

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 15 avril 2024

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
M. Hack et Mme Cherpillod, juges  
Greffier : M. Clerc

\*\*\*\*\*

**Art. 330a, 335c, 336, 336c CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **L.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 13 mai 2022 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **G.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 13 mai 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a ordonné à G. \_\_\_\_\_ de remettre à L. \_\_\_\_\_, dans un délai de dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un nouveau certificat de travail ainsi libellé :

« [...], le 31 mai 2018

Certificat de travail

Nous, soussignés, certifions que [...], né le [...] 1968, originaire [...], travaillait au sein du quotidien [...] en qualité de directeur artistique depuis le 1<sup>er</sup> août 2010.

Dans le cadre de sa fonction, ses tâches principales consistaient à la :

- responsabilité de la direction artistique (maquette, mise en page)
- gestion de l'équipe de production maquettes
- participation à des projets et événements de la marque tels que :
  - les pages régionales « souples », avec la division verticale mobile.
  - l'allègement de sa maquette et sa coordination avec la [...]. Il a fait preuve de créativité et de souplesse.

[...] démontrait des connaissances professionnelles étendues et l'expérience requise dans son domaine de compétence, ayant une parfaite connaissance de chaque étape de production du journal, tout en apportant une exigence qualitative à l'équipe de production. Créatif, il accomplissait les tâches qui lui étaient confiées en faisant preuve d'initiative s'agissant des propositions de nouveautés. Il consultait ses supérieurs avant de prendre une décision.

[...] a quitté notre entreprise le 31 mai 2018, libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel. Nous le remercions pour sa précieuse collaboration et sa fidélité à l'entreprise depuis son premier engagement en 1989 en tant que monteur maquettiste et lui souhaitons une excellente continuation pour la suite de sa carrière.

[...] [...]

Rédacteur en chef Consultant RH

[...] »

(I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), a mis les frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 450 fr., à la charge de L. \_\_\_\_\_ par 360 fr., laissés provisoirement à la charge de l'Etat, et à la charge de G. \_\_\_\_\_ par 90 fr. (III), a mis les frais judiciaires de la procédure au fond, arrêtés à 7'040 fr., à la charge de L. \_\_\_\_\_ par 5'632 fr., laissés provisoirement à la charge de l'Etat, et à la charge de G. \_\_\_\_\_ par 1'408 fr. (IV), a dit que L. \_\_\_\_\_ devait paiement à G. \_\_\_\_\_ de la somme de

9'600 fr. à titre de dépens réduits (V), a arrêté l'indemnité finale du conseil d'office de L. \_\_\_\_\_ (VI) et a rappelé la teneur de l'art. 123 CPC (VII).

En droit, le tribunal a retenu que L. \_\_\_\_\_ avait été informé de son licenciement par un courrier A et par un courrier recommandé qui lui ont été envoyés le 29 janvier 2018, de sorte que le contrat de travail prenait fin quatre mois plus tard, soit le 31 mai 2018. Les premiers juges ont considéré que L. \_\_\_\_\_ n'avait pas démontré que son incapacité aurait été causée par le comportement de son employeur, en violation des obligations de ce dernier, ni que son licenciement serait en réalité fondé sur l'inimitié entre lui et [...], rédacteur en chef. Ils ont estimé que G. \_\_\_\_\_ avait fait preuve des égards nécessaires dans les modalités du licenciement de L. \_\_\_\_\_. Ils ont dès lors écarté l'existence d'un licenciement abusif. Le tribunal a en outre refusé d'ajouter au certificat de travail de L. \_\_\_\_\_ certaines tâches qu'il n'avait lui-même pas précisées ainsi que certains qualificatifs et certaines appréciations qu'il n'avait pas démontrés et qui étaient en contradiction avec les éléments du dossier. Enfin, le tribunal a considéré que L. \_\_\_\_\_ ne réalisait pas les conditions nécessaires à la participation au bénéfice de l'année 2017 puisqu'il n'entretenait pas une relation de travail avec G. \_\_\_\_\_ au 31 janvier 2018, les rapports de travail ayant déjà été résiliés à cette date.

**B.** Par acte du 17 mai 2023, L. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que G. \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui délivrer – sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP – un certificat de travail final ainsi libellé :

« [...], le 30 juin 2018 CA /pp  
Certificat de travail

Nous, soussignés, certifions que [...], né le [...] 1968, originaire [...], travaillait au sein du quotidien [...] en qualité de directeur artistique depuis le 1<sup>er</sup> août 2010.

Dans le cadre de sa fonction, ses tâches principales consistaient à la :

- responsabilité de la direction artistique (maquette, mise en page, marketing web, communication, éditions de suppléments et livres)
- gestion de l'équipe de production maquettes
- participation à des projets et événements de la marque tels que :

- les pages régionales « souples », avec la division verticale mobile. Une solution qu'il a amenée et réalisée à entière satisfaction,
- l'allègement de sa maquette et sa coordination avec la [...]. Il a fait preuve de créativité et de souplesse,
- Supervision du livre anniversaire des 250 ans du [...] et des déclinaisons marketing du journal,
- Elaboration du planning et tournus des graphistes.

[...] démontrait des connaissances professionnelles étendues et l'expérience requise dans son domaine de compétence, ayant une parfaite connaissance de chaque étape de production du journal, tout en apportant une exigence qualitative à l'équipe de production. Créatif, il maîtrisait les tâches qui lui étaient confiées, avec un bon sens de l'initiative en ce qui concerne des propositions de nouveautés. Le travail fourni et les résultats obtenus atteignaient largement, voire dépassaient, les objectifs fixés. Il exerçait au quotidien les responsabilités qui lui étaient confiées de façon autonome et responsable. Il travaillait avec régularité et assiduité. Il consultait ses supérieurs avant de prendre une décision.

Le style de leadership de [...] produisait les résultats escomptés. Il savait motiver ses collaborateurs et leur donner des directives adéquates et déléguer si besoin en fonction de la situation. Il tenait compte des opinions divergentes et des critiques constructives et savait s'adapter aux besoins de ses interlocuteurs. [...] était un cadre qui disposait d'un bon sens du devoir.

[...] a quitté notre entreprise le 30 juin 2018, libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel. Nous le remercions pour sa précieuse collaboration et sa fidélité à l'entreprise depuis son premier engagement en 1989 en tant que monteur maquettiste et lui souhaitons une excellente continuation pour la suite de sa carrière.

[...]

[...] [...]

Rédacteur en chef Consultant RH

[...]».

Il a également conclu dans son appel à ce qu'il soit constaté que la fin des rapports de travail est intervenue le 30 juin 2018, que l'intimée soit condamnée à lui payer le montant brut de 5'059 fr. 30 et le montant net de 78'357 fr. 60, chacun avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018, et que l'intimée soit condamnée à lui délivrer « un certificat de travail final complet, véridique et bienveillant, selon précisions à fournir en cours d'instance ».

Le 15 août 2023, l'appelant a requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. Par ordonnance du 12 septembre 2023, la Juge unique de la Cour de céans a rejeté la requête d'assistance judiciaire de l'appelant.

Par réponse du 7 novembre 2023, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

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

**1. a)** L'appelant L.\_\_\_\_\_ est né le [...] 1968. Il a débuté sa carrière au sein de la société O.\_\_\_\_\_ le 21 août 1989 en tant que « typo-monteur-maquettiste ». Entre 2006 et 2010, l'appelant a œuvré en qualité de directeur artistique et membre de la rédaction au sein du groupe [...]. Le 30 avril 2010, il a quitté le groupe [...] pour rejoindre le journal [...], au sein de la société [...]. À compter du 1<sup>er</sup> août 2010, l'appelant a occupé le poste de [...] à un taux de 100 %, au sein de la société O.\_\_\_\_\_.

**b)** Le 7 mars 2012, O.\_\_\_\_\_ a fusionné avec [...], et est devenue G.\_\_\_\_\_, soit l'intimée.

L'intimée est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud et son but est « la création, la production et la commercialisation de biens porteurs de communication ainsi que l'activité de régie publicitaire. ».

**2. a)** Le 9 septembre 2011, l'appelant, en qualité d'employé, et O.\_\_\_\_\_, en qualité d'employeur, ont signé un contrat de travail aux termes duquel l'appelant était engagé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, comme directeur artistique - dont le niveau de direction était celui d'un « membre de l'encadrement » - pour un salaire mensuel brut de 12'055 fr., versé treize fois l'an. Le contrat prévoyait également une rémunération mensuelle de 200 fr., versée douze fois l'an, à titre d'indemnisation des heures supplémentaires, faisant partie intégrante du salaire, ainsi qu'un délai de résiliation de quatre mois pour la fin d'un mois.

**b)** Selon les « conditions d'engagement » au 1<sup>er</sup> janvier 2012, avaient droit à la participation au bénéfice de l'intimée les employés qui réalisaient les conditions cumulatives suivantes :

« employés fixes à temps plein ou partiel ;  
entrée en service avant le 31 octobre ;  
rapports de travail en cours au 31 décembre »

**c)** Le règlement « Participation aux bénéfices », indiqué comme entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, a notamment la teneur suivante :

« **3.2** [...] décide à sa libre appréciation de poursuivre ou non le présent règlement dans les années suivant l'année de calcul. À l'expiration de l'année de calcul, il n'existe aucun droit au maintien d'une participation aux bénéfices sur la base du présent règlement ni à la conclusion ou à l'octroi d'un nouveau règlement concernant la participation aux bénéfices.

4.1 Dans le cas où [...] verse une participation aux bénéfices, les personnes habilitées à participer sont les suivantes, sous réserve du chiffre 4.2 :

a) Les collaborateurs de [...] qui, au 31 janvier de l'année suivante, entretiennent avec [...] une relation de travail non résiliée de durée indéterminée et qui sont entrés en services avant le 30 septembre de l'année de calcul. »

**3.** Pour les exercices 2011, 2012, 2013, 2014 et 2016, l'appelant a perçu des participations au bénéfice.

**4. a)** L'appelant ne débutait généralement pas sa journée avant 8h30. Il participait à quatre séances qui avaient lieu chaque jour - à 10h00, 14h00, 15h00 et entre 17h00 et 18h00.

Concernant des heures de travail plus tardives, le témoin [...] a expliqué qu'il partait vers 19h00 mais qu'il pensait que l'appelant avait d'autres tâches à accomplir « passé cette heure ». Selon le témoin [...], l'appelant restait tard, voire revenait pour finir son travail. Elle a ajouté que c'était quelque chose de commun dans la profession et que, du fait de ses fonctions, l'appelant devait rester tard le soir.

Selon le témoin [...], les horaires réalisés par l'appelant n'étaient pas inférieurs à ceux de ses collègues. Les témoins [...] n'ont pas pu se prononcer sur cette question[...] a déclaré qu'elle avait l'impression que l'appelant travaillait moins.

**b)** L'appelant travaillait parfois les week-ends, tout comme ses collègues, dans le cadre du tournus ou lors d'urgences et d'actualités particulières.

**5. a)** Entre 2010 et 2015, [...] - alors rédacteur en chef du journal « [...]» - a adressé plusieurs courriers à l'appelant qui contenaient notamment les passages suivants :

« En nous rejoignant à un moment crucial pour le titre, tu as apporté un savoir-faire, une exigence et une envie qui sont autant d'atouts positifs pour la rédaction. »

« Cher L.\_\_\_\_\_, encore quelques lignes pour te remercier du travail accompli tout au long de l'année. Tout n'a pas été parfait ni simple, nous avons eu l'occasion d'en parler ensemble, mais j'apprécie à leur juste valeur tes efforts et surtout la sincérité de ton engagement. »

« Cher L.\_\_\_\_\_, j'aimerais te dire ici le plaisir que j'ai à travailler avec toi. Tu as cette année donné la pleine mesure de tes talents professionnels, et notre journal, durant cette année particulière, a franchi une nouvelle étape dans son expression graphique. Tu y es évidemment pour beaucoup. »

« Cher L.\_\_\_\_\_, cette reconnaissance est aussi personnelle envers le magnifique travail que tu accomplis au sein de ce journal. C'est un plaisir de t'avoir à mes côtés pour imaginer l'expression graphique que prendra notre production éditoriale, et de lancer de nouvelles idées auxquelles tu trouves si souvent des solutions convaincantes. Je me réjouis de poursuivre cette aventure avec toi [...]. »

« Cher L.\_\_\_\_\_, je sais que cette année a aussi été rock'n'roll pour toi, et que tu as beaucoup sur le dos. J'apprécie ton état d'esprit, ta recherche permanente d'une meilleure solution, ton souci du travail bien fait. Je me réjouis de pouvoir compter sur toi pour les importantes évolutions qui nous font face. »

**b)** Dans son formulaire d'évaluation de l'année 2013, l'appelant a reçu la note globale de B, correspondant à l'appréciation « a dépassé les attentes ». Cette même note lui a été attribuée pour ses connaissances, sa créativité, son sens des responsabilités, sa flexibilité, ses capacités de communication, sa capacité d'intégration, ses

compétences managériales, d'encadrement, entrepreneuriale et de direction.

Dans son formulaire d'évaluation de l'année 2014, l'appelant a obtenu la note de C, soit « a rempli les attentes », à titre d'évaluation globale. Ses compétences spécifiques à la fonction et sa créativité ont été évaluées par la note de B. Le formulaire mentionne en outre ce qui suit :

« Il faut relever la souplesse d'esprit et les qualités techniques de [...], qui a sans cesse cherché des solutions allant dans le sens du but à obtenir [...]. [...] [...] a réalisé un nombre impressionnant d'opérations spéciales et a assuré l'intégration d'éléments du PrePress et d'une équipe freelance de production. Son style de management, entre fermeté et sensibilité, sa très grande loyauté et ses compétences font de [...] un collègue aussi précieux qu'agréable. »

**c)** Dans son évaluation de 2015, l'appelant a obtenu la note globale de D, soit « a majoritairement rempli les attentes ».

**d)** En date du 4 juillet 2016, [...] a adressé le courriel qui suit à l'appelant :

« Cher [...],  
Ce courriel confirme la teneur de l'entretien que nous avons eu cet après-midi. Je t'y ai signifié mon insatisfaction envers ton travail, et ce depuis plusieurs mois. Nous en avons parlé en mars déjà lors de ton entretien annuel, mais depuis la situation n'a pas évolué positivement.  
Voici, de manière détaillée, les reproches que je formule à l'égard de ton travail :

- 1) Horaires : tu es presque systématiquement en retard aux diverses séances qui rythment le travail de la rédaction. Tu arrives le matin plus tard que les autres cadres.
- 2) Inconstance et manque de concentration [...].
- 3) Travaux effectués de manière incomplète [...].
- 4) Mauvaise gestion du temps et des efforts [...].
- 5) Perte de leadership et de crédibilité [...].

[...]  
b) A partir d'aujourd'hui, j'attends de toi un ressaisissement qui dépasse la simple prise de conscience mais qui se traduise par des actes. [...]»

Entendu à ce sujet, [...] a relevé qu'il avait passé « deux ou trois savons » à l'appelant avant l'envoi de ce courriel, qu'il n'était par moments pas satisfait du travail de celui-ci mais qu'il n'était pas arrivé au point d'envisager un licenciement.

Il ressort des témoignages de plusieurs employés de l'intimée que les reproches contenus dans ce courrier étaient fondés.

La témoin [...] - qui a travaillé en qualité de rédactrice en chef adjointe dans la même équipe que l'appelant dès 2013 - a également relevé l'inconstance de l'appelant et son manque de concentration, précisant que les reproches relatifs à une mauvaise gestion du temps et des efforts étaient « possiblement fondés ».

Le témoin [...] - qui était l'adjoint de l'appelant de 2010 à 2017 et a repris son poste de directeur artistique - a précisé ne pas avoir constaté de perte de leadership chez l'appelant.

Le témoin [...], qui a travaillé avec l'appelant jusqu'en 2018 et le voyait chaque jour lors des séances, a constaté l'inconstance et le manque de concentration de celui-ci, ainsi qu'une perte de leadership et de crédibilité.

**e)** Dans le formulaire d'évaluation de l'appelant pour l'année 2016, celui-ci s'est vu attribuer la note de C.

**f)** Il ressort des témoignages que l'appelant était souvent absent, notamment durant la période ayant précédé son incapacité, et qu'il n'en informait pas ses collègues. [...] - rédacteur en chef adjoint du journal « [...] » devenu rédacteur en chef dès janvier 2018 - a précisé que l'appelant était absent lors de certaines réunions ou de briefings et n'avisait pas de ses absences.

Entendu en qualité de témoin, [...] - qui a travaillé en qualité d'infographiste auprès de l'intimée de 2003 à 2020 - a indiqué avoir constaté que l'appelant était absent « une heure par-ci, une heure par-là », puis plus fréquemment durant la période ayant précédé son incapacité, mais qu'il ne connaissait pas la raison de ces absences. La témoin S. \_\_\_\_\_ a précisé avoir constaté ces absences « de temps en temps ». [...] - graphiste et journaliste auprès de l'intimée qui a travaillé avec l'appelant deux ou trois ans - a déclaré que l'appelant était toujours

présent lorsqu'il avait pris le poste de directeur artistique, mais qu'au fil du temps, sa présence avait diminué, notamment durant la période ayant précédé son incapacité. [...] a relevé que, malgré son poste d'adjoint de l'appelant, celui-ci ne l'avertissait pas toujours de ses absences.

L'appelant a produit ses cahiers personnels qui contiennent des brèves notes manuscrites - dont la plupart sont signées mais non datées - sur divers sujets à traiter dans les pages du journal. Y figurent également des croquis pour des « suppléments », dont l'un d'eux, « 500<sup>e</sup> Réforme » est daté de septembre 2016.

**g)** Les témoins [...] ont confirmé que l'appelant était désorganisé dans son travail.

**h)** S'agissant de la charge de travail de l'appelant, la témoin S.\_\_\_\_\_ a confirmé que l'appelant restait tard, voire revenait pour finir son travail, ce qui, selon elle, était usuel dans la profession, en particulier compte tenu de la fonction qu'il assumait. Elle a estimé que la charge de travail de l'appelant était raisonnable, précisant que tous les employés d'un journal travaillent beaucoup.

Entendu à ce sujet, [...] - qui a travaillé pendant une dizaine d'années en binôme avec l'appelant, entre 1998 et 2009 - a confirmé que le poste occupé par l'appelant est « un travail dans lequel on ne compte pas ses heures » et que celui-ci s'était investi sans les compter.

[...] - ancien collègue de l'appelant et ancien employé de l'intimée jusqu'en 2014 - a indiqué qu'en général il y avait « trop d'heures par jour » et qu'il pouvait arriver que l'appelant fasse des journées de 20 heures lorsqu'il travaillait encore au journal.

[...] a confirmé que la charge de travail de l'appelant était raisonnable « par rapport à ce qu'il se pratiquait dans le journal. ».

A ce sujet, [...] a rapporté que l'appelant lui avait dit qu'il restait tard mais qu'il n'avait lui-même pas pu vérifier ses dires. La charge

de travail de l'appelant, que [...] avait reprise, était selon lui « un peu excessive » et n'avait pas diminué malgré un changement d'organisation.

Le témoin [...] - qui est employé en qualité de rédacteur en chef adjoint au service multimédia de l'intimée depuis juin 2011 mais n'a pas travaillé directement avec l'appelant - a relevé que « les journées [étaient] très occupées, voire interminables » et que, selon lui, tout le monde était « un peu surchargé ».

[...] a expliqué ne pas avoir le souvenir que l'appelant lui ait signalé sa charge de travail mais qu'il n'était pas impossible qu'ils aient discuté du fait qu'il était « crevé ». Le témoin a ajouté que si l'appelant lui avait dit que sa charge de travail était trop importante, il aurait cherché à aménager les choses. Selon lui, il y a toujours eu « beaucoup à faire » au service de l'intimée.

[...] a relevé que, selon lui, la charge de travail de l'appelant était « de plus en plus forte », qu'il y avait eu « une surcharge » et que l'appelant avait « lâché la grappe à la fin, sans doute qu'il était surmené ».

En raison du départ de nombreux salariés, l'appelant a dû se charger de trouver des renforts, ce qui a été confirmé par le témoin [...].

**i)** De son propre aveu, l'appelant fumait, consommait de nombreuses boissons énergisantes et entretenait un certain goût pour la fête.

**6.** Le 2 mars 2017 a eu lieu une séance dont l'objet était la fusion d'une partie des quotidiens « [...] » et « [...] », ce qui impliquait la mise en place d'une rédaction commune partielle.

Le même jour, à 10h01, l'appelant a envoyé le courriel qui suit à [...] :

« Hello [...],

Tu peux assurer ta présence à cette séance...je te pose la question car j'avais l'intention de prendre congé ce vendredi qui est une date particulière pour moi (Anni. de ma soeur).  
Je peux te briefer si tu as des questions et [...] est normalement au clair avec ce qu'il y a à faire. »

Le même jour, à 10h24, [...] lui a répondu ce qui suit :

« Salut. C'est un peu embêtant. D'autant que cela nous aurait permis de parler des projets de [...] pour la page rencontres et de la suite à donner à la future décodage du Samedi. Mais si tu ne peux pas faire autrement. »

Toujours à la même date, à 10h27, l'appelant lui a répondu ce qui suit :

« Non, alors je m'arrange pour venir à la séance t'inquiète...et c'est vrai que j'aimerais prendre la main sur ces pages [...]. »

L'appelant s'est finalement présenté à ladite séance alors que celle-ci avait déjà commencé.

**7.** Le 6 mars 2017 au matin, l'appelant a fait un malaise et a dû être conduit au CHUV en ambulance. Il a dû être hospitalisé pendant plusieurs mois au CHUV et à l'établissement [...]. A cette date, l'appelant a été mis en incapacité totale de travail.

**8.** Dans la nuit du 5 au 6 novembre 2017, l'appelant a utilisé un véhicule de l'intimée et s'est fait amender pour excès de vitesse.

Le 14 novembre 2017[...] a adressé à l'appelant le courriel suivant :

« [...] Tu ne peux pas utiliser un véhicule de l'entreprise pendant ton arrêt maladie. Son utilisation à des fins personnelles est prohibée et les conséquences juridiques pour toi comme pour [...] seraient conséquentes en cas d'accident. [...]»

**9.** Par formulaire du 5 décembre 2017, l'intimée a requis que l'appelant soit mis au bénéfice de l'assurance invalidité.

Le 6 décembre 2017, l'appelant a séjourné à [...] et a fait envoyer la facture à l'intimée. Cette nuit à l'hôtel n'avait aucun lien avec

l'activité professionnelle de l'appelant, qui se trouvait toujours en incapacité de travail à cette date.

**10.** En date du 31 décembre 2017, [...], qui avait effectivement cessé son activité en octobre 2017, a formellement quitté son poste de rédacteur en chef du journal « [...] ». Lui a alors succédé [...].

Entendu à ce sujet, l'appelant a relevé que ses rapports avec [...] étaient relativement tendus, ce qui était connu de tout le bureau selon le témoin [...]. La témoin S. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'à son sens le changement de rédacteur en chef n'avait pas entraîné une péjoration du statut de l'appelant.

**11.** L'intimée a résilié le contrat de travail liant les parties par courriers A et par recommandé du 29 janvier 2018, avec effet au 31 mai 2018.

Le jour de l'envoi de cette correspondance, soit le 29 janvier 2018, [...] et [...] - assistante RH auprès de l'intimée de 2014 à 2019 - ont téléphoné à l'appelant pour l'informer de la résiliation. L'appelant a interrompu la conversation en raccrochant le combiné. [...] et [...] ont tenté de le rappeler mais une autre personne a répondu.

En date du 30 janvier 2018, l'avis de retrait du recommandé a été notifié à l'appelant. Celui-ci a retiré le pli en date du 1<sup>er</sup> février 2018.

**12.** Durant sa période d'incapacité de travail, l'appelant a emprunté des objets à l'enseigne [...], en présentant sa carte de visite professionnelle, sans les rendre. Le directeur de [...] a téléphoné à l'intimée fin janvier 2018 pour l'informer que « des vols pour plusieurs milliers de francs » avaient eu lieu et que l'appelant s'était fait passer pour un journaliste. Au moment de l'appel, l'appelant n'avait pas rendu les objets.

**13.** Le 9 février 2018, l'appelant a reçu l'avertissement suivant :

« Monsieur,

Par la présente, nous sommes dans l'obligation de vous signifier un avertissement pour que vous mettiez un terme à vos agissements qui violent votre devoir de loyauté et de diligence envers notre entreprise.

En premier lieu, nous avons constaté que vous utilisez un véhicule professionnel à des fins privées, ce qui ne saurait être toléré.

En deuxième lieu, vous avez remis vos cartes de visite à des fins indues dans l'optique de vous faire passer pour un journaliste alors que d'une part vous n'êtes pas journaliste et que d'autre part, vous êtes en incapacité de travail. En lien avec ces derniers agissements, nous avons reçu des plaintes de divers commerces nous relatant que vous avez effectué des photos de produits en vente dans ceux-ci, dans l'unique but de les subtiliser par la suite.

Ces reproches sont d'autant plus graves que vous usurpez une fonction qui n'est pas la vôtre et portez gravement atteinte à l'image de [...] et du groupe [...].

En cas de réitération de tels agissements, votre contrat de travail pourrait être résilié pour de justes motifs (résiliation avec effet immédiat). »

**14.** Dans un certificat médical du 19 février 2018, le Dr [...], médecin associé au Département cœur-vasseaux du CHUV, a relevé que l'appelant souffrait en substance d'une insuffisance cardiaque « d'origine probablement toxique » et a confirmé que l'appelant était toujours en incapacité de travail totale.

**15. a)** Le 28 février 2018, l'appelant, sous la plume de son conseil, s'est opposé au congé et a offert ses services dans l'hypothèse de sa réintégration. En outre, il a requis la motivation du congé.

**b)** Par courrier du 14 mars 2018, l'intimée a motivé le licenciement de la façon suivante :

« M. [...] est en arrêt de travail depuis le 6 mars 2017 pour cause de maladie. La résiliation de son contrat de travail n'est ainsi nullement en lien avec ses aptitudes professionnelles, mais résulte de l'impossibilité pour son service de planifier le travail en raison de cette absence prolongée.

De plus, comme il est fait mention dans notre courrier du 9 février 2018, le comportement de votre mandant nuit gravement à l'image de [...] et du groupe [...], comportement qui a fait l'objet d'un avertissement. Il y est notamment relevé que votre mandant a utilisé un véhicule professionnel à des fins privées et qu'il se faisait passer pour un journaliste, alors même qu'il se trouvait en incapacité de travail. »

**16. a)** Par courrier du 12 mars 2018, l'intimée a informé l'appelant que sa participation au bénéfice de l'année 2017 s'élevait à 2'446 francs.

Le 12 avril 2018, l'intimée a annoncé à l'appelant que ledit courrier lui avait été adressé par erreur, dans la mesure où il n'avait pas droit au versement de cette participation, en raison de la fin prochaine des rapports de travail.

**b)** L'appelant n'a pas perçu de participation au bénéfice pour l'année 2017.

**17.** Par courriel du 21 avril 2018 l'appelant a écrit à [...] : « T'es couillon ou tu fais exprès ».

**18.** Le salaire de l'appelant lui a été versé jusqu'au 31 mai 2018 par l'intimée.

**19. a)** Un certificat de travail intermédiaire daté du 19 avril 2018 a été remis à l'appelant et était ainsi libellé :

« Certificat de travail intermédiaire  
Nous soussignés certifions que L.\_\_\_\_\_, né le [...] 1968, originaire [...], travaille au sein du quotidien [...] en qualité de Directeur artistique depuis le 1<sup>er</sup> août 2010.

Dans le cadre de sa fonction, ses tâches principales consistent à la :

- responsabilité de la direction artistique (maquette, mise en page)

- gestion de l'équipe de production maquettes

- participation à des projets et événements de la marque tels que :

- les pages régionales « souples », avec la division verticale mobile. Une solution qu'il a menée et réalisée à satisfaction.

- l'allègement de la maquette et sa coordination avec [...]. Il a fait preuve de créativité et de souplesse.

L.\_\_\_\_\_ démontre des connaissances professionnelles étendues et l'expérience requise dans son domaine de compétences tout en apportant une exigence qualitative à l'équipe de production. Créatif, il maîtrise en partie les tâches qui lui sont confiées, avec un certain sens de l'initiative en ce qui concerne des propositions de nouveautés. Le travail fourni et les résultats obtenus atteignent en partie les objectifs fixés. Il aspire à exercer au quotidien les responsabilités qui lui sont confiées de façon autonome et responsable. Dans des

situations courantes, il travaille avec régularité. Il consulte ses supérieurs avant de prendre une décision.

Le style de leadership de L.\_\_\_\_\_ produit généralement les résultats escomptés. Il s'efforce de motiver ses collaborateurs, de leur donner [sic] des directives adéquates et délègue en fonction de la situation. Il s'efforce de transmettre en temps voulu les informations à ses supérieurs hiérarchiques et les informe parfois tardivement des situations difficiles. Il s'emploie à tenir compte des opinions divergentes et des critiques constructives et s'adapte généralement aux besoins de ses interlocuteurs. Il préfère travailler de manière individuelle. L.\_\_\_\_\_ est un cadre qui a un assez bon sens du devoir.

Le présent certificat intermédiaire est établi à la demande de L.\_\_\_\_\_ au motif qu'il quitte notre entreprise au 31 mai 2018. Nous le remercions d'ores et déjà pour sa collaboration et nos meilleurs vœux l'accompagnent pour la suite.

G.\_\_\_\_\_ ».

**b)** Par courrier du 30 avril 2018, l'appelant s'est déclaré insatisfait du certificat précité, au motif qu'il n'était « ni objectif, ni bienveillant ».

**c)** Par courrier du 27 janvier 2020, l'intimée a adressé à l'appelant un certificat de travail final. Ledit certificat était ainsi libellé :

« Certificat de travail

Nous soussignés certifions que [...], né le [...] 1968, originaire [...], travaillait au sein du quotidien [...] en qualité de Directeur artistique depuis le 1<sup>er</sup> août 2010.

Dans le cadre de sa fonction, ses tâches principales consistaient à la :

- responsabilité de la direction artistique (maquette, mise en page)
- gestion de l'équipe de production maquettes
- participation à des projets et événements de la marque tels que :
  - les pages régionales « souples », avec la division verticale mobile. Une solution qu'il a menée et réalisée à satisfaction.

- l'allègement de la maquette et sa coordination avec [...]. Il a fait preuve de créativité et de souplesse.

L.\_\_\_\_\_ démontrait des connaissances professionnelles étendues et l'expérience requise dans son domaine de compétences tout en apportant une exigence qualitative à l'équipe de production. Créatif, il maîtrisait en partie les tâches qui lui étaient confiées de façon autonome et responsable. Dans des situations courantes, il travaillait avec régularité. Il consultait ses supérieurs avant de prendre une décision.

Le style de leadership de [...] produisait généralement les résultats escomptés. Il s'efforçait de motiver ses collaborateurs, de leur donner des directives adéquates et délégait en fonction de la situation. Il s'efforçait de transmettre en temps voulu les informations à ses supérieurs hiérarchiques et les informait parfois tardivement des situations difficiles. Il s'employait à tenir compte des opinions divergentes et des critiques constructives et s'adaptait

généralement aux besoins de ses interlocuteurs. Il préférerait travailler de manière individuelle. [...] était un cadre qui avait un assez bon sens du devoir.

[...] a quitté notre entreprise le 31 mai 2018, libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel. Nous le remercions pour sa collaboration et lui souhaitons une excellente continuation pour la poursuite de sa carrière.

[...] ».

**20. a)** Le 24 avril 2019, l'appelant a ouvert action par le dépôt d'une demande aux termes de laquelle il a conclu en substance, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit constaté que la fin des rapports de travail est intervenue le 30 juin 2018, au paiement par l'intimée des montants de 5'059 fr. 30 bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018, et 78'357 fr. 60 nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail « complet, véridique et bienveillant, selon précisions à fournir en cours d'instance ».

**b)** Le 30 janvier 2020, l'intimée a déposé une réponse et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

**c)** En date du 3 juin 2020, l'appelant a déposé une réplique, confirmant les conclusions prises au pied de sa demande et précisant sa conclusion relative à la délivrance d'un certificat de travail en ce sens que celui-ci aurait la teneur suivante :

« [...], le 30 juin 2018 CA /pp

Certificat de travail

Nous, soussignés, certifions que [...], né le [...] 1968, originaire [...], travaillait au sein du quotidien [...] en qualité de directeur artistique depuis le 1<sup>er</sup> août 2010.

Dans le cadre de sa fonction, ses tâches principales consistaient à la :

- responsabilité de la direction artistique (maquette, mise en page, marketing web, communication, éditions de suppléments et livres.)
- gestion de l'équipe de production maquettes
- participation à des projets et événements de la marque tels que :
  - les pages régionales « souples », avec la division verticale mobile. Une solution qu'il a menée et réalisée à entière satisfaction.
  - l'allègement de sa maquette et sa coordination avec [...]. Il a fait preuve de créativité et de souplesse.
  - Supervision du livre anniversaire des 250 ans du [...] et des déclinaisons marketing du journal.
  - Elaboration du planning et tournus des graphistes.

[...] démontrait des connaissances professionnelles étendues et l'expérience requise dans son domaine de compétence, ayant une parfaite connaissance de chaque étape de production du journal,

tout en apportant une exigence qualitative à l'équipe de production. Créatif, il maîtrisait les tâches qui lui étaient confiées, avec un bon sens de l'initiative en ce qui concerne des propositions de nouveautés. Le travail fourni et les résultats obtenus atteignaient largement, voir dépassaient, les objectifs fixés. Il exerçait au quotidien les responsabilités qui lui étaient confiées de façon autonome et responsable. Il travaillait avec régularité et assiduité. Il consultait ses supérieurs avant de prendre une décision.

Le style de leadership de [...] produisait les résultats escomptés. Il savait motiver ses collaborateurs et leur donner des directives adéquates et déléguer si besoin en fonction de la situation. Il tenait compte des opinions divergentes et des critiques constructives et savait s'adapter aux besoins de ses interlocuteurs. [...] était un cadre qui disposait d'un bon sens du devoir.

[...] a quitté notre entreprise le 30 juin 2018, libre de tout engagement, à l'exception du secret professionnel. Nous le remercions pour sa précieuse collaboration, et sa fidélité à l'entreprise depuis son premier engagement en 1989 en tant que monteur maquettiste et lui souhaitons une excellente continuation pour la suite de sa carrière.

[...]

Rédacteur en chef

Consultant RH

[...]»

**d)** Le 25 août 2020, l'intimée a déposé une duplique, persistant dans ses conclusions.

L'appelant s'est déterminé sur cette duplique en date du 6 janvier 2021.

**e)** Une audience d'audition des témoins s'est tenue le 29 septembre 2021. A cette occasion, il a été procédé à l'audition de [...].

L'audience de plaidoiries finales et de jugement s'est tenue le 2 mars 2022. A cette occasion, l'appelant et [...], pour l'intimée, ont été entendus en qualité de parties.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** 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]), dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

**1.2** Interjeté en temps utile contre une décision finale de première instance par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel, écrit et motivé, 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle peut se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

**3.**

**3.1** L'appelant reproche à l'autorité précédente d'avoir appliqué la théorie de la réception absolue au congé donné par recommandé et d'avoir considéré que le congé lui avait été donné à fin janvier 2018. L'application de cette théorie au contrat de travail n'aurait jamais été tranchée par le Tribunal fédéral et contreviendrait au but du délai de congé. Faute de preuve, la notification par courrier A ne pouvait pas être retenue.

**3.2** Selon la théorie de la réception dite absolue, le point de départ du délai correspond au moment où la manifestation de volonté (*i.e.* la résiliation du contrat de travail) est parvenue dans la sphère d'influence (« Machtbereich ») du destinataire ou de son représentant, de telle sorte qu'en organisant normalement ses affaires, celui-ci est à même d'en prendre connaissance. Lorsque la manifestation de volonté est communiquée par pli recommandé, si l'agent postal n'a pas pu le remettre effectivement au destinataire (ou à un tiers autorisé à prendre livraison de l'envoi) et qu'il laisse un avis de retrait (« invitation à retirer un envoi ») dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est reçu dès que le destinataire est en mesure d'en prendre connaissance au bureau de la poste selon l'avis de retrait ; il s'agit soit du jour même où l'avis de retrait est déposé dans la boîte aux lettres si l'on peut attendre du destinataire qu'il le retire aussitôt, sinon en règle générale le lendemain de ce jour (TF 4A\_67/2021 du 8 avril 2021 consid. 5.1 ; 4A\_555/2019 du 28 août 2020 consid. 4.2).

La fiction de notification le septième jour du délai de garde prévue pour les délais de procédure (art. 138 al. 3 let. a CPC ; 44 al. 2 LTF) ne vaut pas pour les délais de droit matériel. Il en va de même de la réserve faite à l'art. 138 al. 3 let. a CPC, selon laquelle la fiction ne vaut que si le destinataire devait s'attendre à recevoir une notification, qui ne s'applique pas aux délais de droit matériel. Selon la jurisprudence, la théorie de la réception absolue tient compte de manière équitable des intérêts antagonistes des deux parties, à savoir ceux de l'expéditeur et ceux du destinataire. L'expéditeur supporte le risque de transmission du pli jusqu'au moment où il parvient dans la sphère d'influence du destinataire, alors que celui-ci supporte le risque, à l'intérieur de sa sphère

d'influence, du fait qu'il prend connaissance tardivement, respectivement ne prend pas connaissance du support de la communication. Cet équilibre serait rompu si la théorie de la réception relative – selon laquelle le pli est reçu au moment où il est effectivement retiré à la poste ou, s'il n'est pas retiré, le septième et dernier jour du délai de garde – devait s'appliquer. Le destinataire supporte donc le risque qu'il ne prenne pas ou prenne tardivement connaissance de la manifestation de volonté de l'expéditeur, par exemple en cas d'absence ou de vacances (ATF 143 III 15 consid. 4.1 et réf. cit. ; ATF 137 III 208 consid. 3.1.2).

Selon la jurisprudence publiée et constante du Tribunal fédéral, lorsque la communication d'une manifestation de volonté constitue le moment à partir duquel court un délai de droit matériel fédéral, il faut appliquer la théorie de la réception absolue (ATF 140 III 244 consid. 5.1 ; ATF 137 III 208 consid. 3.1.2, ATF 118 II 42 consid. 3 ; ATF 107 II 189 consid. 2 ; TF 4A\_10/2016 du 8 septembre 2016 consid. 2.2).

**3.3** En l'espèce, la communication du congé constitue le moment à partir duquel court le délai de droit matériel qu'est le délai de congé prévu par l'art. 335c CO. La théorie de la réception dite absolue est donc ici applicable pour déterminer à quelle date l'appelant a reçu le congé donné le 29 janvier 2018. Comme on l'a vu ci-dessus, l'application de cette théorie tient compte, contrairement à ce que plaide l'appelant, de manière équitable des intérêts antagonistes des deux parties.

L'appelant invoque toutefois une jurisprudence voulant que la communication de la résiliation des rapports de travail serait dans tous les cas non avenue lorsque l'auteur de l'envoi sait que le destinataire est absent ou en vacances (TF 4P.307/1999 du 5 avril 2000 et TF 4C.34/2006 du 2 mai 2006 consid. 2.3). L'appelant n'allègue ni ne démontre avoir été alors absent ou en vacances, ni qu'au surplus l'intimée l'aurait su. La théorie de la réception absolue lui est ainsi pleinement applicable.

L'appelant soutient qu'il aurait été informé de l'envoi le 31 janvier 2018. Ce faisant, il s'écarte sans le motiver des constatations de

fait de l'autorité précédente selon laquelle il a été avisé le 30 janvier 2018 du pli recommandé du 29 janvier 2018 contenant le congé. Un tel fait est partant irrecevable. Pour le surplus, dès lors que l'appelant a été avisé du pli recommandé le 30 janvier 2018 et conformément à la théorie de la réception absolue, il devait être considéré comme ayant pu en prendre connaissance auprès de la poste le jour même ou, au plus tard et plus vraisemblablement, le lendemain. Il doit donc être réputé avoir reçu le pli le mardi 30 ou le mercredi 31 janvier, de sorte que le délai de congé a commencé à courir déjà en janvier 2018 et échoyait donc bien, étant de quatre mois, le 31 mai 2018. Dans ces conditions, l'appelant n'avait pas de droit au salaire pour le mois de juin 2018. Son grief est infondé, sans qu'il y ait besoin d'examiner à quelle date le courrier A contenant également le congé devrait être considéré comme ayant été reçu.

#### **4.**

**4.1** L'appelant reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir retenu que le congé donné était abusif.

**4.2** Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de congé particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2a ; TF 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2).

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2 ; 131 III 535 consid. 4). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux ni avoir entrepris de vérification (TF 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 ; 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2 ; 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_189/2023 du 4 octobre 2023 consid. 4.2 ; sur le tout : TF 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2).

Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat, pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Il est ainsi en principe admissible de licencier quelqu'un en raison d'une maladie entravant la prestation de travail, du moins dans la mesure où le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO est écoulé. (ATF 136 III 510 consid. 4.4 ; 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; 4A\_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; 4A\_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.2 ; 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2). Ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et réf. cit. ;

4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur (TF 4A\_396/2022 du 7 novembre 2023 destiné à la publication consid. 3.1.3 ; CACI 7 février 2024 consid. 6.2).

**4.3** A l'appui de ce grief, l'appelant fait valoir plusieurs constatations inexactes des faits.

**4.3.1** L'appelant conteste tout d'abord avoir été fréquemment absent, invoquant ses cahiers personnels prouvant selon lui « la connaissance des sujets traités quotidiennement par le journal ». S'il avait été absent de façon fréquente, il n'aurait pas été en mesure selon lui de connaître les sujets traités.

Le grief est infondé. En effet, [...] a indiqué que l'appelant était absent « une heure par-ci, une heure par-là », puis plus fréquemment durant la période ayant précédé son incapacité et qu'il ne connaissait pas la raison de ces absences. Ces déclarations ont été confirmées par deux autres témoins, soit A.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_ et par la teneur d'un courriel du 4 juillet 2016 aux termes duquel [...] reprochait à l'appelant d'être « presque systématiquement en retard aux diverses séances qui rythment le travail de la rédaction ». Certes, les témoins [...] et [...] étaient toujours employés de l'intimée au moment de leur audition si bien qu'on pourrait douter de leur impartialité. Toutefois, leurs propos sont tout de même aptes à établir un fait qui est corroboré par [...] qui, lui, n'a plus de lien avec aucune des parties. Dans ces conditions, retenir que l'appelant était

fréquemment absent, parfois sans prévenir, qui plus est durant les derniers mois où il a travaillé pour l'intimée, ne prête pas le flanc à la critique.

Les carnets de l'appelant ne permettent au demeurant pas de renverser cette appréciation. D'une part, ils ont été établis par l'appelant lui-même, à une ou des dates inconnues et ne constituent ainsi au mieux qu'une déclaration de partie. D'autre part et surtout, le fait de prendre des notes sur des sujets et d'éventuellement connaître certains d'entre eux - ce qui ne peut pas être établi à la seule lecture des carnets - ne prouve aucunement que l'appelant n'était pas absent des bureaux à des moments où il devait y être.

**4.3.2** L'appelant conteste que sa charge de travail ait été « raisonnable », se référant aux témoignages de [...] et de [...] qui ont indiqué une charge de travail « excessive » et ont déclaré que l'appelant aurait été « sans doute surmené ».

L'intimée soutient que le témoignage de [...] devrait être relativisé du fait qu'il a repris le poste de l'appelant et qu'il a un intérêt propre à prétendre que la charge de travail serait lourde. Elle relève que ses propos selon lesquels l'appelant restait très tard au travail se fondaient sur les dires de celui-ci. L'intimée explique que si l'appelant quittait tardivement son poste c'était en réalité pour compenser le fait qu'il arrivait le matin après 9h00 et ses longues pauses de midi. Enfin, elle rappelle les déclarations des témoins [...] selon qui la charge de travail correspondait à l'activité ordinaire d'un journal.

Les témoins [...] ont relevé que la charge de travail au sein de l'intimée était lourde, qu'on ne comptait pas ses heures, qu'il pouvait arriver de faire des journées de 20 heures et que tout le monde était « un peu surchargé ». S. \_\_\_\_\_ et [...] ont confirmé que la masse de travail de l'appelant était similaire à celle des autres employés du journal. L'intimée n'invoque pas de motif de s'écarter de ces propos, lesquels sont au demeurant concordants et ne sont pas contredits par d'autres éléments

probants du dossier, de sorte qu'on peut en déduire que la charge de l'appelant était lourde. Le fait que cela soit éventuellement hélas le cas pour ses collègues n'y change rien, et il faut retenir que la charge de travail de l'appelant était effectivement lourde.

**4.3.3** L'appelant invoque que l'une de ses demandes d'absence aurait été justifiée par l'anniversaire de sa sœur défunte. Cet élément, uniquement affirmé, peut souffrir de rester ouvert puisqu'il ne change pas les considérations qui précèdent (cf. consid. 4.3.1 *supra*) selon lesquelles l'appelant était souvent absent, parfois sans prévenir.

**4.3.4** L'appelant conteste encore les soupçons formulés à son encontre postérieurement à son licenciement en lien avec l'emprunt d'objets à l'enseigne [...] à l'aide de sa carte de visite professionnelle pendant son arrêt maladie et sans retourner lesdits produits.

Néanmoins, dans la mesure où les autres griefs formulés par l'intimée dans son courrier du 9 février 2018 ne sont pas contestés et compte tenu du fait que le licenciement ne se fonde pas principalement sur cet élément, la réalité de ces soupçons peut rester ouverte.

**4.4** Après ces faits, l'appelant argue en droit que le congé donné serait abusif car fondé sur son incapacité de travail alors que celle-ci aurait été causée par l'intimée.

**4.4.1** A l'appui de son grief, l'appelant invoque qu'il aurait subi une surcharge de travail, que l'instruction aurait prouvé qu'il devait travailler entre 50 et 70 heures par semaine mais aussi les week-ends et « [qu']au vu de nombreux témoignages », sans préciser lesquels, il se serait « réellement épuisé à la tâche ».

Il a été retenu ci-dessus que l'appelant assumait une lourde charge de travail (cf. consid. 4.3.2 *supra*). Hormis ce point, l'appelant n'accompagne pas ses allégations d'un grief de constatation inexacte des faits et n'indique pas notamment quelles preuves au dossier

auraient dû et pu permettre au tribunal de retenir ces éléments, lesquels sont au demeurant contestés. Ce faisant, l'appelant ne respecte pas l'obligation de motivation imposée par l'art. 311 al. 1 CPC, de sorte que les faits qu'il allègue sont irrecevables (CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

L'appelant soutient que l'intimée était au courant de sa surcharge de travail et se fonde, pour illustrer son propos, sur des passages issus de son formulaire d'évaluation pour 2015 et des lettres de remerciements de fin d'année entre 2000 et 2015. Ces premiers éléments ne figurent pas dans le jugement entrepris et l'appelant ne les a pas allégués en première instance. Ces allégations sont dès lors irrecevables pour les raisons rappelées ci-dessus.

Pour le surplus, les extraits cités par l'appelant sont tirés de documents datés au plus tard de 2015, dont on voit mal comment ils pourraient permettre d'établir la situation de l'appelant et les causes de cette situation en 2017 au début de son incapacité de travail. Le premier passage cité par l'appelant (« cher [...], je sais que cette année a été rock'n'roll pour toi, et que tu as beaucoup sur le dos ») n'établit en outre pas que l'année aurait été dure à cause du travail. En effet, des difficultés pouvaient tout aussi bien provenir de la vie privée de l'appelant, ce que la lettre ne permet pas de déterminer. Dans ces conditions, le fait pour l'employeur de relever « [qu']un redressement s'impose en regard des grandes capacités de [...] » n'a rien de déplacé, contrairement à ce que l'appelant invoque. Le certificat médical de février 2018 auquel se réfère l'appelant pour soutenir que son insuffisance cardiaque serait due à sa charge de travail ne fait aucun lien entre ledit trouble et son travail, indiquant au contraire que son problème de santé était « probablement d'origine toxique ».

**4.4.2** Au vu des éléments recevables et établis ainsi que de son goût pour la fête – qu'il admet –, force est de constater qu'il n'est pas possible de retenir que l'arrêt de travail de l'appelant aurait été causé par l'intimée

ou par sa charge de travail auprès d'elle. Dans ces conditions, le congé ne saurait être qualifié d'abusif sous prétexte qu'il a été motivé par la longue période d'incapacité de travail de l'appelant, laquelle, au moment du licenciement, durait depuis dix mois, et dépassait ainsi le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO.

**4.5** L'appelant soutient également que le congé aurait été abusif vu la manière dont il a été donné.

**4.5.1** L'appelant allègue que [...] - qui ne l'appréciait selon lui notoirement pas - a profité de son absence pour le rétrograder de manière brusque et unilatérale.

Ici encore, l'appelant invoque des faits qui n'ont pas été constatés dans le jugement entrepris, sans exposer où ils auraient été allégués en première instance. Faute pour l'appelant de réaliser son obligation de motivation (cf. consid. 4.4.1 *supra*), ces éléments sont irrecevables et, avec eux, le moyen qu'il cherche à en tirer. Même à les considérer recevables, on relève que la prétendue rétrogradation de l'appelant n'est pas prouvée, la témoin [...] ayant au contraire attesté que le statut de l'appelant n'avait pas subi de péjoration.

**4.5.2** L'appelant se fonde également sur le témoignage de [...] qui a déclaré n'avoir jamais envisagé de le licencier. Les propos dudit témoin ne constituent pas un indice de licenciement abusif dans la mesure où [...] a interrompu son activité effective auprès de l'intimée en octobre 2017, soit peu après l'échéance du délai de protection de l'appelant selon l'art. 336c al. 1 let. b CO. On peut donc raisonnablement considérer qu'il ne s'est pas inquiété d'éventuels licenciements à quelques semaines de son départ.

L'appelant soutient également que la lettre d'avertissement qui lui a été adressée le 9 février 2018, soit onze jours après le congé, démontrerait le comportement particulièrement hostile de l'intimée à son égard. Il ne conteste toutefois pas plusieurs des reproches qui lui étaient faits dans ce courrier. Dans ces conditions, l'envoi d'une telle

correspondance n'apparait pas pouvoir fonder des indices que le motif du congé préalablement donné serait faux ou que le licenciement serait abusif eu égard à la manière dont il avait été donné.

Au vu des faits recevables et établis, l'appelant échoue à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur, soit notamment sa longue incapacité de travail - non causée par l'intimée - rendant impossible pour son service de planifier le travail.

**4.5.3** Les nombreuses années passées par l'appelant auprès de l'intimée ou de ses prédécesseurs, le fait qu'il a été informé de son licenciement par téléphone, plutôt que convoqué pour une séance en présentiel, ou encore le fait que le courrier de licenciement soit daté du même jour que ledit contact téléphonique ne suffisent clairement pas à faire apparaître le congé comme abusif, la situation étant complexe et ayant été gérée de manière acceptable par l'intimée.

**4.6** Au vu des éléments qui précèdent, l'appréciation du tribunal selon laquelle le congé n'était pas abusif et sa décision de rejeter les prétentions de l'appelant à cet égard doivent être ici confirmées.

## **5.**

**5.1** L'appelant requiert la modification du certificat de travail figurant au dispositif du jugement attaqué dans le sens indiqué ci-dessus (consid. B).

## **5.2**

**5.2.1** Selon l'art. 330a al. 1<sup>er</sup> CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ;

conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir notamment les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3 ; TF 4A\_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1 ; 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit *in* JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 et réf. cit.).

Selon la doctrine, les indications du certificat de travail doivent comprendre une description précise et détaillée de ses tâches, missions, activités et responsabilités importantes exercées et assumées (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd. 2019, p. 524). Geneviève Ordolli estime quant à elle que le certificat de travail doit comprendre « la description des principales activités exercées » par l'employé (Ordolli, *in* *Commentaire romand du Code des Obligations*, 3<sup>e</sup> éd., 2021, n. 13 ad art. 330a CO). David Aubert considère aussi que le certificat doit se « limiter aux éléments principaux du travail » (David Aubert *in* Dunand/Mahon, *Commentaire du contrat de travail*, 2<sup>e</sup> éd., 2022, n. 28 ad art. 330a CO). Wolfgang Portmann et Adrian Von Keanel (*Fachhandbuch Arbeitsrecht*, 2018, ch. 9.47, p. 330) estiment quant à eux que l'exigence d'un certificat de travail complet est violée lorsque des tâches essentielles (« wesentlich ») sont omises de sorte à donner une image non exacte à la réalité.

Il ressort de ce qui précède que le certificat de travail doit indiquer les activités principales exercées par l'employé, mais n'a pas à indiquer toutes les tâches qui auraient été accomplies par le travailleur dès lors que l'omission de certaines tâches non principales n'aurait pas d'effet sur l'image donnée par le certificat du travail effectué par l'employé.

**5.2.2** Si l'employé n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; Patricia Dietschy, Droit du travail et procédure civile, 2023, n. 171 p. 69 ; Aubert, op. cit., n. 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A\_50/2023 précité consid. 6.1 ; 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; 4A\_117/2007 précité consid. 7.1 ; Dietschy, op. cit., n. 493 p. 203).

**5.3** L'appelant invoque tout d'abord que les tâches supplémentaires dont il a réclamé la mention dans son certificat de travail ressortent de l'instruction du dossier.

Il fait valoir qu'il a participé à l'élaboration de « suppléments » et se fonde à cet égard sur ses cahiers de notes produits en première instance. Or, ces pièces ne font pas état d'un tel travail après 2016, alors que le licenciement a été prononcé le 29 janvier 2018. En outre, l'appelant n'indique pas en quoi il s'agirait là d'une activité principale, respectivement ne démontre pas que l'édition de « suppléments » ne serait pas naturellement comprise dans son cahier des charges de directeur artistique. En effet, on voit mal que l'appelant soit directeur artistique – fonction expressément mentionnée dans le certificat contesté – et participe à l'élaboration des maquettes et à la mise en page – activités également précisées dans ledit certificat – sans que cela ne porte non seulement sur les pages classiques mais également sur les suppléments. D'ailleurs, le témoin [...], que l'appelant cite, a relevé que l'appelant avait contribué à « l'élaboration pour la gamme des 250 ans du [...]. Il serait anormal qu'il n'y ait pas travaillé. [I]l a été amené à participer à des suppléments et pas seulement à la maquette de [...], ce qui fait

partie du travail d'un directeur artistique ». Ce témoignage confirme que les tâches que l'appelant souhaite faire expressément figurer dans le certificat de travail sont des missions annexes *de facto* incluses dans l'intitulé de son poste. En conséquence, ne pas mentionner dans le certificat que l'appelant participait à l'élaboration de « suppléments » ne contrevient pas à l'art. 330a CO, ce d'autant moins que rien ne démontre qu'il assumait encore cette tâche en 2018 au moment de son licenciement.

L'appelant soutient qu'il était également impliqué dans l'élaboration de « livres ». A l'appui de son allégation, il cite plusieurs passages qu'il déclare être issus de formulaires d'évaluations couvrant les années 2010 à 2012, 2014 et 2015, sans donner davantage de détails alors que ceux-ci contiennent des appréciations différentes et comptent en tout plus de vingt pages. Ce faisant, l'appelant ne respecte pas les exigences de motivation posées par l'art. 311 al. 1 CPC, de sorte que son grief est irrecevable (consid. 4.4.1 *supra*). Pour le surplus, le témoin [...] a bien confirmé que l'appelant avait « contribué à l'élaboration » du livre anniversaire pour les 250 ans du journal [...] ». Toutefois, ce témoignage ne permet pas de déterminer dans quelle mesure l'appelant était impliqué ni s'il y a participé peu avant son licenciement. En outre, comme exposé ci-dessus, ledit témoin a confirmé que cette tâche « fai[sait] partie du travail d'un directeur artistique ». Dans ces conditions également, le certificat n'apparaît pas incomplet en ne mentionnant pas cette activité spécifique et probablement assez ancienne. Au demeurant, le certificat prévu dans le dispositif mentionne déjà plusieurs projets et événements spécifiques de manière non exhaustive (« tels que »). Conformément à la jurisprudence qui précède, il n'avait en revanche pas à mentionner tous les travaux spécifiques auxquels a participé l'appelant pour donner une image exacte de son activité pour l'intimée. L'appelant à tout le moins ne dit rien de cet aspect.

L'appelant réclame en outre que le certificat soit complété en ce sens qu'il aurait participé à du marketing web et se fonde sur ses formulaires d'évaluation des années 2014 et 2015. Toutefois, les pièces

auxquelles il se réfère – de manière insuffisamment précise – mentionnent que les tâches de marketing web constituent des « objectifs » de l'appelant mais ne précisent pas qu'il les aurait atteints. Faute d'une telle preuve, il est exclu de compléter le certificat sur ce point.

Invoquant les « tâches de communication, d'élaboration des plannings et des tournus graphiques », l'appelant fait valoir qu'il va de soi qu'il se chargeait de l'organisation et de la gestion directe de sa propre équipe. Il ne dit pas dans ce contexte en quoi le certificat devrait être complété. Celui-ci indique d'ailleurs déjà que l'appelant gérait l'équipe de production maquettes, termes qu'il reprend par ailleurs dans le certificat modifié qu'il souhaite obtenir. Or s'il va de soi que de cette responsabilité découlent certaines tâches, il n'y a pas besoin de les mentionner, comme c'est le cas pour le planning et la communication avec l'équipe qu'il dirigeait. S'agissant du « tournus graphique », l'appelant n'explique pas de quoi il s'agit – si bien qu'on ne peut pas présumer qu'il n'a pas été compris dans les activités de gestion de son équipe – ni n'expose au demeurant quand il aurait effectué cette activité et quel élément de preuve, indiqué précisément, l'établirait.

Au vu de ce qui précède, le certificat figurant dans le dispositif du jugement attaqué n'a pas à être complété par les ajouts examinés ci-dessus. L'appelant voudrait-il faire compléter le certificat par l'indication d'autres tâches, qu'il ne l'explique aucunement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y procéder.

**5.4** L'appelant se plaint ensuite de la qualité indiquée de son travail. Il estime que l'intimée n'avait pas formulé de critiques à cet égard et que donc « rien ne s'oppose à intégrer les modifications requises par l'appelant dans son certificat de travail ».

Il n'expose toutefois pas quelle mention précise serait critiquée, ni en quoi les appréciations y figurant seraient insuffisantes, étant relevé qu'elles sont positives. Il n'établit au demeurant pas en quoi les appréciations plus favorables de son travail qu'il souhaite voir intégrer

à son certificat auraient été prouvées par la procédure, les évaluations régulières ne permettant pas de le retenir. Pour le surplus, le témoignage de [...], qui n'a travaillé avec l'appelant que jusqu'en 2009, n'est à cet égard pas suffisant pour démontrer la qualité du travail de l'appelant notamment durant les neuf années précédant son licenciement et dans l'ensemble de ses tâches. Le grief doit ici encore être écarté.

**6.** L'appelant se plaint de ne pas avoir reçu de participation au bénéfice pour l'année 2017, estimant qu'il réalisait les conditions posées par le règlement applicable, soit les « conditions d'engagement » datant de 2012. Il estime en effet que le règlement du 1<sup>er</sup> janvier 2015 n'était pas applicable, faute de lui avoir été communiqué par l'intimée, ce que celle-ci n'avait pas prouvé.

L'intimée, si elle voulait se prévaloir du règlement 2015, plus dur en matière de participation au bénéfice pour ses employés et notamment pour l'appelant, devait prouver l'avoir communiqué à celui-ci, à tout le moins que ce dernier aurait été lié par le règlement 2015 d'une manière ou d'une autre. Il n'appartenait pas à l'appelant de prouver que ce règlement n'avait pas été porté à sa connaissance avant la production par l'intimée de celui-ci en procédure. Or sur ce point, l'intimée n'indique aucune preuve qui établirait qu'elle aurait communiqué à l'appelant ce règlement avant 2018 au moins ou qu'il lierait l'appelant. Le fait qu'il est pour l'intimée « évident que l'appelant n'aurait pas produit le règlement 2015 [...] dans la mesure il n'aurait pu en déduire un quelconque droit » (p. 18 de la réponse) ne permet pas de renverser cette appréciation.

En conséquence, force est de constater qu'à défaut d'avoir reçu le règlement 2015, ce sont les « conditions d'engagement » de 2012 qui s'appliquaient à l'appelant. Dès lors que les rapports de travail étaient encore en cours le 31 décembre 2017 et que l'appelant était entré en service avant le 31 octobre 2017, les conditions posées par ces règles topiques étaient réalisées et l'appelant avait droit à une participation au bénéfice.

S'agissant de la quotité de celle-ci, l'intimée l'a elle-même chiffrée, dans son courrier du 12 mars 2018 adressé « par erreur » à l'appelant, à 2'446 fr. avant déduction des cotisations sociales annuelles, montant qu'elle ne conteste aucunement dans sa réponse. Cette somme peut dans ces circonstances être considérée comme correspondant à la participation au bénéfice de l'appelant et doit lui être accordée.

Le contrat de travail ayant pris fin le 31 mai 2018 (cf. consid. 3.3 *supra*), ce montant est exigible à partir du 1<sup>er</sup> juin 2018 (art. 339 al. 1 CO). Toutefois, l'appelant ayant conclu à ce que cette somme porte intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018 et la Cour de céans ne pouvant pas statuer *ultra petita*, c'est un montant de 2'446 fr. avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2018 qui sera alloué à l'appelant.

L'appel est ainsi admis sur ce point.

## **7.**

**7.1** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être très partiellement admis et le jugement réformé en ce sens qu'un chiffre Ibis doit être ajouté au dispositif selon lequel l'intimée est condamnée à verser à l'appelant un montant de 2'446 fr., sous déduction des cotisations légales et sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018. L'appel doit être rejeté pour le surplus.

**7.2** Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (318 al. 3 CPC).

En première instance, l'appelant réclamait le paiement par l'intimée d'un montant de 83'416 fr. 90 et n'obtient en définitive que 2'446 fr., soit moins de 3% de ses conclusions. En conséquence, il n'y a pas lieu de revoir le sort des frais de première instance.

**7.3** En deuxième instance, l'appelant concluait au versement par l'intimée d'une somme de 83'416 fr. 90 et succombe en définitive sur plus de 97% de ses prétentions.

En conséquence, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'834 fr. (art. 67 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et réduits de moitié à 917 fr. (art. 67 al. 3 TFJC), doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe quasi intégralement (art. 106 al. 1 CPC).

L'appelant versera par ailleurs à l'intimée des dépens de deuxième instance qui, compte tenu de la cause et du travail fourni, peuvent être arrêtés à 3'000 fr. (art. 3 al. 1, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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

**I.** L'appel est très partiellement admis.

**II.** Le dispositif du jugement est réformé comme il suit :

l'avis nouveau. dit que G.\_\_\_\_\_ doit verser à L.\_\_\_\_\_ la somme de 2'446 fr. (deux mille quatre cent quarante-six francs), sous déduction des cotisations légales et sociales, plus intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018 ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

**III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (neuf cent dix-sept francs), sont mis à la charge de l'appelant L.\_\_\_\_\_.

**IV.** L'appelant L.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée G.\_\_\_\_\_ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** 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 Philippe Baudraz (pour L.\_\_\_\_\_),
- Me Alain Alberini (pour G.\_\_\_\_\_),

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

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

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :