des faits. Elle leur fait grief de ne pas avoir restitué, dans l'état de fait de la décision entreprise, le contenu d'un courriel envoyé le 26 janvier 2017 par [...] à la responsable des ressources humaines de l'appelante, dont il ressort que l'attention de l'intimé a été attirée sur les problèmes engendrés par ses absences répétées, ainsi que sur la fatigue accumulée en raison de ses trajets quotidiens entre son domicile et son lieu de travail. L'appelante formule le même reproche s'agissant du contenu de la directive pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs, laquelle décrit la procédure à suivre par les employés en cas d'atteinte à leur personnalité, en vue notamment d'en informer leur employeur.

3.2 S'agissant du contenu du courriel du 26 janvier 2017, on relèvera que cette pièce (n° 108) a été offerte à l'appui d'un unique allégué, selon lequel le supérieur hiérarchique de l'intimé, en l'occurrence [...], avait attiré son attention sur les problèmes d'organisation découlant de ses fréquentes absences. L'état de fait a été complété dans cette mesure uniquement, une retranscription de l'entier de la pièce se heurtant à l'exigence d'allégation, la maxime stricte des débats (art. 55 al. 1 CPC) étant applicable en procédure ordinaire. Quant au contenu de la directive pour la protection de l'intégrité personnelle (pièce n° 6), son contenu n'a pas été allégué en procédure, si bien que l'état de fait ne saurait être complété dans ce sens.

Quoi qu'il en soit, quand bien même l'appelante devrait être suivie sur cet aspect, les éléments de fait concernés seraient sans incidence sur le résultat de la cause, comme on le verra ci-après.

4.

4.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le congé donné à l'intimé était abusif, invoquant une violation de l'art. 336 CO en relation avec l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220).

4.2

4.2.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO), à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

L'abus peut en outre découler du fait que l'employeur exploite sa propre violation du devoir de protéger l'employé, découlant de l'art. 328 CO ; il peut en être ainsi, par exemple, lorsqu'il est confronté à un employé au caractère difficile et qu'il laisse une situation conflictuelle s'envenimer sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, puis se prévaut de ce que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son mauvais caractère, comme un fauteur de troubles (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 consid. 3.2).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, *in* SJ 1995 p. 798 ; TF 4C.91/2000 du 23 novembre 2001 consid. 2b ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, SJ 2013 1193).

4.2.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

Cette disposition oblige l'employeur à organiser son entreprise d'une manière propre à assurer la protection de la personnalité des travailleurs et la prévention des atteintes à la personnalité, notamment en matière de lutte contre le harcèlement. En présence d'un acte de harcèlement psychologique ou sexuel commis par un employé, se pose la question de l'imputation de l'acte à l'employeur. A cet égard, la jurisprudence fédérale a reconnu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires au sens de l'art. 101 CO, soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des

personnes responsables du personnel (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 74 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020, consid. 4.3.1 ; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.4).

Lorsque l'acte est commis par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une personne qui lui est directement subordonnée, se trouvant dans sa ligne hiérarchique verticale (harcèlement vertical descendant), il y a lieu d'admettre que l'employeur a confié à son auxiliaire, soit le supérieur hiérarchique, la tâche de veiller à la personnalité de ses propres subordonnés même si cela n'a pas été expressément prescrit. En effet, l'essence du contrat de travail est le rapport de subordination. Le subordonné est soumis au pouvoir d'instruction et de direction de son supérieur hiérarchique. Dans ce type de situation, il existe un lien fonctionnel, en ce sens que l'auxiliaire est tenu de veiller à la protection de la personnalité du subordonné. De la sorte, il convient d'admettre qu'un tel acte de harcèlement entre dans la sphère d'accomplissement de son travail au sens des art. 55 et 101 CO. S'il paraît parfois possible à l'employeur d'apporter les preuves libératoires au sens de l'art. 55 CO dans une situation de ce genre, cela paraît extrêmement improbable au regard de l'art. 101 CO (sur le tout : Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4^e éd., Berne 2019, p. 454 ; Portmann/Rudolph, *in* : Basler Kommentar, 7^e éd., Bâle 2020, n. 20 ad art. 328 CO ; Staehelin, *in* : Zürcher Kommentar, 2006, n. 15 ad art. 328 CO ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 11 ad art. 328 CO).

Lorsque l'acte est commis par un collègue envers une victime de même niveau hiérarchique (harcèlement horizontal) ou par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un employé de moindre niveau mais ne se trouvant pas dans sa lignée hiérarchique (harcèlement vertical descendant asymétrique), il n'y a pas lieu d'admettre que l'atteinte est commise par l'auteur dans l'accomplissement de son travail. En effet, le harcèlement est une activité totalement étrangère aux tâches contractuellement confiées à l'auxiliaire. Il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés, à défaut de quoi elle ne pourra reprocher à l'employeur l'ignorance de ceux-ci, sauf si

l'employeur en avait déjà connaissance. La responsabilité de l'employeur n'est pas engagée lorsqu'il a accompli les actes permettant de considérer qu'il a mis en place des instructions pour prévenir de tels actes, qu'il n'en a pas été informé et qu'il n'a eu aucune connaissance effective des faits litigieux. En revanche, quel que soit le cas de figure envisagé, la connaissance par l'employeur des actes commis par un employé envers un autre à l'intérieur de son entreprise fonde une obligation d'intervention, afin de clarifier, cas échéant de faire cesser les actes incriminés. S'il démontre avoir accompli son devoir de diligence, l'employeur n'encourt aucune responsabilité (Wylter/Heinzer, op. cit, p. 454).

En définitive, lorsque les art. 55 et 101 CO sont applicables, il convient de déterminer si une fonction de protection de la personnalité de la victime a ou non été confiée à l'auxiliaire. Si la réponse est positive, la responsabilité de l'employeur est engagée (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 455).

4.3

4.3.1 A l'appui de son grief, l'appelante relève que l'intimé n'a informé ni sa direction ni le département des ressources humaines des pressions qu'il aurait subies et qu'il n'a jamais introduit de procédure interne pour atteinte à sa personnalité. De l'avis de l'appelante, les comportements adoptés par l'un ou l'autre de ses collaborateurs envers l'intimé ne peuvent lui être reprochés, dès lors qu'elle en ignorait l'existence.

4.3.2 Il résulte des faits non contestés que l'intimé a été fréquemment interpellé dans les couloirs, sans convocation préalable, par [...] ou [...], et qu'à l'occasion de ces entrevues improvisées, ces derniers lui reprochaient ses absences, remettaient en doute leur justification d'ordre médical en le soupçonnant de vouloir rallonger ses week-ends et le menaçaient de licenciement. Il ressort par ailleurs de l'état de fait de la décision entreprise, non litigieux sur ce point, que ces pressions se sont intensifiées à partir du moment où l'intimé est revenu travailler à la suite de sa période d'absence pour maladie entre les mois de septembre et d'octobre 2016. Toujours selon les constatations non contestées des

premiers juges, l'intimé a subi des pressions injustifiées de la part des susnommés dans les mois ayant précédé son licenciement. Dans ce contexte, l'appelante a adopté un comportement contradictoire, consistant à admettre, dans les motifs du licenciement, que l'intimé n'était pas responsable de son état de santé, tout en laissant les supérieurs hiérarchiques de l'intimé le soupçonner de mentir sur ce point et le menacer de licenciement s'il ne cessait pas de s'absenter, c'est-à-dire d'être malade.

On doit admettre, au regard des éléments du dossier, que [...] et [...] étaient les supérieurs hiérarchiques de l'intimé, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par l'appelante. Il est constant que le chef d'équipe [...] était le supérieur direct de l'intimé. Quant à [...], il dirigeait depuis le mois de septembre 2016 le département où œuvrait l'intimé, celui-ci se trouvant ainsi dans sa lignée hiérarchique. C'est du reste [...] qui s'est entretenu, au mois de janvier 2017, avec l'intimé au sujet de l'organisation du département, compliquée par ses absences répétées. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que [...] et [...] étaient tenus de veiller à la protection de la personnalité de l'intimé. Or, le fait que ceux-ci l'aient fréquemment, et sur une période prolongée, interpellé dans les circonstances décrites ci-dessus pour lui reprocher ses absences pour cause de maladie, le soumettre à des pressions et le menacer de licenciement, n'est pas conforme à la bonne foi et viole l'art. 328 CO. Cette façon d'agir, qui est à la limite du harcèlement psychologique, est en effet à même d'engendrer un stress chez l'employé, de nature à aggraver son état déjà favorisé par une santé fragile, ce qui ressort du reste des constatations du Dr [...]. Il faut ainsi admettre, avec les premiers juges, que le comportement de [...] et [...] n'a pu que contribuer à la péjoration de l'état de santé de l'intimé, en le mettant sous pression d'une manière incompatible avec le droit du travail. Par la fonction de protection confiée aux susnommés, en leur qualité de supérieurs hiérarchiques de l'intimé, leur comportement fautif peut être directement imputé à l'appelante, sans qu'il ne faille se demander si ses organes avaient été informés de la situation.

En définitive, il faut admettre qu'en licenciant l'intimé en raison de la fréquence de ses absences et des problématiques organisationnelles y afférentes, l'appelante a agi de manière abusive, dès lors qu'elle s'est fondée sur un motif découlant de sa propre violation de son devoir de protéger la personnalité d'C._____. Le grief est donc rejeté.

Pour le reste, la décision attaquée n'est contestée ni en fait ni en droit, s'agissant notamment de la quotité de l'indemnité due à l'intimé et la Cour de céans peut faire siens les considérants des premiers juges.

5. En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et la décision entreprise confirmée.

Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 354 fr. 60 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante (art. 106 al. 1 CPC), ces frais étant compensés avec l'avance de 376 fr. 50 fournie (art. 111 al. 1 CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité 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. La décision est confirmée.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 354 fr. 60 (trois cent cinquante-quatre francs et soixante centimes), sont mis à la charge de l'appelante P._____.

IV. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Charles Munoz (pour P._____),
- Me Nicolas Perret (pour C._____),

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires

pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :