

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 18 décembre 2025

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

Art. 18, 336 al. 1, 337c al. 3 CO ; art. 8 CC ; art. 311 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____, demandeur, à [...],
contre le jugement rendu le 9 janvier 2025 par la Chambre patrimoniale
cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **B.**_____ **SA**,
défenderesse, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 9 janvier 2025, dont la motivation a été adressée aux parties le 7 août 2025, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : la Chambre patrimoniale) a dit que B._____ SA devait payer à A._____ un montant net de 20'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 décembre 2017 (I), dit que B._____ SA devait payer à A._____ un montant net de 10'848 fr. 15 avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 décembre 2017 (II), arrêté les frais judiciaires à 22'380 fr. et les a mis à la charge de A._____ par 16'785 fr. et à la charge de B._____ SA par 5'595 fr. (III), dit que A._____ devait rembourser à B._____ SA la somme de 5'250 fr. versée au titre de son avance des frais judiciaires (IV), dit que B._____ SA devait rembourser à A._____ la somme de 300 fr. versée au titre de son avance des frais de la procédure de conciliation (V), dit que A._____ devait verser à B._____ SA la somme de 11'000 fr. à titre de dépens (VI) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En substance, la Chambre patrimoniale a constaté que les parties étaient liées par un contrat de travail, B._____ SA ayant engagé A._____ en qualité de directeur le 6 septembre 2012, auquel l'employeur avait mis fin de manière ordinaire en invoquant une réorganisation de la société par courrier du 20 novembre 2017 pour le 28 février 2018. Elle a relevé que A._____ avait été en arrêt de travail à 100 % dès le 27 novembre 2017 et qu'il avait fait opposition à son congé le 1^{er} décembre 2017. La Chambre patrimoniale a retenu que B._____ SA avait, le 5 décembre 2017, résilié le contrat de travail de A._____ avec effet immédiat en se prévalant de nouveaux éléments découverts depuis le licenciement ordinaire et qui avaient donné lieu au dépôt par ses soins d'une plainte pénale contre son employé, désormais classée de manière définitive et exécutoire. Elle a nié l'existence de justes motifs allégués par l'employeur pour justifier le congé immédiat donné, les investigations menées par celui-ci n'étant pas suffisantes pour confirmer les soupçons nourris à l'encontre de A._____ et ce dernier n'ayant pas eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet. Le licenciement immédiat étant injustifié, la

Chambre patrimoniale a condamné B._____ SA à rembourser à A._____ les primes d'assurance qu'il avait personnellement payées et lui a alloué une indemnité dont elle a évalué la quotité en tenant compte de différents éléments. La Chambre patrimoniale a considéré que A._____ avait perçu des indemnités journalières comprenant la part au treizième salaire, de sorte qu'en l'absence d'élément permettant de déterminer un éventuel dommage subi, celui-ci n'avait plus de prétention à cet égard. Elle a ensuite nié le droit au paiement d'heures supplémentaires requis par A._____, considérant qu'en sa qualité de cadre une telle rétribution était exclue et qu'en tout état de cause, il n'était pas parvenu à établir en avoir effectué. Quant aux prétentions élevées par A._____ en paiement de vacances non prises, la Chambre patrimoniale a estimé que sa fonction dirigeante l'obligeait à ne pas laisser les vacances s'accumuler et qu'il était tenu de les compenser durant la période de libération. Elle a relevé que l'expertise avait au demeurant établi que A._____ avait pris un nombre de vacances supérieur à son droit, de sorte qu'aucune rétribution n'était due à ce titre. La Chambre patrimoniale a considéré que A._____ n'avait établi aucune circonstance exceptionnelle justifiant l'octroi de l'indemnité pour tort moral requise en sus de celle pour le licenciement immédiat injustifié et a également nié le droit au remboursement de frais de téléphone qu'elle a considérés non prouvés. Elle a encore rejeté les prétentions élevées par A._____ en allocation d'une indemnité pour le dommage causé par l'absence de cotisation de prévoyance professionnelle, la modification du certificat de travail et l'opportunité de récupérer des affaires, ces éléments - au demeurant non contestés en appel - n'ayant pas été démontrés à satisfaction.

B. Par acte du 15 septembre 2025, A._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais, à sa réforme en ce sens que B._____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser les montants de 1'831 fr. 08 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 4 décembre 2017, correspondant aux vacances non prises de décembre 2017 à août 2018, 67'398 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 4 décembre 2017, à titre d'indemnité pour le licenciement immédiat injustifié, 30'000

fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018, à titre d'indemnité pour tort moral, 10'664 fr. 70 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018, à titre de rémunération pour les heures supplémentaires, et 1'407 fr. à titre de remboursement des frais de téléphone.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. **a)** L'intimée est une société anonyme de droit suisse, dont le siège se situe à [...], dans le canton de [...].

Son but social est la fabrication, l'importation, la vente et l'entretien de véhicules communaux.

b) Feu C._____ en était l'administrateur, au bénéfice de la signature individuelle, du [...] 2011 au [...]2017. Dès le [...] 2017, D._____, son épouse, a été inscrite en tant qu'administratrice au bénéfice de la signature individuelle, et ce jusqu'au [...] 2018.

c) E._____, inscrit au registre du commerce en tant qu'administrateur au bénéfice de la signature individuelle le [...] 2017, est le seul administrateur de l'intimée depuis le [...] 2018.

2. Par contrat de travail du 6 septembre 2012, l'appelant a été engagé en qualité de directeur par l'intimée à compter du 1^{er} novembre 2012.

Le contrat de travail comportait notamment les clauses suivantes :

« Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2012. Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Après la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à l'autre partie. [art. 3]

[...]

Lors de l'entrée en fonction, le temps normal de travail hebdomadaire sur le lieu de travail est de 42,5 heures. Il est entendu que dans le cadre de la fonction de l'employé, son temps peut dépasser les heures mentionnées ci-dessus, ce dont l'employeur a tenu compte dans le salaire de l'employé. [art. 7]

[...]

Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile. Elles seront prises par périodes et coordonnées avec l'administrateur. [art. 8] »

3. a) Le 17 décembre 2013, les parties ont signé un avenant au contrat de travail du 1^{er} novembre 2012, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

L'avenant au contrat de travail comportait notamment les clauses suivantes :

« Le salaire brut sera calculé selon le barème suivant :

Salaire mensuel fixe : CHF 10'000.- (dix mille francs suisses)

Le salaire fixe sera versé en treize mensualités.

Frais de représentation forfaitaire :

CHF 400.- (quatre cents francs suisses), accord fiscal avec Etat de (sic) [...] (à valider). [art. 4]

[...]

Les frais de voyages, de promotion, tels que repas avec les clients, de déplacement à l'étranger, ..., font l'objet d'une note de frais mensuels et sont remboursés dans les 30 jours. [art. 5]

[...]

Lors de l'entrée en fonction, le temps normal de travail hebdomadaire sur le lieu de travail est de 42,5 heures. Il est entendu que dans le cadre de la fonction de l'employé, son temps peut dépasser les heures mentionnées ci-dessus, ce dont l'employeur a tenu compte dans le salaire de l'employé. [art. 6]

[...]

Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile. Elles seront prises par périodes et coordonnées avec l'administrateur. [art. 8]

[...]

L'employé participera aux plans de prévoyance du personnel de l'employeur conformément aux modalités réglementaires applicables dans ce domaine. Le règlement de la caisse de pensions de l'employeur est annexé au présent contrat pour en faire partie intégrante. [art. 9] »

b) La description de la fonction suivante a été annexée audit avenant :

[REDACTED] S.A.
VEHICULES COMMUNAUX – KOMMUNALFAHRZEUGE

Fonction:	Directeur
Titre :	Directeur
Remplaçant de :	Administrateur
Subordonné à:	Administrateur
Liaisons externes:	Clients, prospects, partenaires,
Liaisons hiérarchiques:	Ensemble des collaborateurs.
Liaisons fonctionnelles:	Administrateur
Nombre de collaborateurs:	environ 12

BUTS DE LA FONCTION, MISSION :

1. Assurer le développement des activités de commercialisation des véhicules communaux (balayeuses, cureuses, ..)
2. Assumer la conduite du personnel, dans le respect de la culture et de procédures mises en place par l'administrateur.
3. Développer le partenariat avec les fournisseurs des véhicules communaux, en particulier [REDACTED] et [REDACTED]
4. Coordonner la gestion économique de l'entreprise afin d'en garantir les résultats.
5. Garantir la formation du personnel de l'entreprise.

ACTIVITES PRINCIPALES :

1. Suivi et coordination des activités des vendeurs externes et internes.
2. Support à la conclusion des affaires, visites de la clientèle.
3. Gestion des achats aux sous-traitants, coordination de l'exécution des commandes de véhicules.
4. Etablissement et suivi des plans d'actions de promotion des ventes.
5. Etablissement des budgets annuels.
6. Coordination du reporting trimestriel.
7. Gestion de la qualité et de la formation.
8.

(Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres activités peuvent intervenir en tout temps)

COMPETENCES:

1. Etablissement d'offres dans le cadre des budgets.
2. Achats de véhicules et fournitures en relation avec les budgets.
3. Investissements selon budgets.

VALIDITE : 31 décembre 2014

Bex, le 17 décembre 2013

[REDACTED] S.A.
[REDACTED]
ADMINISTRATEUR

L'EMPLOYE
[REDACTED]

4. L'appelant a perçu depuis le 1^{er} janvier 2014 un salaire mensuel brut de 10'000 fr., et des frais de représentation mensuels de 400 fr. nets en sus.

Sa part mensuelle au treizième salaire brut s'élevait à 830 francs.

Le salaire mensuel net s'élevait à 8'945 fr. 50.

5. a) Le 23 décembre 2016, un accord de principe a été signé par feu C._____ d'une part et l'appelant d'autre part, dont la teneur est la suivante :

Accord de principe

entre

d'une part : [REDACTED] domicilié à [REDACTED]

et

d'autre part : [REDACTED] domicilié à [REDACTED]

[REDACTED] est détenteur de 100 % du capital-actions de la société anonyme [REDACTED] SA à [REDACTED] active dans le commerce et la maintenance de véhicules communaux.

[REDACTED] a été engagé par [REDACTED] SA en novembre 2012 en qualité de directeur, directement subordonné à l'administrateur de la société. Il a participé activement au développement des activités de la société.

[REDACTED] âgé de 78 ans, a pris la décision de transmettre les activités commerciales de son entreprise à [REDACTED] qui avait à plusieurs reprises marqué son intention de reprise de [REDACTED] SA.

Considérant ce qui précède, les parties conviennent ce qui suit :

1. [REDACTED] SA cède à [REDACTED] ou à une entité juridique désignée par ce dernier, l'ensemble des actifs et passifs liés aux activités commerciales selon le bilan annexé au présent document.
2. La société [REDACTED] SA transforme sa raison sociale en SI [REDACTED] SA (société immobilière).
3. [REDACTED] SA cède à [REDACTED] ou à une entité juridique désignée par ce dernier, le droit d'utiliser le nom [REDACTED] à des fins commerciales.
4. [REDACTED] ou à une entité juridique désignée par ce dernier, s'engage à reprendre les contrats de travail de l'ensemble du personnel de [REDACTED] SA.
5. Sur la base du bilan en annexe, [REDACTED] ou à une entité juridique désignée par ce dernier, paie à [REDACTED] SA un montant CHF 250'000.- à l'exécution des points ci-avant.
6. [REDACTED] ou à une entité juridique désignée par ce dernier, conclut avec SI [REDACTED] SA un bail à loyer pour une durée minimum de 5 ans, renouvelable tacitement pour 5 ans moyennant un préavis d'une année. Le loyer est fixé à CHF/an 96'000.- payable mensuellement.
7. Si [REDACTED] SA donne un droit d'emption sur la parcelle [REDACTED] de la Commune de [REDACTED] le montant est à définir jusqu'au 31 mars 2017.

8. Dès la signature de la présente, la direction est confiée exclusivement à [REDACTED] qui est inscrit au RC avec signature collective à deux de la société [REDACTED] SA actuelle, selon la réquisition annexée.
9. L'exécution de cet accord est subordonnée à la confirmation formelle du maintien de la distribution en Suisse des produits des groupes [REDACTED] et [REDACTED].
10. Le présent accord prendra effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2017, après l'exécution des points 1 à 9 mentionnés dans le présent accord.
11. Si une partie ne réalise pas ses engagements jusqu'au 31 mars 2017, l'autre partie sera en mesure d'exiger à la première requête le paiement d'un dédommagement de CHF 50'000.-.
12. Le for juridique est à [REDACTED].

Fait à [REDACTED] en deux exemplaires, le 23 décembre 2016.

[REDACTED]

[REDACTED]

Annexes : Bilans au 30 septembre 2016
Réquisition au RC

Annexe "Accord de principe au 22.12.2016"

	SA		Reprise		SI SA	
	au 30.09.16		au 30.09.16		au 30.09.16	
	Frs	%	Frs	%	Frs	%
ACTIFS						
Liquidité	224'471	7.63	224'471	14.30	0	0.00
Débiteurs clients	866'459	29.47	866'459	55.19	0	0.00
Du croire	-43'300	-1.47	-43'300	-2.76	0	0.00
Avances de clients	-660'029	-22.45	-660'029	-42.04	0	0.00
c/c	719'131	24.46	0	0.00	719'131	52.49
Travaux en-cours	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Stocks marchandise	1'051'955	35.78	1'051'955	67.00	0	0.00
Stocks véhicules	571'418	19.44	571'418	36.40	0	0.00
Réserve s/stocks	-630'000	-21.43	-630'000	-40.13	0	0.00
Actifs transitoires	58'964	2.01	58'964	3.78	0	0.00
ACTIFS CIRCULANTS	2'159'069	73.44	1'439'938	91.71	719'131	52.49
Machines & outillage & instal.	800	0.03	800	0.05	0	0.00
Mobilier, informatique+mach. bureau	36'800	1.25	36'800	2.34	0	0.00
Véhicules atelier	92'500	3.15	92'500	5.89	0	0.00
Immeubles d'exploitation	650'900	22.14	0	0.00	650'900	47.51
ACTIFS IMMOBILISES	781'000	26.56	130'100	8.29	650'900	47.51
TOTAL BILAN	2'940'069	100	1'570'038	100	1'370'031	100
PASSIFS						
Capital-actions	100'000	3.40	0	0.00	100'000	7.30
Résultat reporté	599'479	20.39	632'812	40.31	-33'333	-2.43
Résultat exercice	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
FONDS PROPRES	699'479	23.79	632'812	40.31	66'667	4.87
BCV E 5281.20.59	1'303'364	44.33	0	0.00	1'303'364	95.13
Prov.garanties véhicules	191'900	6.53	191'900	12.22	0	0.00
Prov. Heures suppl.	91'383	3.11	91'383	5.82	0	0.00
DETTES à LONG TERME	1'586'647	53.97	283'283	18.04	1'303'364	95.13
Fournisseurs / Créanciers	535'292	18.21	535'292	34.09	0	0.00
Banque c/c u 545.55.81	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Passifs transitoires	118'651	4.04	118'651	7.56	0	0.00
DETTES COURT TERME	653'943	22.24	653'943	41.65	0	0.00
TOTAL BILAN	2'940'069	100	1'570'038	100	1'370'031	100

REQUISITION AU REGISTRE DU COMMERCE DU CANTON DE

S.A.
No fédéral
No réf.

Nominations :

est nommé directeur avec signature collective à 2.

Mode signature :

administrateur, sa signature individuelle est radiée, dorénavant signature collective à 2.

Organe de publicité : FOSC

le 23 décembre 2016

Le Conseil d'Administration

b) Cet accord de principe a été signé peu avant le souper du personnel de Noël 2016, dans le bureau de la direction, dans lequel

l'appelant, feu C._____ et son conseiller F._____ sont restés plusieurs heures à discuter.

6. a) Interrogé lors de l'audience du 14 novembre 2023 au sujet de la volonté de feu C._____ lors de la signature de l'accord de principe du 23 décembre 2016, le témoin F._____ a indiqué que feu C._____ était ambivalent. Il a déclaré que ce dernier avait la volonté de remettre la société, mais qu'il n'arrivait pas à s'y résoudre. Le témoin a expliqué qu'il y avait eu des contacts en vue de la remise de la société, non seulement avec l'appelant, mais également avec d'autres entreprises. S'agissant des termes utilisés pour présenter l'appelant aux employés de la société, il s'est uniquement souvenu de l'avoir présenté en tant que « directeur » mais non en tant que « patron » de l'intimée. Également interrogé à ce propos à cette même audience, le témoin G._____, plâtrier-peintre, possédant une entreprise de curage et de vidange qui utilise des camions achetés à l'intimée, a déclaré que feu C._____ lui avait dit qu'il y avait « *quelque chose de prévu* », à savoir que l'appelant était le directeur de la société et devait la reprendre. Le témoin H._____ a déclaré qu'après la séance du 23 décembre 2016, F._____ avait fait un discours selon lequel feu C._____ avait remis la société à l'appelant et qu'à partir de maintenant, c'est ce dernier qui « *gèrait tout* ».

b) I._____, ancien employé de l'intimée, entendu comme témoin dans le cadre de la procédure pénale à l'encontre de l'appelant, a indiqué que feu C._____ avait engagé l'appelant afin de le former et de lui remettre la société. Il a déclaré que F._____ avait annoncé lors d'une séance à Noël 2016 que dès janvier 2017, l'appelant serait le nouveau patron de l'intimée. Le témoin a ajouté que pour lui, c'était très clair que l'appelant était le patron de l'intimée et qu'il ne manquait que trois mois pour les signatures définitives à cet effet.

- 7.** Le chiffre d'affaires net de l'intimée s'est élevé à un montant de 8'269'458 fr. 99 au 31 décembre 2016 et à un montant de 4'213'619 fr. 98 au 31 décembre 2017.
- 8.** S'agissant de l'art. 9 de l'accord de principe du 23 décembre 2016, aucun accord n'a été trouvé entre l'intimée et la société [...].
- 9.** L'appelant a pris la tête de la société durant la maladie de feu C._____.
- 10.** Au mois de mai 2017, J._____, épouse de l'appelant, a été engagée par l'intimée pour se charger de la comptabilité de la société.
- 11.** C._____ est décédé le 12 octobre 2017.
- 12.** Le 1^{er} novembre 2017, l'appelant a débuté sa sixième année de service au sein de l'intimée.
- 13.** Par courrier du 13 novembre 2017, D._____ et E._____ ont annoncé aux clients de l'intimée qu'ils allaient conserver la société et en assumer la direction.
- 14.** Par courrier du 20 novembre 2017 à l'appelant, l'intimée a mis un terme aux rapports de travail avec ce dernier, avec effet au 28 février 2018.

Il ressort du courrier ce qui suit :

« Sur la base des motifs invoqués ce jour - réorganisation stratégique de l'entreprise - nous nous voyons contraints de résilier

les rapports de travail au 28 février 2018 en respectant le délai contractuel de résiliation de 3 mois.

Vous êtes libéré de votre prestation de travail avec effet immédiat jusqu'à l'expiration de votre délai de résiliation, avec maintien du versement complet du salaire. Vous êtes dans l'obligation d'annoncer sans délai tout changement de poste pendant le délai de résiliation. Dans ce cas, la continuation de paiement du salaire s'éteindra au moment de l'entrée en fonction dans le nouveau poste.

Nous vous prions de nous remettre immédiatement vos clefs et de ranger votre bureau. Pendant la libération, vous pouvez encore compenser d'éventuels droits existants aux vacances ou aux heures supplémentaires ».

15. Par courrier du même jour, adressé à J._____, l'intimée a résilié les rapports de travail avec cette dernière au 31 décembre 2017, en raison d'une « *réorganisation stratégique de l'entreprise* », avec libération de l'obligation de travailler.

16. Par courrier du 28 novembre 2017, le conseil de l'appelant a informé l'intimée du fait que l'appelant était en arrêt de travail à 100 % à partir du 27 novembre 2017, avec le certificat médical y relatif annexé audit courrier.

17. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2017, adressé à l'intimée, l'appelant, par le biais de son conseil, a fait opposition au congé et a réclamé le salaire impayé du mois de novembre 2017.

Par ce même courrier, le conseil de l'appelant a sommé l'intimée de « *cesser de propager des propos diffamant (sic)* » à l'encontre de son client, ainsi que des « *bruits et rumeurs susceptibles de porter atteinte à son honneur* ».

18. Par courrier recommandé daté du 1^{er} décembre 2017, envoyé le 4 décembre 2017 et réceptionné le 5 décembre 2017, adressé à

l'appelant, l'intimée a résilié les rapports de travail avec effet immédiat, « *sur la base de nouveaux éléments découverts* » depuis le licenciement ordinaire.

19. Le 5 décembre 2017, une plainte pénale a été déposée par l'intimée à l'encontre de l'appelant pour vol, subsidiairement abus de confiance, subsidiairement appropriation illégitime.

20. Par courrier recommandé du 5 décembre 2017, l'appelant, par le biais de son conseil, a demandé les motifs justifiant le licenciement immédiat, ainsi que la motivation du licenciement ordinaire préalablement notifié.

Par ce même courrier, le conseil de l'appelant a requis une nouvelle fois le paiement du salaire du mois de novembre 2017.

21. Par courrier du 6 décembre 2017, l'intimée a indiqué que le motif du licenciement signifié le 20 novembre 2017 était la « *réorganisation stratégique de l'entreprise* ». Quant au licenciement avec effet immédiat, l'intimée a motivé sa décision comme suit :

« [...] il a été découvert depuis le licenciement usuel que M. A. _____ a porté une atteinte grave aux intérêts économiques de la société en prélevant du matériel de l'entreprise sans autorisation à des fins privées et sans paiement correspondant. »

22. **a)** Interrogé sur la réorganisation de la société, E. _____ a expliqué qu'il s'agissait d'un gros travail qui arrivait « *au bout* ». Il a précisé que les éléments de la réorganisation étaient notamment le fait d'engager des personnes parlant l'allemand pour pouvoir travailler dans toute la Suisse, de trouver des nouveaux partenaires pour ce qui concerne les véhicules d'assainissement, d'étoffer la gamme des véhicules de balayage, d'ouvrir un atelier à [...] ainsi qu'en [...] et de procéder à une réorganisation interne concernant la manière de travailler de la société. Il

a expliqué qu'il avait fallu reconquérir une clientèle perdue. Il a ajouté que c'était le but de cette réorganisation et que c'était « *ça ou disparaître* ». E._____ a précisé que l'atelier à [...] fonctionnait toujours, mais qu'il avait dû fermer celui de [...] car il coûtait trop cher, et qu'il ne trouvait pas de mécanicien pour cet atelier. Il a déclaré que l'intimée avait « *rebondi* » en servant les clients en [...] avec un bus mécanique. E._____ a également déclaré qu'il y avait eu une perte de confiance de la part des clients en raison notamment du fait que l'appelant avait accusé un client historique d'avoir volé du matériel à la société. Il a expliqué que le licenciement de l'appelant s'était concrétisé en deux étapes : la première étant quand les employés ont appris que la société restait dans la famille, et la deuxième étant lorsque l'appelant a été licencié. E._____ a précisé que lors de la première étape, les employés avaient commencé à lui parler et que lors de la deuxième étape, il avait reçu beaucoup plus de témoignages. E._____ a expliqué qu'avec les premiers témoignages des employés, il avait commencé à nourrir des doutes quant à l'opportunité de garder l'appelant comme directeur de la société puis avait finalement décidé de lui donner son congé. Il a relevé qu'avec la deuxième vague de témoignages confirmant le bienfondé du premier licenciement, cela l'avait conduit à notifier le deuxième licenciement avec effet immédiat. E._____ a ajouté qu'il avait reçu plusieurs témoignages et qu'il avait voulu investiguer auprès de tous les collaborateurs, lesquels avaient corroboré les premiers témoignages et qu'il en était même ressorti de nouveaux à l'encontre de l'appelant. E._____ avait, sur cette base, considéré que les soupçons étaient importants et qu'il fallait qu'il agisse. Interrogé à ce propos lors de l'audience du 5 mars 2024, l'appelant a contesté ces reproches. Il a déclaré s'être « *voué corps et âme* » à la société intimée.

b) Le témoin K._____, ingénieur et directeur technico-commercial de l'intimée, ne connaissant pas l'appelant, entendu à l'audience du 14 novembre 2023, a déclaré qu'il pouvait uniquement se prononcer sur un dossier spécifique où il avait eu un retour de clientèle négatif. Il a expliqué qu'un des technico-commercial avait repris contact avec un ancien client, lequel s'était déclaré surpris d'avoir des nouvelles de l'intimée. Ce client avait alors expliqué que le prédécesseur n'avait pas

suivi le dossier. Le témoin a précisé que le nom du « prédécesseur » n'avait pas été évoqué, mais qu'il en avait déduit qu'il s'agissait de l'appelant, dans la mesure où c'était la seule personne répondante à l'époque. Le témoin a ajouté que le client en question n'avait plus repris contact avec l'intimée. Entendu à ce propos, le témoin L._____ n'a pas pu se prononcer en détail sur un éventuel retard de l'appelant dans les réponses à apporter aux clients et dans le suivi des dossiers, expliquant qu'il n'avait pas traité énormément de dossiers avec l'appelant et que pour le reste, il n'était pas informé de leur avancement. Le témoin a relevé que pour les quelques occasions où des dossiers clients avaient été traités avec l'appelant, relatifs à la vente de véhicules, les dossiers avaient abouti. Le témoin a ajouté avoir observé quelques situations un peu tendues entre les ouvriers et l'appelant, qui avaient ensuite pu donner lieu à des tensions entre celui-ci et feu C._____. Il a expliqué que ces désaccords concernaient la manière de travailler. Il a déclaré avoir eu lui-même un conflit avec l'appelant qui avait duré environ un mois. Le témoin a ajouté qu'à la reprise de la société, les employés avaient expliqué à E._____ les différends entre l'appelant et feu C._____ quant à la manière de gérer le travail à l'atelier où quatre employés travaillaient, dont lui-même et les témoins H._____ et I._____. Il a déclaré que tout le monde avait été soulagé d'apprendre que la société resterait en mains de la famille C._____ et que les ouvriers étaient soulagés que l'appelant s'en aille. Également entendu, le témoin H._____ a confirmé la réorganisation de la société intimée. Il a expliqué que E._____ souhaitait que cette entreprise perdure, ce qui aurait été incertain si l'appelant avait repris la société. Il a indiqué qu'au moment de la reprise, E._____ avait informé les employés du fait qu'il prendrait différentes mesures et qu'il investirait sur différents points pour la société, ce qu'il avait fait. Le témoin a confirmé que pour lui, le licenciement de l'appelant n'était qu'un des éléments de cette réorganisation. Le témoin a ajouté que dans le cadre de la représentation de marques de machines dont il était en charge, plusieurs clients l'avaient informé avoir demandé des offres à l'appelant, mais n'avoir jamais reçu de réponse. Il a expliqué que certains travaux étaient mis de côté par l'appelant, tels que des garanties sur les machines ou des réparations demandées par des clients, auxquelles l'appelant n'avait pas

donné suite. Le témoin a relevé que dans une société telle que l'intimée, où le marché est assez compliqué, le manque de réactivité du directeur peut être la cause d'une perte de vitesse de la société. Le témoin a déclaré avoir communiqué à l'appelant et à feu C. _____ ces plaintes des clients. Il a ajouté qu'il était évident que si une société ne répondait pas à une demande d'offre d'une commune, la société n'avait aucune chance de vendre ses machines à ladite commune.

23. L'appelant a admis qu'il avait fait travailler une fois un employé de l'intimée pour son compte, sur son véhicule privé (un camion), durant les heures de travail, ce qui a été confirmé par les témoins L. _____ et H. _____.

24. Par courrier du 12 décembre 2017, adressé au conseil de l'intimée, le conseil de l'appelant a contesté les motifs de son licenciement et a prié l'intimée de verser immédiatement le salaire du mois de novembre 2017.

25. Par courrier du 22 décembre 2017 adressé au conseil de l'intimée, le conseil de l'appelant a fait part notamment de ce qui suit :

« [...] il semblerait que, malgré la sollicitation du 1^{er} décembre 2017, votre mandante a continué à colporter de fausses rumeurs sur M. A. _____, entraînant dans son sillage les employés de l'entreprise. Je mets donc en demeure votre mandante ainsi que les employés de l'entreprise de ne plus propager des propos diffamants à l'encontre de mon mandant ni de porter atteinte à son honneur de quelque façon que ce soit. Faute d'obtempération, les mesures pénales et civiles utiles seront prises pour sauvegarder les intérêts de mon mandant. »

Le conseil de l'intimée a ajouté dans son courrier une sommation de faire le nécessaire pour verser à l'appelant « *les indemnités maladie auxquelles il a droit* ».

26. Par courrier du 11 janvier 2018 adressé au conseil de l'intimée, le conseil de l'appelant a notamment fait part de ce qui suit :

« Malgré mon interpellation, Monsieur A._____ a appris que l'on continue de propager des rumeurs à son sujet au sein de l'entreprise B._____ SA. Ce comportement doit cesser immédiatement. Votre mandante est donc sommée de mettre un terme à ses médisances et de faire parvenir à tous les employés une circulaire leur demandant de faire de même. A défaut, Monsieur A._____ se réserve le droit de déposer une plainte pénale à l'encontre de l'employeur. ».

