

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 décembre 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Krieger et Mme Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Grob

Art. 328 et 335h ss CO

Statuant sur l'appel interjeté par **X.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 17 juin 2022 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **B.**_____ **SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 juin 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande déposée le 9 décembre 2019 par X. _____ contre B. _____ SA (I), a arrêté les frais judiciaires à 4'220 fr. (II) et les a mis à la charge de X. _____ (III), a mis les frais de la procédure de conciliation, d'ores et déjà arrêtés à 450 fr., à la charge de X. _____ (IV), a dit que X. _____ devait verser à B. _____ SA les sommes de 540 fr. à titre de remboursement de son avance des frais judiciaires (V) et de 11'410 fr. à titre de dépens (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En droit, les premiers juges devaient déterminer si le travailleur X. _____ pouvait prétendre à une indemnité en vertu d'un plan social et ont examiné en premier lieu si le licenciement du travailleur du poste qu'il occupait entraînait dans le cadre de la protection offerte par le plan social et permettait l'application de ses clauses. En substance, les motifs du licenciement de l'intéressé, intervenu à la suite d'une incapacité de travail induite par des motifs personnels liés à la présence de l'amant de sa femme dans l'entreprise, n'entraient pas dans le cadre de ceux énumérés par le plan social, soit des motifs économiques, de restructuration ou de changement d'organisation non imputables au travailleur, mais pour un motif inhérent et imputable au comportement de celui-ci. Dans la mesure où il avait été licencié pour un motif qui lui était imputable, X. _____ ne pouvait pas se prévaloir des mesures prévues par le plan social.

B. Par acte du 12 août 2022, X. _____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que B. _____ SA (ci-après : l'intimée) lui doive paiement d'une indemnité nette de 54'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2018, et qu'elle soit condamnée aux frais judiciaires et dépens de la première et deuxième

instances. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour complément d'instruction et nouveau jugement, l'intimée étant condamnée aux frais judiciaires et dépens de la première et deuxième instances. A l'appui de son mémoire, l'appelant a produit un lot de dix pièces réunies sous bordereau.

Par avis du 1^{er} novembre 2022, le Juge délégué de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. **a)** L'appelant, domicilié à [...], est né le [...] 1962.

b) L'intimée est une société anonyme dont le but social est notamment la production de denrées alimentaires, en particulier de produits carnés, ainsi que le commerce de bétail et de denrées alimentaires, en particulier de viande et de produits carnés, en Suisse et à l'étranger.

2. **a)** Par contrat de travail du 16 avril 1999, [...] SA a engagé l'appelant en qualité d'aide en boucherie à compter du 1^{er} avril précédent.

b) Par fusion du 28 mars 2003, l'intimée a acquis l'entier des actifs et des passifs de [...] SA.

c) L'appelant a toujours travaillé à [...] pour le compte de l'intimée.

3. Par contrat de travail du 9 mai 2006, les parties sont convenues d'une nouvelle affectation de l'appelant, à compter du 1^{er} mai

2006 pour une durée indéterminée, en qualité d'ouvrier à 80% ; le salaire mensuel brut était de 3'200 francs.

4. a) Une convention sur mesures d'accompagnement en cas de restructurations et de licenciement (ci-après : la convention) a été conclue le 14 novembre 2016 entre l'intimée, la représentation du personnel de celle-ci et l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB) ; un complément à cette convention a été conclu entre les mêmes parties le 15 mars 2017.

b) Au sens de la convention, le but des mesures d'accompagnement est d'atténuer les difficultés humaines et économiques en cas de restructuration au sein de l'intimée (art. 1). Ces mesures, réputées entrer en vigueur le 1^{er} novembre 2016 et être valables jusqu'au 31 octobre 2018 (art. 3), concernent tous les collaborateurs actifs au sein de l'intimée dont le contrat de travail sera résilié par l'employeur en rapport avec les restructurations et réorganisations, pendant la durée de l'accord (art. 2 § 1).

L'art. 2 précise ensuite que les mesures d'accompagnement ne sont pas appliquées aux collaborateurs qui se voient proposer un poste réputé acceptable par l'intimée, dans le cadre des restructurations et réorganisations ; la signification de poste réputé acceptable est décrite ainsi :

- « - Les qualifications requises pour le nouvel emploi sont comparables aux qualifications exigées par le poste occupé actuellement.
- Le temps de trajet (simple) est le même que le temps de trajet réel plus max. 30 mn (même moyen de transport que jusqu'à maintenant). Le temps de trajet maximal ne doit toutefois pas dépasser 45 mn avec le véhicule privé (VP) ou 60 mn avec les transports publics (TP). Sont toujours considérés comme acceptables : les temps de trajets inférieurs à 45 mn (VP) resp. 60 mn (TP). Les temps de trajet de durée égale au temps de trajet actuel (même si ceux-ci sont plus longs que 45 mn resp. 50 mn.
- Le revenu (salaire brut de base) s'élève au minimum à 85% du salaire brut jusqu'à 5 années de service et à 90% du salaire brut si plus de 5 années de service. »

Cette disposition stipule encore que les mesures d'accompagnement ne s'appliquent pas non plus aux collaborateurs dont le contrat de travail est résilié dans les délais légaux, ou avec effet immédiat, pour des raisons disciplinaires, ou en cas de manquements de rendement délibérés.

L'art. 6 de la convention, relatif aux propositions de nouveaux postes de travail, prévoit ce qui suit :

« 6. Proposition de nouveaux postes de travail

Dans le cadre du job-center, de nouveaux postes de travail seront proposés aux collaborateurs concernés. B. _____ SA soutient les collaborateurs concernés dans la recherche d'un nouvel emploi resp. dans la préparation pour la recherche d'un nouvel emploi. Le temps nécessaire aux entretiens d'embauche est mis à disposition sur présentation des pièces justificatives et est considéré comme absence payée.

En cas de résiliation du contrat de travail par le nouvel employeur, pour des raisons non imputables au collaborateur*, et ceci dans les 24 mois après avoir quitté B. _____ SA, le collaborateur concerné sera réintégré dans le job-center. Ces mesures d'accompagnement seront à nouveau valables.

Les éventuelles pertes de salaire (en cas de perception d'allocation chômage) seront compensées pour une durée max. de 3 mois par B. _____ SA resp. une activité sera proposée au sein de l'entreprise (gain intermédiaire).

*Raison non imputable au collaborateur signifie : licenciement par l'employeur pour des raisons économiques, de restructuration ou changement d'organisation etc. et non pas liées au comportement du collaborateur, comme raison disciplinaire, faute grave, mauvaise performance délibérée. »

L'art. 17 de la convention, relatif aux indemnisations des collaborateurs sortants, est formulé de la manière suivante :

« 17. Indemnisations

Les collaborateurs sortants reçoivent une indemnité unique jusqu'à un montant max. de CHF 60'000.-- correspondant aux années complètes de service, à l'âge et aux enfants à charge :

0.5 salaire mensuel par années complètes de service
+ 10% dès l'âge de 45 ans, resp.
+ 20% dès l'âge de 50 ans
+ 10% par enfant à charge (ayant droit selon la législation Suisse)

Pour les collaborateurs avec salaire horaire, le salaire actuel se calcule en fonction de la moyenne des salaires des 3 dernières années.

L'indemnité peut être versée, selon le souhait du collaborateur, sur le compte de libre-passage de la caisse de pension [...].

Aucune indemnité ne sera versée si deux postes appropriés ont été refusé (sic) ou qu'une retraite anticipée a été accordée. »

5. S._____ SA est une société anonyme détenue par l'intimée.

6. Dans le cadre des mesures d'accompagnement prévues par la convention, l'appelant a effectué deux périodes de stage chez S._____ SA, à savoir du 1^{er} au 28 novembre 2017 puis du 4 au 8 décembre 2017.

7. a) Par contrat de travail daté du 22 novembre 2017, S._____ SA a engagé à plein temps l'appelant en qualité d'employé de logistique (flux sortant) de son département Supply Chain, à [...], à compter du 1^{er} janvier 2018, pour un salaire mensuel brut de 4'350 fr. auquel s'ajoutent un « supplément flex » de 100 fr. et un « supplément froid » de 50 fr., le tout versé treize fois l'an.

Selon ce contrat, le temps d'essai de l'appelant a été prolongé à trois mois et le délai de résiliation était de trois mois dès la 9^e année de service. Les années d'ancienneté de l'appelant auprès de l'intimée étaient prises en considération à compter du 1^{er} avril 1999.

b) Par courrier du 14 décembre 2017, l'intimée a informé l'appelant du début de sa nouvelle activité chez S._____ SA dès le 1^{er} janvier 2018, ainsi que de l'annulation du contrat les liant à compter de cette même date.

c) L'appelant a débuté sa nouvelle activité chez S._____ SA le 3 janvier 2018.

d) Lors de son interrogatoire, l'appelant a déclaré qu'on l'avait appelé pour signer le contrat et qu'il avait dit qu'il voulait faire une semaine d'essai pour « voir comment c'était ». Il a ajouté avoir signé le

contrat avec S._____ SA car « c'était ça ou rien d'autre » et qu'il avait été « obligé de signer ».

Le témoin I._____, alors employé de l'intimée au moment des faits, a indiqué que le poste chez S._____ SA avait été proposé à l'appelant ensuite d'un stage effectué par l'intéressé dans cette entreprise. Il a relevé que le rapport de stage envoyé par S._____ SA à la suite des périodes d'essai de l'appelant mentionnait que celui-ci était capable de réaliser le travail offert.

Le témoin Z._____, responsable Ressources Humaines au sein de cette société, a expliqué que l'appelant était venu en test chez S._____ SA, à la logistique, pour y découvrir ce métier qu'il ne connaissait pas. Elle a précisé que le test ayant été concluant pour les deux parties, le transfert de l'intéressé avait été effectif au 1^{er} janvier 2018.

8. a) Selon des certificats médicaux des 26 janvier, 22 février, 21 mars, 16 avril, 17 mai, 20 juillet, 17 août, 3 octobre et 23 octobre 2018, l'appelant a été en incapacité de travail à 100% du 27 janvier au 24 novembre 2018.

b) Dans un rapport du 31 mai 2018, les Dres [...] et [...], respectivement cheffe de clinique et médecin assistante au Département de psychiatrie de la Policlinique de [...], ont en particulier fait état de ce qui suit :

« 2. Anamnèse

Quand et comment les troubles sont-ils survenus pour la première fois ? Evolution chronologique

Patient de 55 ans, qui nous est adressé par son médecin généraliste, la Dre [...], pour un état dépressif depuis début janvier 2018. Selon le patient, plusieurs facteurs ont fait élément de crise. Il travaille depuis 20 ans chez B._____ SA comme boucher, et l'usine a fermé le 20.12.2017, [...] 15 jours avant la fermeture définitive, ils lui ont proposé un poste chez S._____ SA, un travail complètement différent auquel [sic] il était habitué. Le patient a alors demandé 15 jours d'essai avant de signer le nouveau contrat de travail. Ce qui a aggravé son état est le fait que quand il est arrivé à cette nouvelle

succursale, il a rencontré un des hommes avec qui sa femme l'avait trompé. Après deux semaines d'essai, vu qu'il ne se sentait pas bien (angoisses, troubles du sommeil, boule au ventre) à chaque fois qu'il devait aller travailler, il est alors allé parler chez B. _____ SA de sa situation, on lui a conseillé d'aller voir son médecin-généraliste, et ce dernier nous l'a adressé. »

c) Le 15 novembre 2018, la Dre [...] a certifié que l'appelant était capable de reprendre le travail à temps plein à compter du 25 novembre suivant.

d) S'agissant de son incapacité de travail, l'appelant a déclaré lors de son interrogatoire qu'il avait été en dépression, qu'il était angoissé lorsqu'il allait travailler et que son arrêt de travail était aussi lié aux conditions de travail, car il fallait aller vite et il ne le pouvait pas. Il a indiqué qu'à cette période, il ne se sentait pas bien chez S. _____ SA et qu'il ne voulait plus y retourner en raison de la présence de l'amant de sa femme, qu'il aurait croisé au quotidien s'il était resté dans l'entreprise, et aussi en raison du travail qu'il devait effectuer. Il a précisé qu'à son arrivée, quelqu'un lui avait indiqué qu'un homme de l'entreprise sortait avec sa femme. L'appelant a relevé qu'il ne connaissait cet homme que depuis son arrivée chez S. _____ SA, qu'il avait travaillé quelques jours avec lui et qu'il était séparé de son épouse depuis 2015.

Interrogé en qualité de partie, O. _____, « Leiter HR Office Romandie » auprès de l'intimée, a expliqué que l'appelant s'était présenté dans les locaux de l'intimée à [...], auprès du témoin I. _____, pour annoncer son incapacité de travail et qu'il aurait déclaré à celui-ci qu'il ne pouvait plus travailler chez S. _____ SA du fait de la probable présence de l'amant de sa femme au sein de l'entreprise. Selon O. _____, c'était l'unique raison que l'appelant avait avancée, celui-ci n'ayant jamais évoqué ses conditions de travail dans le cadre de cet entretien. Il a ajouté que l'appelant était catégorique : il excluait complètement de travailler chez S. _____ SA dans le futur, en raison de la probable présence de l'amant de son épouse.

Le témoin Z._____ a déclaré que le département dans lequel l'appelant travaillait lui avait communiqué que l'intéressé ne pouvait plus poursuivre son activité pour des raisons privées. Elle a ajouté avoir entendu dire, sans que cela ne soit prouvé, que l'appelant aurait croisé l'amant de sa femme dans les locaux de l'entreprise.

Le témoin I._____ a relaté que l'appelant avait commencé à travailler chez S._____ SA, avant qu'il ne le contacte trois semaines plus tard afin de lui annoncer qu'il ne se présenterait plus à son travail. Selon ce témoin, le motif mis en avant par l'appelant était que l'amant de sa femme était responsable de son service et qu'il craignait qu'un conflit n'explose entre eux.

9. Par courriel du 18 juillet 2018, O._____ a indiqué à [...], employée de l'intimée, que l'appelant serait licencié pour la fin de son délai de protection, en précisant que cette décision était prise en accord avec Z._____. Il a également exposé que l'appelant aurait rencontré l'amant de sa femme chez son nouvel employeur S._____ SA. Il a relaté que plusieurs « pistes à exploiter » avaient été proposées à l'appelant, dont notamment des postes à [...], chez [...] ou encore pour le compte de l'intimée, à [...] (SO), propositions qui auraient, selon lui, même été soutenues par le syndicat, mais qui auraient tout de même été écartées par l'intéressé, lequel ne voulait « rien savoir ». Finalement, O._____ a indiqué être convaincu que l'appelant ne cherchait qu'à être licencié afin de toucher sa prime de départ.

10. a) Par courrier du 26 juillet 2018, S._____ SA a résilié le contrat de travail de l'appelant avec effet au 31 octobre 2018, en faisant état de divers entretiens au cours desquels l'intéressé aurait, pour des raisons privées, refusé de reprendre son activité auprès d'elle. Elle a également indiqué que « plusieurs pistes internes et externes » avaient été proposées à plusieurs reprises par l'intimée pour qu'il trouve un nouvel emploi, propositions auxquelles il n'aurait jamais donné suite.

b) Lors de son interrogatoire, l'appelant a confirmé qu'O._____ lui avait bien proposé de travailler chez [...]. Il lui aurait toutefois répondu qu'il était malade, qu'il avait déjà travaillé pour cette entreprise et qu'il ne voulait pas y retourner pour le moment. L'appelant a encore indiqué à O._____ qu'il voulait travailler chez [...] ou pour l'intimée, dans la logistique, pour porter des palettes. S'agissant du poste de travail à [...], l'appelant a déclaré que c'était lui qui avait demandé à être mis au bénéfice de celui-ci et que l'intimée lui avait répondu qu'une telle place de travail était indisponible. Quant aux entretiens tenus afin de régler sa situation, l'appelant a exposé que les discussions avaient été reprises par deux fois, la première dans les locaux de la société S._____ SA, en présence de Z._____ et d'O._____, et la seconde dans ceux de l'intimée, en présence des précités et de F._____, secrétaire syndical auprès d'Unia Vaud. L'intéressé a relevé que ces entrevues n'avaient abouti à rien de positif et n'avaient pas permis de déboucher sur un nouvel emploi.

Interrogé sur ces questions, O._____ a expliqué qu'il avait recherché des solutions à la situation de l'appelant durant toute la période d'incapacité de travail de celui-ci. Il a précisé avoir participé lui-même à ce processus. Il a déclaré que, lors d'un entretien tenu en présence de F._____, l'intimée avait proposé à l'appelant de contacter [...], ainsi que [...], afin de lui trouver un nouveau poste, dès lors que ces deux entreprises avaient des places ouvertes. L'appelant aurait alors répondu qu'il avait déjà travaillé pour [...] et qu'il ne souhaitait pas y retourner. Quant au poste à [...], l'intéressé l'aurait refusé, peut-être en raison du trajet. O._____ a ensuite indiqué qu'une troisième proposition avait été formulée à l'appelant, à savoir continuer son activité pour le compte de l'intimée, à [...] (SO), proposition incluant un logement payé, un salaire égal, ainsi qu'un défraiement au kilomètre pour les déplacements. Le délai de réflexion de deux semaines accordé à l'appelant pour se déterminer sur cette dernière offre étant resté sans réponse de sa part, la proposition avait elle aussi été considérée comme écartée par l'intéressé. Enfin, O._____ a déclaré que des propositions orales avaient été formulées à

l'appelant, lequel semblait très réticent à la possibilité de reprendre un nouvel emploi.

c) Entendu en qualité de témoin, F._____ a confirmé qu'aucune proposition concrète et sérieuse d'un travail réputé acceptable n'avait pu être présentée à l'appelant pour la reprise d'une activité dès qu'il aurait récupéré sa capacité de travail. Il a précisé que, dans ses souvenirs, aucune proposition de fonction dans la production n'avait été formulée à l'appelant et que ce n'était pas lui qui avait choisi le département logistique chez S._____ SA.

Le témoin Z._____ a exposé que deux solutions avaient été proposées à l'appelant, à savoir un poste au centre logistique de [...] et un autre au sein de la boucherie [...]. Elle a ajouté qu'O._____ avait également proposé à l'appelant de le mettre en relation avec une personne externe afin de l'aider. Elle a précisé que ces postes avaient été proposés à l'appelant par O._____, directement dans le cadre d'une rencontre à trois dans les bureaux de la société S._____ SA.

Le témoin I._____ a expliqué que le service Ressources Humaines de l'intimée avait essayé de convaincre l'appelant de prendre un autre emploi à l'interne ou auprès d'entreprises affiliées, comme [...]. Il a précisé que la durée du déplacement entre le domicile de l'intéressé et [...] était à peu de chose près la même qu'avec S._____ SA. Il a indiqué qu'une proposition relative à un poste chez [...] lui disait quelque chose.

11. a) Par courrier du 17 août 2018 adressé à S._____ SA, l'appelant a contesté son licenciement. Il a déclaré être en arrêt maladie, de sorte qu'il était protégé contre les licenciements. Il a ajouté que lors des deux entrevues ayant eu lieu pour régler sa situation, il se trouvait en incapacité de travail et était ainsi dans l'impossibilité de prendre une quelconque décision relative à son avenir professionnel. Il a précisé être prêt à reprendre les discussions avec l'intimée, conformément à la convention, dès que son état de santé le lui permettrait.

b) Selon le témoin Z._____, l'appelant était passif et peu intéressé à la reprise de son travail chez S._____ SA, celui-ci lui ayant déclaré ne pas pouvoir reprendre son activité pour des raisons privées. Elle a ajouté qu'une opportunité d'emploi chez S._____ SA n'était pas une option pour l'appelant, celui-ci ne demandant par exemple pas à travailler dans la production ou dans un autre service de cette entreprise.

12. Par courrier du 19 octobre 2018, l'appelant, faisant valoir l'art. 6 § 2 de la convention, a requis de l'intimée d'être réintégré dans le « job-center », dès lors qu'il avait été licencié moins de vingt-quatre mois après son affiliation à un nouvel employeur. Dans l'hypothèse où l'intimée n'avait pas de nouvelle place de travail à lui proposer, il a demandé à être mis au bénéfice des indemnités pour les collaborateurs sortants prévues par l'art. 17 de la convention.

Le 5 novembre 2018, l'intimée a répondu à l'appelant qu'elle refusait de le réintégrer au « job-center » et qu'aucune indemnité en lien avec la restructuration ne lui serait versée.

Par courrier du 22 janvier 2019, l'appelant a mis l'intimée en demeure de lui verser la somme de 54'000 fr. brut à titre d'indemnisation selon l'art. 17 de la convention, à savoir un montant de 45'000 fr. correspondant à vingt années de service multipliées par un demi-mois de salaire et un montant de 9'000 fr. correspondant à une majoration de 20% pour raison d'âge dès lors qu'il avait plus de cinquante ans. L'intéressé a également indiqué qu'il restait « éligible au plan social » dès lors qu'il avait été licencié dans les vingt-quatre mois après l'acceptation d'un nouveau poste de travail. Il a relevé qu'il avait accepté d'aller travailler chez S._____ SA et que le motif de son licenciement n'altérerait en rien son droit aux indemnités susmentionnées.

Le 28 janvier 2019, l'intimée a répondu à l'appelant qu'aucune indemnité ne lui serait versée dans le cadre de sa restructuration.

13. **a)** Par demande du 9 décembre 2019, l'appelant a conclu à ce que l'intimée lui doive paiement d'une indemnité nette de 54'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2018, et à ce qu'elle soit condamnée aux frais de justice et aux dépens pour les procédures de conciliation et au fond.

b) Dans sa réponse du 20 mai 2020, l'intimée a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

c) L'appelant a répliqué le 10 novembre 2020 et a confirmé les conclusions de sa demande.

L'intimée a déposé une duplique le 1^{er} avril 2021.

L'appelant s'est déterminé sur cette écriture le 12 avril 2021.

d) Lors de l'audience de plaidoiries finales et de jugement du 3 novembre 2021, l'appelant et O._____, pour l'intimée, ont été interrogés en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC ; F._____, [...], secrétaire régional auprès d'Unia Vaud, et Z._____ ont en outre été entendus en qualité de témoin.

e) Lors de la reprise d'audience de jugement et de plaidoiries finales du 26 janvier 2022, I._____ a été entendu en qualité de témoin. A l'issue de celle-ci, l'instruction, puis les débats ont été clôturés et les parties informées que le jugement à intervenir serait motivé d'emblée.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les

causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel – soit, dans le canton de Vaud, la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) – dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

On précisera que les pièces produites par l'appelant à l'appui de son mémoire sont recevables dès lors qu'il s'agit de pièces dites de forme (P. 1 à 3), respectivement qu'elles figurent déjà au dossier de première instance (P. 4 à 10).

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4D_7/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3.

3.1 Sous le titre « III. Faits déterminants », l'appelant fait état d'une succession d'allégations en se référant aux pièces produites à l'appui de son mémoire.

3.2 Conformément au devoir de motivation de l'appel découlant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié in SJ 2014 I 459). Il s'ensuit que lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis » ou un « rappel des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 11 avril 2022/194 ; CACI 30 novembre 2021/557 ; CACI 8 juin 2020/223 ; CACI 16 décembre 2019/665).

3.3

3.3.1 En l'espèce, hormis sur un point qui sera examiné ci-après (cf. *infra* consid. 3.3.2), cette partie du mémoire d'appel ne respecte pas les exigences de motivation rappelées ci-dessus dès lors que l'appelant se borne à présenter sa propre version des faits, sans confronter celle-ci avec le jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante.

3.3.2 Dans son exposé, l'appelant se plaint néanmoins valablement d'une constatation inexacte ou incomplète des faits en lien avec la durée du stage qu'il a effectué chez S. _____ SA. Se référant au courriel du 28 novembre 2017 du service RH de l'intimée, il soutient n'avoir effectué qu'une semaine de stage dans cette entreprise, qui aurait débuté le 4 décembre 2017. Il prétend également qu'il n'aurait pas effectué un premier stage au mois de novembre 2017, en se référant à cet égard à un

échange de courriels du 7 novembre 2017 entre le service RH de l'intimée et le témoin Z._____.

Il ressort de l'état de fait du jugement que l'intéressé a effectué deux périodes de stage chez S._____ SA, soit du 1^{er} au 28 novembre 2017 puis du 4 au 8 décembre 2017.

En l'occurrence, l'échange de courriels du 7 novembre 2017 dont se prévaut l'appelant ne figure pas dans l'état de fait du jugement. Cela étant, ces écrits ne disent pas que l'appelant aurait fait ou non un stage au mois de novembre 2017 chez S._____ SA, mais que l'intéressé avait confirmé son intérêt pour une activité logistique. Il en va de même du courriel du 28 novembre 2017, selon lequel l'appelant était attendu pour un stage d'une semaine le lundi 4 décembre 2017 chez S._____ SA.

Le témoin I._____ a exposé qu'un poste avait été proposé chez S._____ SA parce que l'appelant « avait été faire un stage d'une semaine ». Quant au témoin Z._____, elle a déclaré que l'appelant était venu en test chez S._____ SA à la logistique pour découvrir ce métier et que le test avait été concluant. Quant à l'appelant, il a indiqué qu'il était allé faire un test d'une semaine « pour voir comment c'était » et qu'il avait ensuite été « obligé » de signer le contrat. Ces éléments ne permettent pas d'établir précisément la durée du stage, en particulier de déterminer si un premier stage s'est effectivement déroulé du 1^{er} au 28 novembre 2017.

Quoi qu'il en soit, on constate que dans sa réplique, l'appelant a admis l'allégué 46 de la réponse de l'intimée, libellé en ces termes :

« Avant d'être engagé définitivement par S._____ SA, le demandeur a effectué deux périodes de stage dans cette entreprise :

- Du 1^{er} au 28 novembre 2017
- Du 4 au 8 décembre 2017. »

On ne saurait dès lors considérer que l'état de fait retenu par l'autorité précédente serait inexact quant au nombre et à la durée des stages effectués puisque ce qui a été retenu correspond à l'aveu de l'appelant.

La critique tombe donc à faux et les deux périodes de stage précitées telles qu'elles sont décrites dans l'état de fait doivent être confirmées.

4.

4.1 L'appelant fait grief aux premiers juges, lorsqu'ils ont déterminé si cet accord avait été respecté, de ne pas avoir fait de distinction entre la notion de « nouvel emploi » ou de « poste réputé acceptable » au sens de la convention et celle de « pistes à explorer ». Il soutient que la convention ferait toujours référence à un poste concret, avec une obligation de résultat, et non pas à de simples pistes ou possibilités d'emploi. Or, postérieurement à son licenciement de chez S._____ SA, l'intimée ne lui aurait proposé aucun poste de travail concret à accepter, mais se serait contentée d'explorer des pistes ou de lui faire part de simples possibilités d'emploi. De plus, l'intimée n'aurait pas démontré que ces possibilités d'emploi respectaient les conditions posées à l'art. 2 de la convention pour admettre qu'il s'agissait de postes réputés convenable.

L'appelant reproche également à l'autorité précédente d'avoir considéré que la résiliation des rapports de travail avec S._____ SA était imputable à son comportement. Il fait valoir qu'il ne se serait pas trouvé en incapacité de travail de manière fautive, car celle-ci aurait été liée à des problèmes d'ordre psychologique, et qu'il aurait apporté la preuve de son empêchement de travailler ainsi que de son bien-fondé. L'intéressé prétend que les arguments en lien avec la présence de l'amant de sa femme dans l'entreprise violeraient les art. 13 Cst. et 328 CO, l'intimée ne lui ayant du reste rien proposé face au stress accru ressenti raison de cette circonstance alors qu'elle aurait été tenue de le faire. L'appelant

allègue encore souffrir de problèmes d'ordre cardiaque, ce qui ne serait pas constitutif d'un comportement fautif. En outre, il aurait déclaré que son arrêt de travail était aussi en lien avec ses conditions de travail. Son licenciement ne lui serait ainsi pas imputable au sens de l'art. 6 de la convention, de sorte qu'il pourrait bénéficier des mesures prévues par le plan social. Il considère enfin que les deux séances organisées pendant son incapacité de travail concernant sa situation professionnelle constitueraient une violation de l'art. 328 CO car il n'aurait pas été en état de se projeter dans un poste futur et cela aurait constitué une pression inadmissible.

Après avoir qualifié la convention de plan social au sens des art. 335h ss CO et retenu que l'appelant pouvait directement se prévaloir des dispositions de celle-ci, l'autorité précédente a considéré que les clauses de la convention devaient être interprétées conformément aux règles d'interprétation des contrats dès lors que le plan social devait être perçu comme un engagement bilatéral et non comme une convention collective de travail. Les premiers juges ont ensuite examiné en premier lieu si le licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA entrait dans le cadre de la protection offerte par le plan social et permettait l'application de ses clauses. Dans ce cadre, ils ont retenu que l'appelant avait délibérément accepté de signer son contrat chez S. _____ SA à la suite de deux stages successifs d'une durée cumulée de plus de trente jours, de sorte qu'il avait pu découvrir son nouvel environnement de travail et connaître ses futures tâches professionnelles. S'agissant des raisons ayant mené à l'incapacité de travail de l'intéressé et ainsi à son licenciement, l'instruction avait permis d'établir qu'il s'agissait de motifs personnels, à savoir la présence de l'amant de sa femme au sein de la société S. _____ SA, qui n'étaient imputables ni à celle-ci ni à l'intimée. Les éléments du dossier ne permettaient pas de retenir la version de l'appelant selon laquelle il était angoissé par ses conditions de travail car il devait travailler avec rapidité et ne le pouvait pas, dès lors notamment qu'il avait préalablement effectué deux stages et était ainsi au fait de ses nouvelles conditions de travail lorsqu'il avait signé le contrat. L'appelant n'avait pas davantage été forcé d'accepter le nouvel emploi chez S. _____ SA.

L'autorité précédente a ainsi considéré que les motifs du licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA ne paraissaient pas entrer dans le cadre de ceux énumérés par le plan social et permettant sa réintégration dans le « job-center » de l'intimée, à savoir des motifs économiques non imputables au collaborateur. Les premiers juges ont ainsi considéré que l'appelant n'avait pas été licencié de chez S. _____ SA pour des raisons imputables à l'employeur, mais pour des motifs purement privés, soit des motifs imputables au collaborateur au sens de l'art. 6 de la convention, de sorte qu'il ne remplissait pas les conditions pour intégrer le « job-center » selon cette disposition ou bénéficier des indemnités prévues par l'art. 17. Au surplus, la résiliation n'était pas intervenue en temps inopportun et le délai de congé avait été respecté. Enfin, les premiers juges ont relevé qu'au vu de ce résultat, il ne se justifiait pas d'examiner si les nouvelles propositions d'emploi faites à l'appelant postérieurement à son licenciement de chez S. _____ SA constituaient des postes acceptables au sens de la convention car ces propositions n'étaient en l'occurrence pas requises de l'intimée.

4.2 A l'instar de l'autorité précédente, il se justifie d'examiner en premier lieu si le licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA entre dans le cadre de la protection offerte par le plan social et permet l'application de ses clauses. En effet, ce n'est qu'en cas de réponse positive à cette première question qu'il se justifiera de résoudre celle de savoir si l'intimée a par la suite offert à l'appelant un poste de travail réputé acceptable au sens de l'art. 2 de la convention.

4.2.1 L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). L'art. 6 LTr (Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) confirme également ce devoir.

L'employeur doit ainsi s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 257 consid. 5.1, JdT 2007 I 274 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2, JdT 2006 I 152). L'employeur doit en particulier veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé psychologiquement ou sexuellement, ni désavantagé par de tels actes. Il doit prendre toutes les mesures pour garantir la santé physique et psychique des travailleurs (ATF 130 II 425 consid. 3.1, JAR 2005 p. 215), tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix de ces mesures (TF 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2). A défaut, il viole son devoir d'assistance (ATF 132 III 257 consid. 6, JdT 2007 I 274). L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail (Dunand/Raedler, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., Berne 2022, nn. 49 et 51 ad art. 328 CO et les références citées). L'obligation de l'art. 328 CO de protéger et de respecter la personnalité du travailleur comprend le devoir d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif ; savoir quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3). En particulier, lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur doit prendre des mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Ces mesures peuvent consister en une tentative de conciliation entre les employés concernés aux fins d'aplanir le différend ou prendre la forme de directive de l'employeur quant au comportement à adopter. Lorsqu'il en a la possibilité, l'employeur peut proposer à l'employé un changement de fonction ou d'équipe (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp. 356-357).

4.2.2 En l'espèce, après y avoir effectué deux stages du 1^{er} au 28 novembre 2017 puis du 4 au 8 décembre 2017, soit une durée cumulée de

plus de trente jours, l'appelant a débuté son nouveau travail chez S._____ SA le 3 janvier 2018 ; il a ensuite été en incapacité de travail totale du 27 janvier au 24 novembre 2018. Le licenciement a été donné le 26 juillet 2018 pour le 31 octobre suivant.

Le rapport du 31 mai 2018 du Département de psychiatrie de la Polyclinique de [...] indique que ce qui a aggravé l'état de l'appelant est le fait que quand il est arrivé dans les locaux d'S._____ SA, il a rencontré « un des hommes avec qui sa femme l'avait trompé » et qu'il ne se sentait pas bien à chaque fois qu'il devait aller travailler. Ce rapport explique ainsi les troubles de l'appelant par la présence de l'amant de sa femme sur son nouveau lieu de travail. Les déclarations des témoins Z._____ et I._____ vont également dans ce sens, en particulier celles du second selon lesquelles l'appelant lui avait annoncé qu'il ne se présenterait plus à son travail chez S._____ SA en mettant en avant le fait que l'amant de sa femme était responsable de son service et qu'il craignait qu'un conflit explose. Il en va de même des déclarations de l'appelant lui-même puisqu'il a expliqué qu'il ne se sentait pas bien chez S._____ SA en raison de la présence de l'amant de sa femme, qu'il aurait croisé quotidiennement, mais également en raison de ses conditions de travail, en précisant qu'il ne voulait plus retourner dans cette entreprise.

Comme l'a retenu l'autorité précédente, l'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il prétend que son incapacité de travail serait en lien avec ses conditions de travail. Contrairement à ce qu'il plaide à plusieurs reprises, l'appelant a pu faire deux stages durant plus de trente jours auprès de son nouvel employeur S._____ SA (cf. *supra* consid. 3.3.2). L'intéressé a donc eu l'occasion, avant de signer son contrat d'engagement, de déterminer si le poste et les tâches qui lui étaient demandées lui convenaient. Le fait que l'appelant soutienne que le poste aurait été trop pénible et peu adapté à ses compétences, qu'il se serait senti sous pression pour signer le contrat à fin 2017 et qu'il aurait manqué de connaissances informatiques ne permet pas de renverser l'appréciation des premiers juges, puisque deux stages consécutifs ont eu lieu avant que le poste ne soit accepté et le contrat a été signé. Si ses compétences lui

paraissaient trop limitées, il appartenait à l'appelant, pour autant que l'employeur ne s'en soit pas aperçu lui-même, d'expliquer ces difficultés à celui-ci, qui pouvait alors soit mieux le former, soit, à l'extrême, le licencier, ce qui aurait permis à l'intéressé d'intégrer le « job-center », conformément à la convention. Mais en manifestant, pendant son incapacité de travail, sa volonté de ne pas revenir travailler chez S._____ SA, l'appelant s'est mis lui-même en faute.

S'agissant de la prétendue violation de l'art. 328 CO par l'intimée, on relèvera que le fait qu'un des autres travailleurs soit « l'amant » de la femme de l'appelant, dont l'intéressé était séparé depuis 2015, ne saurait imposer à l'employeur, en application de cette disposition, de prendre des dispositions pour replacer ce travailleur ailleurs, ou pour le licencier. En effet, outre que la séparation du couple datait de deux à trois ans, il est courant que des personnes séparées soient contraintes de travailler sur des lieux où d'autres relations sentimentales peuvent s'être nouées. Pour autant que ces nouvelles relations ne créent pas de situation de mobbing ou d'autres sources de perturbation dans l'entreprise, il n'appartient pas à l'employeur d'intervenir dans un tel cadre. L'allégation de l'appelant d'un stress accru en raison de cette situation ne suffit pas à considérer que l'employeur devait prendre des mesures particulières à cet égard. On relèvera encore que l'appelant a manifestement pu que se rendre compte de la présence de l'amant de sa femme chez S._____ SA déjà lorsqu'il a effectué les deux stages, d'une durée cumulée de plus de trente jours, avant de signer le contrat et de débiter son activité le 3 janvier 2018. Comme les premiers juges l'ont relevé, l'anamnèse décrite dans le rapport médical du 31 mai 2018 permet de confirmer que l'intéressé était au courant de cette situation déjà lors de ses stages.

Quant aux développements de l'appelant en lien avec un diagnostic de dislocation de la famille et ses problèmes d'ordre cardiaques, ils reposent sur des faits qui s'écartent sans explication de l'état de fait du jugement.

On ne saurait davantage suivre l'appelant lorsqu'il soutient avoir été convoqué à des entretiens et contraint de se déterminer sur le maintien à son poste chez S. _____ SA ou sur d'autres possibilités d'emploi alors qu'il était en arrêt de travail, ce qui lui aurait fait subir une pression psychologique supplémentaire et l'aurait obligé à se projeter dans un poste futur alors qu'il n'aurait pas été en état de le faire. On relèvera d'abord que lors de son interrogatoire, l'appelant a confirmé qu'il n'était pas bien et qu'il ne voulait pas retourner travailler chez S. _____ SA « en raison de la présence de l'amant de [s]a femme ». L'intéressé considérait ainsi cette circonstance comme rédhibitoire dès le début et avait déjà l'intention de ne plus travailler pour S. _____ SA lorsque ces entretiens se sont déroulés. Ensuite, à l'occasion d'au moins une de ces séances, l'appelant était accompagné d'un représentant syndical, à savoir le témoin F. _____, qui a pu le soutenir et le conseiller dans ces démarches. En outre, lors de son audition, le témoin F. _____ n'a pas fait état du fait que l'appelant n'aurait pas été en état de participer à l'entretien en question ou de pouvoir se déterminer sur les discussions qui étaient menées en raison de son état de santé. Enfin, l'autorité précédente a considéré que la résiliation du 26 juillet 2018 avec effet au 31 octobre 2018 avait été donnée plus de six mois après le début de l'incapacité de travail débutée le 27 janvier 2018, de sorte que les prescriptions de l'art. 336c CO et le délai de résiliation avaient été respectés. Ces considérations n'étant pas remises en cause par l'appelant, le licenciement pouvait intervenir même pendant la période d'arrêt de travail, le délai étant alors reporté, et il était donc cohérent que l'intimée cherche dans l'intervalle une solution pour faire revenir l'appelant au travail, même si ce n'était pas chez S. _____ SA et même si elle n'était pas obligée de faire cette démarche.

Au vu de ce qui a été exposé, il y a lieu de confirmer l'appréciation de l'autorité précédente, selon laquelle le motif ayant mené à l'incapacité de travail de l'appelant chez S. _____ SA et ainsi à son licenciement était lié au fait que l'appelante ne voulait plus retourner travailler en raison de la présence de l'amant de sa femme au sein de

cette entreprise, soit un motif personnel imputable à l'intéressé, et non à l'employeur.

L'art. 6 de la convention dispose que pour pouvoir prétendre à réintégrer le « job-center », le contrat de travail doit avoir été résilié pour des raisons non imputables au collaborateur, raisons définies comme suit : « licenciement par l'employeur pour des raisons économiques, de restructuration ou changement d'organisation etc. et non pas liés au comportement du collaborateur, comme raison disciplinaire, faute grave, mauvaise performance délibérée ».

A l'instar des premiers juges, force est de constater que le licenciement litigieux ne correspond pas à un licenciement non imputable au collaborateur au sens de cette clause, mais est effectivement lié au comportement de celui-ci, peu importe qu'il ne s'agisse pas d'un motif disciplinaire ou en lien avec une faute grave ou une mauvaise performance délibérée, ces circonstances étant décrites de manière exemplative. Dès lors que le licenciement de l'appelant de chez S. _____ SA ne constituait pas un licenciement donnant droit à une réintégration dans le « job-center » avec la possibilité de se voir proposer d'autres postes, l'intéressé n'était de toute manière pas en droit de réclamer les indemnités prévues par l'art. 17 de la convention.

Le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point, ce qui scelle le sort de l'appel sans qu'il ne soit besoin de déterminer si, postérieurement au licenciement en cause, l'intimée aurait ou non proposé à l'appelant un poste réputé acceptable au sens de l'art. 2 de la convention.

5.

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

5.2 Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 770 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant (art. 106 al. 1 CPC), étant précisé que le solde de l'avance de frais qu'il a versée lui sera restitué.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer (art. 312 al. 1 *in fine* CPC).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 770 fr. (sept cent septante francs), sont mis à la charge de l'appelant X._____.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Hüsnü Yilmaz (pour X. _____),
- Me Eric Stauffacher (pour B. _____ SA),

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

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

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

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

Le greffier :