Le conseil de l'appelant a ajouté ce qui suit :

« [...] Je vous prie également de m'indiquer, par retour de fax, si le nécessaire avait été fait pour annoncer la maladie de Monsieur A._____ à l'assureur perte de gain et de me transmettre les conditions générales de l'assurance conclue par l'employeur. Monsieur A._____ n'a à ce jour toujours pas reçu d'indemnités dudit assureur. »

27. Par courrier du 12 janvier 2018 adressé au conseil de l'appelant, le conseil de l'intimée a notamment fait part de ce qui suit :

« Comme déjà indiqué dans de précédentes missives, ma mandante conteste très fermement que des propos déplacés soient véhiculés au sujet de votre client. Ma mandante vous informe qu'il ne sera donné aucune suite aux injonctions de votre client, celles-ci étant dénuées de tout fondement. »

Il a ajouté qu'une annonce de la maladie de l'appelant avait été effectuée et a transmis le barème des primes valables dès le 1^{er} janvier 2016 des [...]. Il ressort de ce barème que l'indemnité journalière s'élevait à 80 % du salaire déterminant ou conventionnel, sur une période de sept cent vingt jours sur neuf cents jours, avec un délai d'attente de deux jours.

Par ce même courrier, le conseil de l'intimée a précisé qu'un décompte final serait communiqué à l'appelant.

28. Par courrier du 16 janvier 2018 adressé au conseil de l'appelant, le conseil de l'intimée a rappelé que l'appelant avait été licencié avec effet immédiat et a confirmé qu'un décompte final serait adressé à l'appelant en temps voulu.

29. Le 27 février 2018, le médecin traitant de l'appelant a établi un certificat médical selon lequel les plaintes subjectives de ce dernier étaient « *troubles du sommeil +++* » et le constat clinique était « *fatigue* ». Le médecin traitant a retenu comme diagnostic avec répercussion sur la capacité de travail « *troubles de l'humeur et du sommeil* » en raison « *d'un conflit au travail* ». Il a conclu que le pronostic était « *bon* ».

30. L'appelant a été en incapacité de travail à 100 % dès le 27 novembre 2017 jusqu'au 28 avril 2018, selon les certificats de travail datés des 27 novembre 2017 et 22 décembre 2017, ainsi que des 26 janvier 2018, 27 février 2018 et 28 mars 2018.

31. a) Le 24 avril 2018, le psychologue-psychothérapeute FSP M. _____ a adressé un rapport médical au médecin-conseil de l'assurance maladie de l'appelant. Selon ce rapport médical, l'appelant l'avait consulté les 4 et 17 avril 2018.

Il ressort également de ce rapport l'anamnèse suivante :

« M. A. _____ travaillait depuis 6 ans dans une entreprise proposant notamment des véhicules de chantier et de nettoyage. Il était directeur de cette entreprise. Cependant, en octobre 2017, le propriétaire de cette entreprise est décédé et M. A. _____ s'est trouvé confronté à d'importants conflits avec le fils du défunt. M. A. _____ a été licencié à fin novembre 2017, ce qui l'a laissé avec un profond sentiment d'incompréhension et d'injustice. Rapidement sont apparus des symptômes anxieux et dépressifs. Son médecin traitant constate l'incapacité de travail dès le 27 novembre 2017 et introduit un traitement médicamenteux anxiolytique et anti-dépresseur. Devant l'absence d'évolution favorable, M. A. _____

prend contact avec moi pour un soutien psychothérapeutique dès le 4 avril 2018. ».

Le psychologue a retenu les diagnostics de « *trouble de l'adaptation, réaction mixte anxieuse et dépressive (F43.22), depuis novembre 2017* ». Il a décrit les « *symptômes actuels* » de l'appelant comme suit : « *angoisse, troubles du sommeil, baisse de l'humeur, manque d'énergie, de motivation et de plaisir, douleurs diffuses, manque de confiance en soi, diminution de l'appétit, rumination, irritabilité, retrait social* », avec « *un degré de gravité moyen à intense* ».

b) Interrogée à ce propos, J._____ a déclaré que l'appelant avait subi un « *grand choc* ». Elle a expliqué qu'il avait eu une incompréhension par rapport à la situation et qu'il avait été déstabilisé. Elle a ajouté que l'appelant était distant et qu'il avait de la peine à exprimer son ressenti, mais qu'elle l'avait notamment vu pleurer. Elle a également déclaré que l'appelant ne dormait pas, qu'il était anxieux et que « *tout ce qu'il avait pu imaginer pour son futur professionnel s'effondrait* ».

32. Une convention a été signée par les parties les 29 avril 2022, respectivement 2 mai 2022, s'agissant du salaire du mois de novembre 2017 et de la part au treizième salaire pour l'année 2017, convention ratifiée par la Présidente du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois pour valoir jugement au fond.

Les parties ont expressément réservé le sort de la présente procédure en indiquant que la convention passée ne saurait en aucun cas être considérée comme « *l'admission de l'une ou l'autre partie de la position de l'autre dans le cadre de la procédure pendante par devant la Chambre patrimoniale cantonale vaudoise* ».

33. a) Il ressort notamment du tableau récapitulatif des heures effectuées par l'appelant, établi par ses soins et transmis par l'intimée, pour les mois de janvier à novembre 2017 ce qui suit :

TABLEAU DES HEURES

2017																																Total	Restant
Novembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+/	Actuel

Janvier 2017 :

Vac. 4 sem.	*	*	-0,75	-0,75	-0,75	-7	*	*	0,25	0,25	0,25	0,25	1	*	*	0,25	1,75	*	1,25	4	8	*	1,50	1,00	0,75	3,00	4	*	*	0,75	2,25	-3	294,50
01.11.2012	F	V	V	V	V				9,00	9,00	9,00	9,00	7,75			9,00	10,50	0,00	10,00	11,00	8,00		10,25	9,75	9,50	11,75	11,00			9,50	11,00	165	281,50

[...]

Novembre 2017 :

Vac. 4 sem.	-4,75	0,50	-7,00	0,00	0,00	2,50	3,00	-3,25	-7,25	-7,00	0,00	0,00	2,50	-0,75	-0,75	-0,75	-7,00	0,00	0,00	-0,75	-0,75	-0,75	-0,75	-7,00	0,00	0,00	-0,75	-0,75	-0,75	-0,75	0,00	-151	420,975
01.11.2012	4,00	9,25	0,00			11,25	11,75	5,50	1,50	0,00			11,25	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	54,50	172,975
		C						e	C				M	M	C	C																	

b) Interrogé à ce sujet, le témoin L._____ a indiqué qu'il n'avait pas pu constater exactement les heures de travail effectuées par l'appelant, mais qu'il y avait eu quelques matins où ce dernier était arrivé en retard. Il a ajouté que la société était toutes les années fermée entre Noël et Nouvel an. Également interrogée à ce propos, J._____ a déclaré que l'appelant prenait généralement deux semaines de vacances par année pour la chasse et quelques jours supplémentaires quand il en avait besoin, et que le reste du temps, il travaillait. Elle a indiqué que l'appelant n'avait selon elle pas pris toutes ses vacances durant les rapports de travail et que l'appelant n'avait pas eu accès à ses décomptes de vacances à la fin des rapports de travail. Elle a précisé que des décomptes d'heures supplémentaires et de vacances existaient déjà lorsqu'elle avait débuté son emploi au sein de l'intimée. Elle a ajouté que l'appelant avait sûrement fait des heures supplémentaires vu qu'il travaillait beaucoup et qu'elle ne pensait pas qu'il avait reçu une rémunération pour ses heures supplémentaires. Elle a déclaré qu'à son avis, l'appelant faisait lui-même le décompte des heures et qu'elle ne se souvenait pas si ce dernier timbraiit ou pas. Elle a ajouté que s'agissant des vacances, l'appelant les annonçait à la société et celles-ci devaient donc être notées.

c) La question des vacances et des heures supplémentaires a été soumise à l'expert mis en œuvre dans le cadre de la présente procédure. L'expert a relevé que l'intimée avait établi des récapitulatifs mensuels des heures effectuées par son personnel avec un calcul différentiel entre les heures effectuées et les heures théoriques pour chaque mois. Il a précisé que le nombre d'heures hebdomadaires mentionné sur ces récapitulatifs mensuels pour 2017 différait du nombre d'heures hebdomadaires mentionné dans le contrat de travail de l'appelant, en ce sens que l'intimée considérait dans ces récapitulatifs quarante-deux heures par semaine.

L'expert a constaté que selon le contrat de travail du 6 septembre 2012, le nombre d'heures hebdomadaires de travail s'élevait à quarante-deux heures et trente minutes et que le droit aux vacances était de quatre semaines. L'expert a déduit de l'art. 7 du contrat de travail que les heures supplémentaires étaient comprises dans le salaire de base et n'étaient pas compensées, au vu également du poste de directeur de l'appelant. L'expert a ensuite précisé que pour l'année 2017, il ne disposait pas de la feuille de timbrage pour la semaine du 8 au 12 mai, de sorte qu'il avait dû faire abstraction de cette semaine dans son analyse.

En analysant les heures hebdomadaires travaillées par l'appelant par rapport à son contrat de travail, sans décompter les heures supplémentaires, l'expert a constaté que l'appelant avait pris un total de jours de vacances et de congés de vingt-huit jours sur la période du 1^{er} janvier au 17 novembre 2017, soit huit jours de plus que les vingt jours de vacances annuelles prévues dans son contrat. Il a souligné qu'il ne connaissait pas son éventuel solde de jours de vacances au 1^{er} janvier 2017 pour savoir s'il y avait un solde de vacances reportées de l'année précédente qui aurait été pris en 2017. Par ailleurs, l'expert a identifié - par rapport au nombre d'heures hebdomadaires à effectuer contractuellement, compte tenu des jours de vacances, congé, férié et pont - trois semaines où le nombre d'heures hebdomadaires n'était pas atteint, représentant un différentiel total d'une heure et demie. L'expert a toutefois tenu à relever que de manière générale, l'appelant effectuait un

nombre d'heures hebdomadaires « *largement supérieur* » à quarante-deux heures et trente minutes.

L'expert a conclu, sur la base des pièces produites au dossier, que l'appelant n'avait pas effectué toutes ses heures de travail sur la période du 1^{er} janvier au 17 novembre 2017, étant donné qu'il avait pris un nombre de jours de vacances et de congé supérieur à son droit aux vacances contractuelles.

34. a) Interrogé à propos de ses frais de téléphonie lors de l'audience du 5 mars 2024, l'appelant a déclaré qu'il avait un seul abonnement téléphonique (professionnel et privé). Également interrogée à ce sujet, J._____ a confirmé ce fait.

b) Requête de produire les décomptes relatifs aux frais de téléphone de l'appelant pour la période de 2012 à 2017, l'intimée a déposé un « *récapitulatif factures téléphone A._____* » pour la période du 25 novembre 2012 au 10 décembre 2016, d'un montant total de 4'737 fr. 80.

35. a) Une ordonnance de classement a été rendue le 30 août 2019 par le Ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois concernant les faits reprochés à l'appelant dans la plainte du 5 décembre 2017.

Essentiellement, le Ministère public a retenu que les parties avaient des versions totalement contradictoires. Il ressort de l'ordonnance que « *l'enquête n'a permis de découvrir aucun élément matériel accréditant les allégations de la partie plaignante. Un des témoins proposés par la partie plaignante et entendu dans le cadre de l'instruction a indiqué que A._____ n'avait pas commis les faits qui lui sont reprochés* ». Le témoin en question était I._____.

Le Ministère public a au surplus rejeté les réquisitions de preuves, notamment l'audition de N.____ sollicitée par l'intimée une seconde fois, mais en qualité de témoin, en raison du fait que cela « *ne changerait rien, puisque celui-ci a déjà montré où se plaçait sa loyauté, à savoir en faveur de son employeur* ».

b) Par arrêt du 12 décembre 2019, la Chambre des recours pénale du Tribunal cantonal vaudois a rejeté le recours interjeté le 9 septembre 2019 par l'intimée et a confirmé l'ordonnance du 30 août 2019.

36. a) Par demande déposée le 2 mai 2019 après l'échec de la procédure de conciliation, l'appelant a formulé les conclusions suivantes :

« **A titre principal** :

1. La présente demande est admise.
2. B.____ SA est condamnée à verser à M. A.____, **consécutivement au licenciement immédiat injustifié** :
 - un montant brut de Fr. 7'500.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, correspondant au 13^{ème} salaire de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant brut de Fr. 7'497.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, correspondant aux vacances non prises de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant de Fr. 5'175.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, à titre de réparation du dommage causé par l'absence cotisations LPP de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant de Fr. 67'398.- avec intérêt à 5% dès le 4 décembre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié ;
3. B.____ SA est condamnée à verser à M. A.____ un montant de Fr. 12'014.60 avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} août 2018, à titre de réparation du dommage causé par le paiement des primes d'assurance.
4. B.____ SA est condamnée à verser à M. A.____ un montant de Fr. 30'000.- avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} août 2018, à titre d'indemnité pour tort moral.
5. B.____ SA est condamnée à verser à M. A.____ un montant à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 1'000.- à titre de dommages-intérêts pour les dégâts causés aux biens matériels.

6. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 15'000.- à titre de rémunération pour les heures supplémentaires.
7. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 1'000.- à titre de rémunération pour les vacances non prises.
8. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant de Fr. 1'407.- à titre de remboursement des frais de téléphone.
9. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 5'000.- à titre de remboursement des frais.
10. B. _____ SA est condamnée à remettre à M. A. _____ un certificat de travail complet, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP.
11. M. A. _____ est autorisé à se rendre au siège de l'entreprise afin d'y récupérer le reste de ses affaires personnelles.
12. Les frais de justice sont mis à la charge de B. _____ SA.
13. Une juste indemnité à titre de dépens est accordée à M. A. _____.

A titre subsidiaire :

1. La requête en conciliation est admise.
2. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____, **consécutivement au licenciement abusif :**
 - un montant brut de Fr. 7'500.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, correspondant au 13^{ème} salaire de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant brut de Fr. 7'497.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, correspondant aux vacances non prises de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant de Fr. 5'175.- avec intérêt à 5 % dès le 4 décembre 2017, à titre de réparation du dommage causé par l'absence cotisations LPP de décembre 2017 à août 2018 ;
 - un montant de Fr. 67'398.- avec intérêt à 5% dès le 4 décembre 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié ;

3. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant de Fr. 12'014.60 avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} août 2018, à titre de réparation du dommage causé par le paiement des primes d'assurance.
4. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant de Fr. 30'000.- avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} août 2018, à titre d'indemnité pour tort moral.
5. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 1'000.- à titre de dommages-intérêts pour les dégâts causés aux biens matériels.
6. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 15'000.- à titre de rémunération pour les heures supplémentaires.
7. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 1'000.- à titre de rémunération pour les vacances non prises.
8. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant de Fr. 1'407.- à titre de remboursement des frais de téléphone.
9. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant à chiffrer au terme de l'administration des preuves mais provisoirement fixé à Fr. 5'000.- à titre de remboursement des frais.
10. B. _____ SA est condamnée à remettre à M. A. _____ un certificat de travail complet, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP.
11. M. A. _____ est autorisé à se rendre au siège de l'entreprise afin d'y récupérer le reste de ses affaires personnelles.
12. Les frais de justice sont mis à la charge de B. _____ SA.
13. Une juste indemnité à titre de dépens est accordée à M. A. _____ . »

b) Par courrier du 18 septembre 2019, la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale (ci-après : la juge déléguée) a ordonné la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur l'affaire pénale opposant les parties.

c) Le 18 janvier 2022, la juge déléguée a ordonné la reprise de la cause.

d) L'intimée a déposé sa réponse le 11 août 2022, dont les conclusions sont les suivantes :

« I. La présente Réponse est recevable.

II. La Demande déposée par M. A._____ le 2 mai 2019 est rejetée, dans la mesure de sa recevabilité.

III. Les frais de la procédure ainsi qu'une indemnité à titre de dépens sont mis à la charge de M. A._____. »

e) L'appelant a déposé sa réplique le 25 novembre 2022.

f) L'intimée a déposé sa duplique le 3 février 2023.

g) L'appelant a déposé ses déterminations le 27 mars 2023.

h) Une audience d'instruction et de premières plaidoiries s'est tenue le 25 avril 2023. Lors de cette audience, le conseil de l'appelant a déclaré retirer la conclusion 5 de sa demande.

i) Les 14 et 22 novembre 2023, des audiences d'auditions de témoins se sont tenues, lors desquelles les témoins K._____, O._____, J._____, [...] (beau-père de l'appelant), G._____, F._____, L._____ et H._____ ont été entendus. Le témoin I._____ a été dispensé de comparaître personnellement à l'audience du 14 novembre 2023 pour raisons médicales.

j) Les 5 mars 2024 et 23 avril 2024, des audiences d'interrogatoires de parties se sont tenues, lors desquelles l'appelant et E._____ pour l'intimée ont été entendus.

k) Par courrier du 22 mai 2024, l'appelant a chiffré définitivement ses conclusions 5, 6, 7 et 9 comme suit :

« [...] »

5. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut de Fr. 10'664.70, avec intérêt dès le 1^{er} août 2018, à titre de rémunération pour les heures supplémentaires.
6. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant brut de Fr. 1'000.- avec intérêt dès le 1^{er} août 2018, à titre de rémunération pour les vacances non prises.
7. B. _____ SA est condamnée à verser à M. A. _____ un montant de Fr. 1'407.- à titre de remboursement des frais de téléphone.
[...]
9. B. _____ SA est condamnée à remettre à M. A. _____ un certificat de travail complet, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP. »

I) Les parties ayant renoncé à la tenue d'une audience de plaidoiries finales, elles ont déposé des plaidoiries écrites le 30 septembre 2024, puis des plaidoiries écrites responsives le 24 octobre 2024, confirmant leurs dernières conclusions prises.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

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

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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 (CACI 15 octobre 2025/464 consid. 2.1). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

2.2 Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie 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 doit 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 (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 4A_589/2023 du 13 mai 2024 consid 4.2). 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).

2.3 En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse

l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. A défaut, son appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A_647/2023 du 5 mars 2024 consid. 5.2). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut pas entrer en matière (TF 5A_647/2023 précité, *loc. cit.*).

2.4 Lorsque la maxime des débats est applicable (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès (ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; ATF 123 III 60 consid. 3a ; TF 4A_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 6.1.1). Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; TF 5A_978/2020 du 5 avril 2022 consid. 7.2.2.2).

3. Cela dit, l'appelant, sans souci de cohérence, répète dans son écriture jusqu'à trois fois les mêmes arguments. Il convient ici d'examiner la cause prétention par prétention.

L'appelant allègue de nombreux faits à travers son écriture de deuxième instance qui n'ont pas été constatés par la Chambre

patrimoniale. Dès lors qu'il ne se réfère pas à un moyen de preuve précis au dossier les établissant, ils sont irrecevables. Il en va en particulier ainsi de tous les faits que l'appelant allègue librement en se référant uniquement au jugement attaqué ou au dossier de première instance.

Pour le surplus, la seule citation du raisonnement de la Chambre patrimoniale dans la partie « faits » et encore en plus dans la partie « droit » n'apporte rien à la cause de l'appelant.

4. L'appelant conteste que le licenciement immédiat injustifié ne conduise qu'à une indemnité équivalant à deux mois de salaire.

4.1 Selon l'art. 337c al. 3 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb).

En plus des dommages-intérêts, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut également condamner l'employeur à

verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant compte tenu de toutes les circonstances en vertu de l'art. 337c al. 3 CO.

Lorsqu'une résiliation avec effet immédiat est à la fois injustifiée et abusive au sens de l'art. 336 CO, les indemnités des articles 337 c al. 3 et 336a CO ne peuvent être cumulées. Le juge allouera uniquement l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Il en va de même lorsque le licenciement immédiat injustifié est précédé d'un licenciement ordinaire abusif (ATF 121 III 64 c. 2b). Le caractère abusif du congé doit toutefois être pris en compte pour fixer le montant de l'indemnité octroyée au sens de l'art. 337c al. 3 CO (DUNAND, La fin des rapports de travail, Genève/Zürich, 2021, p. 69).

4.2 En premier lieu, l'appelant veut que les conséquences du licenciement ordinaire donné soient prises en compte dans le calcul de l'indemnité, ce que n'a pas fait l'autorité précédente, dès lors qu'elle a estimé qu'il n'était pas abusif.

4.2.1

4.2.1.1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO). La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (TF 4A 372_2016 du 2 février 2017 consid. 5.2 ; ATF 133 III 517 consid. 3.3). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire (TF 4A_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4).

Conformément à l'art. 335 al. 2 CO, la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. La résiliation déploie toutefois ses effets indépendamment du fait que l'auteur de la résiliation se soit conformé à son obligation de motivation.

Sous l'angle de la validité de la résiliation, peu importe que la motivation fasse totalement défaut ou qu'elle soit fautive ou incomplète.

4.2.1.2 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est ainsi abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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 (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5).

Selon l'art. 336 al. 1 CO, le congé est également abusif dans les cas suivants : en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (let. b), seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c), lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d), ou encore parce l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile ou un service civil (let. e). La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2).

4.2.1.3 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 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

Le caractère abusif d'un licenciement ne résulte pas seulement des motifs de la résiliation mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. Même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Par contre, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant pour retenir une violation de l'art. 336 CO, car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (TF 4A_240 2017 du 14 février 2018 consid. 3).

4.2.1.4 En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé.

Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2 ; TF 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employé ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3. 2).

4.2.2 La Chambre patrimoniale a considéré que l'intimée avait rendu plausible, par les dépositions de plusieurs témoins et le compte de résultat de la société, sa réorganisation stratégique de la société. Elle a estimé que l'argument de l'appelant selon lequel il aurait été licencié pour être évincé de son poste de directeur et l'empêcher de reprendre la société n'était pas fondé. La Chambre patrimoniale a relevé que l'art. 9 de l'accord de principe passé entre feu C._____ et l'appelant contenait une condition qui n'est jamais venue à chef. L'intimée n'avait donc aucun motif « d'évincer » l'appelant au décès de C._____, puisque les conditions prévues pour qu'il devienne le nouveau repreneur de la société n'avaient pas été remplies.

4.2.3 L'intimée a indiqué comme motif de résiliation ordinaire la « réorganisation stratégique » de la société. L'appelant le conteste, estimant qu'il a été licencié afin de l'évincer de la société qui lui revenait.

4.2.3.1 Sur ce dernier point, l'appelant se réfère à l'accord qualifié « de principe » qu'il a passé avec feu C._____ le 23 décembre 2016. Par cet accord feu C._____, détenteur de l'entier des actions de l'intimée, déclarait céder les actifs et passifs de la société à l'appelant ou à une société tierce qu'il désignerait. Cet accord indiquait également que dès la signature de l'accord, la direction de la société serait confiée exclusivement à l'appelant « qui est inscrit au RC [*Registre du commerce*] avec signature collective à deux » de l'intimée. L'exécution de cet accord était toutefois, par la volonté notamment de son signataire feu C._____, expressément subordonnée - ce que l'appelant passe totalement sous silence - à la confirmation du maintien de la distribution en Suisse des produits du groupe [...]. Or, celle-ci n'a jamais eu lieu, ce que l'appelant ne conteste pas, de sorte que l'accord n'était pas exécutable. On notera d'ailleurs, et il s'agit d'un fait notoire, que l'appelant n'a jamais été inscrit au Registre du commerce comme directeur ou titulaire d'une signature pour la société, preuve encore que durant toute l'année 2017 et jusqu'au licenciement, cet accord n'a jamais été exécuté. Dans ces conditions, l'appelant ne pouvait pas s'en prévaloir pour prétendre à quoique ce soit sur la société. Il n'y avait donc pas matière à l'évincer afin d'éviter tout risque de perdre la société au profit d'un tiers. Au vu de ce qui précède et malgré l'accord de principe passé fin 2016, la société ne lui revenait pas et il n'avait aucun droit sur elle.

L'appelant invoque encore des comportements qui démontreraient, selon lui, que l'intimée aurait voulu l'évincer de la société, soit la contestation durant toute la procédure de l'accord de principe et le dépôt d'une plainte pénale. L'appelant n'invoque aucun moyen de preuve précis attestant du premier fait, de sorte qu'il est irrecevable. Au demeurant, comme exposé ci-dessus, l'accord n'a jamais été exécutable, ni exécuté. S'agissant de la procédure pénale, l'intimée a eu des soupçons qui l'ont menée à déposer une plainte pénale le 5 décembre 2017 à l'encontre de l'appelant, soit quinze jours après son licenciement ordinaire. Or, une telle plainte n'est pas de nature ni propre à « évincer » l'appelant de la société, sur laquelle il n'avait aucun droit. En outre, elle a été déposée après le licenciement ordinaire de l'appelant, alors que celui-

ci était déjà hors de la société. Elle était ainsi impropre à « l'évincer », celui-ci ayant d'ores et déjà été exclu de la société.

L'appelant relève encore qu'il a été libéré avec effet immédiat de son obligation de travailler. Une telle libération est très généralement pratiquée en cas de licenciement ordinaire d'un cadre et ne saurait assoir la théorie de l'éviction prônée par l'appelant.

4.2.3.2 Cela dit, l'appelant conteste le motif de licenciement invoqué, soit la réorganisation stratégique de la société. Il estime tout d'abord qu'elle ne reposerait sur aucune pièce et que sur les cinq témoignages, ceux de K.____ et L.____ ne contiendraient aucun renseignement sur une éventuelle réorganisation stratégique de la société. En outre, seule son épouse et lui auraient été licenciés.

L'assertion que ce motif ne reposerait sur aucune pièce est déjà erronée. Il ressort en effet de l'extrait du Registre du commerce qu'après le décès de C.____ le 12 octobre 2017, administrateur unique de la société depuis sa constitution en 2011, D.____ a été inscrite comme administratrice le 27 octobre 2017, puis E.____ comme administrateur en date du 22 décembre 2017. Il a donc déjà eu de ce fait un changement stratégique indéniable dans la société, à savoir le changement de l'entier du conseil d'administration, attesté par la pièce que constitue l'extrait du Registre du commerce, qui au demeurant est notoire. La réalité d'un besoin de changement stratégique est encore appuyée par les comptes de la société, qui a vu son chiffre d'affaires fondre de moitié entre l'exercice 2016 et l'exercice 2017, ce qui rendait nécessaire une réflexion rapide sur sa bonne marche après le décès de son fondateur en octobre 2017 et des changements dans la manière dont elle était dirigée.

Le deuxième changement dont les nouveaux administrateurs pouvaient décider à titre de modification stratégique était justement de changer la direction qui leur était subordonnée. Or, c'est précisément ce qu'ils ont fait et on ne saurait, car cela concerne l'appelant, nier que cette décision relevait du changement stratégique. Vu les comptes précités, il

n'apparaît aucunement incongru de retenir qu'un changement de direction s'imposait sauf à voir la société périlcliter. Enfin, on ne peut s'étonner de l'absence invoquée par l'appelant d'autres changements dans les employés. En effet, il ressort de l'accord de principe que feu C. _____ souhaitait que l'ensemble des employés, direction exclue, reste en cas de changement dans la direction. D. _____ et E. _____ n'ont par conséquent fait que respecter cette volonté autant qu'il était possible.

S'agissant des déclarations faites en audience, le témoin H. _____ et E. _____ ont tous deux attesté de la réalité de la réorganisation stratégique de la société. Que certains autres témoins n'aient rien dit à ce sujet n'enlève rien à la force probante donnée au témoignage de H. _____, que l'appelant ne conteste pas, et qui corrobore les déclarations de E. _____. Dans ces conditions, les déclarations de ce dernier, impliqué à la cause, pouvaient être retenues.

L'appelant invoque encore le témoignage de F. _____ qui aurait indiqué que l'arrangement de principe était dû à la volonté de feu C. _____. Il n'en demeure pas moins que l'accord prévoyait une condition à son exécution, posée donc par feu C. _____ vu les déclarations de F. _____, qui ne s'est jamais réalisée. Dans ces circonstances, l'accord de principe passé, qu'il ait ou non été favorable à l'appelant, ne lui apporte rien puisqu'il n'a jamais été en vigueur. Il ne saurait dès lors exclure, une fois le décès de C. _____ et le changement des membres du conseil d'administration opéré, que ceux-ci décident de réorganiser la société pour des raisons stratégiques. Dans ces circonstances, on ne voit pas ce que le témoignage de F. _____ peut apporter à l'appelant.

L'appelant tente de tirer des déclarations en audience de E. _____ que l'intimée se serait perdue sur les raisons exactes du licenciement ordinaire. Tel n'est pas le cas, le précité ayant tout au plus indiqué avoir entendu plusieurs personnes afin d'examiner l'opportunité de maintenir l'appelant comme directeur. Cela ne remet aucunement en question le fait que celui-ci n'a pas été gardé précisément dans le cadre

d'une réorganisation stratégique de la société à la suite du décès de son créateur et des changements au sein du conseil d'administration.

Dans ces conditions, l'appréciation de la Chambre patrimoniale que l'appelant a été licencié du fait d'une réorganisation stratégique de la société ne prête pas flanc à la critique et sera ici confirmée.

4.2.4 Dès lors qu'un tel motif n'est pas abusif (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4), ce que l'appelant ne conteste pas, le licenciement ordinaire de l'appelant et ses conséquences n'avaient pas à être pris en compte dans le calcul de l'indemnité requise par celui-ci sur la base de l'art. 337c al. 3 CO du fait du licenciement immédiat ensuite donné.

4.3 L'appelant conteste toutefois également l'appréciation de la Chambre patrimoniale s'agissant des conséquences du licenciement immédiat donné, soit *in casu* la quotité de l'indemnité 337c al. 3 CO accordée.

4.3.1 Examinant le caractère prétendument mensonger du licenciement plaidé par l'appelant, la Chambre patrimoniale a considéré que l'intimée avait rendu plausible sa « réorganisation stratégique » et que le licenciement de celui-ci, qui ne semblait plus assurer le suivi de certaines affaires et rencontrait des difficultés avec les employés et les clients de la société, en constituait l'un des éléments. Elle a également estimé que l'intimée n'avait eu aucune raison, au décès de C._____, d'évincer l'appelant de la société puisque le point 9 de l'accord conclu entre les précités n'était jamais parvenue à chef, de sorte que l'appelant ne pouvait s'en prévaloir. La Chambre patrimoniale a donc considéré que l'appelant n'avait pas présenté d'indices suffisants pour faire apparaître le motif de la résiliation avancé par l'intimée comme mensonger.

4.3.2 Dès lors qu'il invoque des faits non constatés par la Chambre patrimoniale en se référant uniquement au dossier de première instance, sans plus de détail, ces faits sont irrecevables et avec lui les moyens qu'il tente d'en tirer.

Par ailleurs, on l'a vu, les circonstances de la résiliation ordinaire et le choc ressenti lors de celle-ci ne sauraient être pris en considération dans l'indemnité à fixer conformément à l'art. 337c al. 3 CO et modifier la décision sur ce point de la Chambre patrimoniale, puisque la résiliation n'était pas abusive.

Pour le surplus, l'appelant n'a pas établi avoir subi un choc, non pas du fait de la résiliation ordinaire, mais du fait de la résiliation immédiate postérieure. Il était déjà en arrêt maladie et porteur de troubles notamment anxieux et dépressifs à ce moment-là, son psychologue les indiquant comme existant depuis novembre 2017, soit depuis son licenciement ordinaire. L'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, échoue donc à établir une péjoration de son état depuis le licenciement immédiat et du fait de celui-ci.

L'appelant conteste les reproches qui ont été retenus contre lui par la Chambre patrimoniale. Il ne conteste toutefois pas, comme l'a retenu la Chambre patrimoniale, que le témoin H._____ a déclaré lui avoir communiqué différentes plaintes de clients, ni qu'il avait lui-même admis avoir utilisé un employé de l'intimée pour son compte, pour travailler sur son véhicule privé durant les heures de travail. Ces éléments, tout aussi bons que puissent être d'autres témoignages sur d'autres points, doivent donc bien être considérés comme établis et défavorables pour l'appelant dans le cadre de la fixation de l'indemnité requise.

L'appelant invoque longuement la procédure pénale. On ne peut que constater que les allégués de la demande, datée du 2 mai 2019, ne font état que d'un dépôt de plainte pénale pour vol, abus de confiance et appropriation illégitime par l'intimée le 5 décembre 2017, suivi d'un allégué indiquant que la procédure pénale est déjà au stade de l'avis de prochaine clôture, le procureur entendant rendre une ordonnance de classement. L'appelant a ensuite allégué dans son mémoire de réplique qu'il aurait été accusé dans la plainte pénale d'avoir utilisé du matériel de la société à des fins privées, ce qui en l'état du dossier ne peut être

totallement nié, dès lors qu'il a admis avoir fait travailler un employé de l'intimée, durant ses heures de travail, sur son camion privé. L'accusation de prélèvements indus a également été alléguée, ce que le témoin I. _____ aurait infirmé. Enfin, une ordonnance de classement a été rendue le 30 août 2019, contre laquelle l'intimée a recouru en vain. Dans ces conditions, force est de constater que si le dépôt d'une plainte pénale n'est certes pas agréable, l'appelant n'a pas allégué - ni *a fortiori* établi - de circonstances particulières qui lui auraient rendu celle-ci particulièrement difficile ou qui auraient démontré que cette procédure pénale, n'ayant au demeurant pas duré longtemps, l'aurait particulièrement atteint.

L'appelant ne critique pour le surplus pas le raisonnement détaillé de la Chambre patrimoniale, n'invoquant pas qu'elle aurait omis de prendre en compte des éléments pertinents. La Cour de céans ne constate pas une mauvaise appréciation des éléments pris en compte, ni un abus ou un excès du pouvoir d'appréciation dans la quotité finalement retenue. Rien ne permet de retenir que le licenciement immédiat de l'appelant ait péjoré sa situation de santé, celui-ci étant alors déjà en arrêt maladie, ni que ce licenciement aurait eu un impact sur sa situation économique alors qu'il n'était pas dans la société depuis très longtemps. En outre, il a été constaté que l'appelant avait utilisé durant ce temps et malgré ses responsabilités des ressources de l'intimée pour ses intérêts privés. Partant, la procédure pénale introduite contre lui, telle qu'alléguée, ne saurait justifier plus qu'une indemnité de deux mois de salaire.

Dans ces conditions, le grief doit être rejeté.

5.

5.1 L'appelant réclame également un dommage supplémentaire fondé sur l'art. 49 CO.

5.2 L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO couvre en principe le tort moral subi par le travailleur. Ainsi, un cumul de l'indemnité spécifique de

licenciement abusif avec une prétention pour tort moral fondée sur l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1). On peut citer l'exemple de reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement, ou encore du dénigrement de l'employé vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels ou de son nouvel employeur (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd., Berne 2024, pp. pp. 907 à 909).

5.3 Au vu de ce qui précède, les circonstances du cas d'espèce ne permettent pas d'allouer une telle indemnité. L'appelant invoque au demeurant à son appui des faits non constatés par la Chambre patrimoniale, notamment le fait que c'est la procédure pénale, et non déjà le licenciement ordinaire, qui aurait provoqué chez lui des souffrances psychiques et la prolongation de son incapacité de travail. Il l'affirme toutefois sans aucunement l'établir.

5.4 L'appelant invoque également la garantie qu'il aurait reçue de feu C._____ de reprendre la société et partant la perte de ses attentes. Comme déjà exposé ci-dessus, cette garantie était conditionnelle et cette condition ne s'est pas réalisée, élément que l'appelant ignore dans tout son appel. La perte d'espérance qu'il pouvait nourrir ne saurait être indemnisée par l'intimée sur la base de l'art. 49 CO.

5.5 Au vu de ces éléments, les circonstances exceptionnelles justifiant d'octroyer à l'appelant une indemnité pour tort moral en plus de celle prévue par l'art. 337c al. 3 CO ne sont pas réalisées et le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

6.

6.1 L'appelant conteste le refus de la Chambre patrimoniale de condamner l'intimée à lui rembourser les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées en 2017. A l'appui de son grief, il requiert notamment que l'expertise soit écartée.

6.2 La Chambre patrimoniale a estimé que la position de cadre de l'appelant ne lui donnait pas droit au paiement d'heures supplémentaires. Elle a relevé que le contrat de travail prévoyait expressément que les éventuelles heures supplémentaires étaient comprises dans le salaire mensuel de l'appelant et que celui-ci n'avait pas démontré qu'elles auraient été requises par l'intimée, ni qu'une charge de travail particulièrement élevée lui imposait d'en effectuer. Considérant que l'appelant n'avait pas établi avoir émis des réserves à propos de son salaire habituel, la Chambre patrimoniale a estimé qu'il avait renoncé à une quelconque indemnité au titre d'heures supplémentaires effectuées. Elle a encore souligné que selon la doctrine et la jurisprudence, il était attendu des cadres qu'ils fournissent en quantité et en qualité une prestation plus importante que la norme en usage dans la société, ce surcroît de travail étant compensé par un salaire de base plus élevé, ce qui était le cas en l'espèce. Enfin, la Chambre patrimoniale a relevé que l'appelant n'avait pas prouvé avoir effectué les heures supplémentaires dont il demandait le paiement et que l'expertise n'avait pas permis de connaître le nombre d'heures exactes qu'il avait effectuées chaque semaine.

6.3

6.3.1

6.3.1.1 Conformément à l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective.

6.3.1.2 La jurisprudence admet qu'à défaut d'une réglementation expresse du temps de travail, les cadres supérieurs ne peuvent prétendre

à une indemnisation des heures supplémentaires effectuées que lorsqu'ils se voient confier des tâches excédant leur cahier des charges, ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée. Cela étant, l'art. 321c CO s'applique aussi aux cadres supérieurs dans la mesure où leur horaire a été expressément défini par le contrat (ATF 129 III 171 consid. 2.1 ; TF 4A_172/2012 et 4A_174/2012 du 22 août 2012 consid. 4.3.2).

Plus récemment, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler, en rapport avec l'obligation de rémunérer les heures supplémentaires prévues par l'art. 321c CO, que les horaires de travail habituels dans une entreprise ne s'appliquent généralement pas aux cadres supérieurs. On attend plutôt d'eux qu'ils fournissent un peu plus que la charge de travail habituelle. Le principe directeur est que, lors de l'accession à un poste de direction, l'étendue et l'importance des tâches à accomplir déterminent la rémunération de l'employeur davantage que la durée hebdomadaire du travail, et les cadres supérieurs peuvent largement organiser librement leurs horaires de travail en fonction de leur position responsable et indépendante. Par conséquent, sans réglementation explicite des horaires de travail, les cadres n'ont droit à une compensation pour heures supplémentaires que s'ils se voient confier des tâches supplémentaires au-delà des obligations contractuelles ou si l'ensemble du personnel effectue un nombre important d'heures supplémentaires sur une période plus longue (TF 4A_38/2020 du 22 juillet consid. 4.1).

La notion de cadre au sens de l'art. 321c CO doit être comprise dans une acception plus large que celle de fonction dirigeante élevée consacrée par les art. 3 let. d LTr et 9 OLT1. Les cadres responsables disposent non seulement d'une autonomie dans la gestion de leur propre temps, mais également de la responsabilité d'organiser le travail et les horaires au sein de la structure dont ils ont la responsabilité. Il faut dénier à de tels cadres la possibilité de réclamer des heures supplémentaires ; en raison de la délégation ou de l'attribution du pouvoir d'organiser le temps de travail au sein de leur équipe, ils doivent également organiser leur

propre travail de manière à ne pas effectuer d'heures supplémentaires (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 5^e éd., Berne, 2024, p. 139).

6.3.2

6.3.2.1 Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

6.3.2.2 Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, JdT 2006 I 564, SJ 2006 I 359 ; TF 4A_555/2023 du 29 novembre 2024 consid. 3.3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_125/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.1). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises (TF 4A_125/2023 précité consid. 3.1).

6.3.2.3 Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (TF 4A_125/2023 précité consid. 3.1) - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (TF 4A_508/2022 du 3 octobre 2023 consid. 3.1), il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher

leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance ; TF 4A_508/2022 précité consid. 3.1). D'après le principe de la confiance, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante ; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 précité consid. 5.2.3 ; ATF 130 III 417 précité consid. 3.2 et les références citées ; TF 4A_614/2023 du 3 décembre 2024 consid. 4.2.1.2).

Pour ce faire, il convient donc de vérifier comment les destinataires des déclarations pouvaient les comprendre de bonne foi. A cet égard, le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2, JdT 2006 I 126). Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 et 393). Ainsi, cette interprétation s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 135 III 295 consid. 5.2, SJ 2009 I 396 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1, JdT 2007 I 423 ; TF 4A_596/2018 du 7 mai 2019 consid. 2.3.2 non publié aux ATF 145 III 241). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 précité consid. 3.2.1 ; TF 4A_596/2018 précité consid. 2.3.2). Une interprétation stricte selon la lettre s'impose également lorsque les parties sont expérimentées en affaires et familières des termes techniques utilisés (ATF 131 III 606 précité consid. 4.2 ; ATF

129 III 702 consid. 2.4.1, JdT 2004 I 535 ; TF 5A_944/2016 du 31 août 2017 consid. 2.3).

La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit, que l'autorité d'appel examine librement ; pour la trancher, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait (TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.2 et les références citées).

6.4 En l'occurrence, l'appelant a été engagé comme directeur de l'intimée. Il était le seul directeur et a exercé cette fonction durant tout son emploi pour l'intimée. Comme l'a constaté la Chambre patrimoniale, il avait notamment la charge d'assumer la conduite du personnel, de coordonner la gestion économique de la société afin d'en garantir les résultats, de l'établissement des budgets et des éventuels investissements de la société. Le contenu de son cahier des charges, sa position vis-à-vis des autres employés, sa marge d'influence sur la marche des affaires et sur le développement de la société, sont des éléments qui démontrent qu'il occupait une fonction de cadre au sein de l'intimée. L'appelant indique d'ailleurs lui-même que depuis janvier 2017, il a « pris les commandes de l'entreprise et en était considéré comme le patron » (appel, p. 28), soit précisément l'année où il réclame le paiement d'heures supplémentaires. Sa qualité de cadre supérieur, non susceptible en principe de pouvoir prétendre à un paiement pour les heures supplémentaires effectuées, est ainsi indéniable. En appel, l'appelant ne la conteste au demeurant plus.

6.5 Il invoque toutefois que son contrat de travail mentionne qu'il devait obligatoirement effectuer quarante-deux heures et trente minutes de travail hebdomadaire. Il en déduit que son temps de travail était contrôlé et devait être respecté, de sorte qu'il n'était pas libre. Selon lui, son contrat de travail n'excluait en outre pas le paiement des heures supplémentaires. L'appelant en conclut que, malgré sa fonction de cadre, il avait droit au paiement de ses heures supplémentaires.

Il convient donc ici d'interpréter l'accord entre les parties.

6.5.1 Le contrat de travail passé entre les parties prévoit que « le temps normal de travail hebdomadaire sur le lieu de travail est de 42,5 heures ». Il prévoit toutefois juste après, dans le même paragraphe - ce que l'appelant passe de mauvaise foi sous silence - qu'il est entendu que « dans le cadre de la fonction de l'employé, son temps peut dépasser les heures mentionnées ci-dessus, ce dont l'employeur a tenu compte dans le salaire de l'employé » (art. 7 du contrat). Cette précision était rappelée à l'art. 6 de l'avenant au contrat conclu le 17 décembre 2013. Elle signifie clairement que les parties ont entendu que le temps normal de travail était de quarante-deux heures et trente minutes mais que dès lors qu'il était directeur, l'appelant pouvait être amené à effectuer des heures supplémentaires, aspect qui avait été pris en compte dans son salaire, ce qui signifie clairement, de par la volonté réelle et concordante des parties, qu'il n'y avait pas lieu de les indemniser en sus.

A cet égard, on relève encore qu'aucun accord écrit, tel que requis par l'art. 321c al. 3 CO ne prévoit que les heures supplémentaires, sinon normalement rémunérées en espèce seraient compensées par un congé. Or, l'appelant n'a produit aucun élément permettant de retenir qu'il aurait été indemnisé pour des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées entre 2012 et 2016. Il ne saurait à cet égard reprocher à l'intimée un manque de collaboration, dès lors qu'il est indiscutable, s'il avait été indemnisé pour des heures supplémentaires pendant les cinq années précédentes, qu'il aurait pu produire des fiches de salaire en attestant. Une telle absence de paiement d'heures supplémentaires pendant les cinq premières années de fonction démontre encore que selon l'accord des parties, un tel paiement, en sus du salaire, n'était pas dû.

Dans ces conditions, force est de constater que l'intention réelle et concordante des parties n'était pas de déroger, notamment par la mention d'un « temps normal » de travail, au principe qui veut que les cadres dirigeants ne soient pas indemnisés pour leurs heures

supplémentaires. Au contraire, la précision apportée après cette indication permet clairement de constater que les parties avaient pris acte que l'appelant pourrait être amené à travailler, en sa qualité de directeur, plus que le « temps normal » et que cela avait été déjà pris en compte dans sa rémunération de direction, soit que cela ne serait pas payé en plus.

Le fait que l'appelant ait, à un moment inconnu, établi des décomptes d'heures supplémentaires - alors même qu'il indique ne pas avoir compté ses heures (appel, p. 22) - ne permet pas d'aboutir à une appréciation différente, sa seule volonté n'étant pas suffisante pour s'écarter de l'accord initial des parties. On ne saurait ainsi notamment, car l'appelant le soutient, déduire de l'existence de décompte d'heures supplémentaires établi par lui que son temps de travail était « contrôlé et devait être respecté ». Rien ne permet de le retenir, l'appelant n'indiquant même pas qui aurait contrôlé son temps de travail et la procédure ayant au contraire permis d'établir qu'il avait pris en 2017 plus de vacances qu'il avait droit - soit vingt-huit jours au lieu de vingt jours -, ce qui ici démontre encore si besoin était qu'il n'était pas contrôlé dans son temps de travail.

6.4.2 L'interprétation selon le principe de la confiance, soit sans tenir compte d'éléments postérieurs à la conclusion du contrat ou de l'avenant, notamment l'absence de preuve de tout paiement d'heures supplémentaires durant cinq ans, ne permet au demeurant pas d'aboutir à une appréciation différente. En effet, un tiers de bonne foi devait comprendre à la lecture du contrat et de l'avenant que, vu la fonction de l'appelant, rappelée dans le paragraphe même qu'il invoque et l'hypothèse que les heures excèdent le temps normal de travail avaient été prises en compte dans son salaire mensuel, les heures supplémentaires n'étaient clairement pas indemnifiables en sus du salaire convenu.

Au vu de ces éléments, le refus de la Chambre patrimoniale de lui allouer une indemnité pour heures supplémentaires doit être ici

confirmé, sans que son raisonnement s'agissant de l'absence de preuve de leur nombre ou la valeur de l'expertise n'aient à être examinés.

7. L'appelant revient sur sa prétention en indemnisation de vacances non prises, relevant que l'expert a souligné qu'il ne connaissait pas son éventuel solde de vacances au 1^{er} janvier 2017. Il estime que c'est le refus de collaborer de l'intimée qui a conduit à ce résultat, ce dont la Chambre patrimoniale aurait, selon lui, dû tenir compte.

L'appelant ne conteste en réalité pas qu'il a pris plus de vacances en 2017 que les vingt jours contractuellement prévus et que le solde négatif 2017 - huit jours - couvrirait son droit en vacances pour l'année 2018, selon les calculs opérés par la Chambre patrimoniale. On comprend en revanche qu'il soutient que faute pour la Chambre patrimoniale de connaître son solde de vacances au 1^{er} janvier 2017, on ne pouvait retenir un solde de vacances négatif en 2017.

L'appelant qui réclame une indemnité pour ses vacances aurait dû alléguer et établir, conformément à l'art. 8 CC, qu'il avait encore un droit aux vacances pour 2016, ce afin de compenser les vacances trop importantes prises en 2017. Il n'expose pas dans son appel avoir fait l'un ou l'autre. Dans ces conditions, on ne voit pas comment on pourrait reprocher à l'intimée un défaut de collaboration, l'appelant l'invoquant sans aucun détail.

Le grief est infondé.

8. L'appelant reproche à la Chambre patrimoniale de ne pas avoir condamné l'intimée à lui rembourser des frais de téléphonie. Comme pour la question de ses vacances, il estime que la Chambre patrimoniale lui aurait fait supporter le fardeau de ce qu'il estime être un défaut de collaboration de l'intimée, celle-ci n'ayant pas, selon lui, produit les pièces en sa possession censées démontrer le total de ces frais.

L'appelant s'égare. Le remboursement de ces frais impliquait qu'il les ait en premier lieu assumés, de sorte qu'il avait connaissance des factures qu'il aurait payées. Dans ces conditions, on ne saurait reprocher à l'intimée de n'avoir pas produit des pièces et retenir de ce fait la prétention de 1'407 fr. invoquée par l'appelant comme fondée. Il lui incombait au contraire en premier lieu d'établir les montants qu'il aurait assumés, en obtenant une copie des factures auprès de son opérateur de téléphone. Or il ne l'a pas fait, ce qui exclut tout remboursement par l'intimée.

Le grief est infondé.

9.

9.1 Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

9.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'113 fr., seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance.

9.3 Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance à l'intimée, celle-ci n'ayant pas été invitée à procéder.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'113 fr. (deux mille cent treize francs), sont mis à la charge de l'appelant A._____.

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 Michel De Palma (pour A._____),
- Me Robin Chappaz (pour B._____ SA),

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

- La Chambre patrimoniale cantonale.

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

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

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :