

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 24 septembre 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Oulevey et Mme Cherpillod, juges
Greffier : M. Favez

Art. 312 al. 1 CPC ; art. 8 CC ; art. 335, 336 et 336b CO

Statuant sur l'appel interjeté par **S.**_____, [...], appelant, contre le jugement rendu le 1^{er} novembre 2024 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **G.**_____ **Sàrl**, [...], intimée, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 1^{er} novembre 2024, dont les motifs ont été notifiés le 1^{er} avril 2025 aux parties, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 15 février 2022 par S._____ à l'encontre de G._____ Sàrl (I), a statué sur les frais judiciaires, les dépens et l'assistance judiciaire (II à VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (XI).

En droit, les premiers juges ont considéré que S._____ n'avait pas établi l'intention des parties quant à une augmentation du salaire du fait de l'évolution de son cahier des charges. Ils ont en conséquence rejeté la prétention de 12'823 fr. 25 d'arriérés de salaire réclamée par S._____ en raison du « *dépassement* » de son cahier des charges. Les premiers juges ont également nié le droit de S._____ à une indemnité de 33'000 fr. pour licenciement abusif. Ils ont considéré que S._____ ne s'était pas trouvé en incapacité de travail du fait de mobbing. Ils ont en particulier retenu que l'incapacité de travail n'avait pas été causée par G._____ Sàrl, S._____ n'ayant ni allégué ni prouvé dans quelle mesure le comportement des employés de la société pouvait s'apparenter à du harcèlement psychologique. Les premiers juges ont retenu que G._____ Sàrl n'était pas responsable de l'incapacité de travail de S._____. Ils ont également exclu un congé représailles, relevant finalement que S._____ semblait surtout avoir tenté de monnayer son départ de G._____ Sàrl et que celle-ci n'avait pas l'intention de le licencier. Les premiers juges ont ainsi considéré que le licenciement n'était abusif. Ils ont enfin nié le droit de S._____ à une indemnité pour tort moral 16'500 francs.

B. Par acte du 16 mai 2025, S._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais judiciaires et dépens de première et deuxième instances, à sa réforme en

ce sens que G. _____ Sàrl (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui payer la somme de 33'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 octobre 2021.

Il n'a pas été requis de réponse de l'intimée.

Le 17 juin 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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

1. L'intimée est une société anonyme qui a pour but le « *commerce dans le domaine de l'organisation de bureau* ». O. _____ est administrateur président de cette société.

2. a) L'appelant a été engagé en qualité d'employé de commerce, secrétaire aide comptable, auprès de l'intimée par contrat de travail de durée indéterminée daté du 30 août 2019, avec entrée en fonction le 3 septembre 2019.

b) L'article 1 du contrat de travail prévoit notamment que l'activité de l'employé est décrite dans un cahier des charges faisant partie intégrante du contrat, signé par l'employeur et l'employé et qu'en cas de nécessité liée à l'exploitation, l'employé pourra également se voir confier d'autres tâches et être appelé à intervenir en d'autres lieux.

Aux termes de l'art. 2 du contrat, dès l'expiration du temps d'essai, ledit contrat pouvait être résilié de part et d'autre moyennant un délai d'un mois (« *30 jours nets* »).

L'article 7 du contrat de travail prévoyait un salaire brut de 4'300 fr. par mois, payé douze fois l'an, pour un taux d'activité de 100%. Lors de l'entretien d'embauche, il a été convenu avec O. _____ que,

lorsque l'appelant serait confirmé à l'issue de sa période d'essai, il recevrait une augmentation de salaire de 300 fr., à la condition que ce dernier assume à satisfaction l'exécution de son cahier des charges.

c) Un cahier des charges a été établi en date du 13 novembre 2019, qui détaille la mission générale du poste de l'appelant et qui désigne le poste de l'appelant comme « *assistant financier* ».

d) Le 20 décembre 2019, l'appelant s'est vu accorder une augmentation de salaire à concurrence de 300 fr. brut par mois, ce qui portait son salaire mensuel brut à 4'600 fr. dès le 1^{er} janvier 2020.

3. a) Au moment de l'engagement de l'appelant, l'intimée était organisée de telle façon que le secteur comptabilité constituait un secteur distinct de celui de l'appui administratif (back office), dans lequel travaillaient deux personnes, à savoir H. _____ et C. _____.

b) Dans son secteur comptabilité, l'appelant travaillait avec D. _____ et avait pour supérieur direct, selon l'organigramme de la société, O. _____.

4. a) Au sein de l'organisation de l'intimée, intervenait également Z. _____, consultante indépendante, engagée par contrat de mandat signé le 15 mars 2019, notamment pour établir un plan d'action du bouclage comptable et soutenir le service comptable. Z. _____ avait notamment pour tâches de superviser l'appelant avec lequel elle partageait le bureau lorsqu'elle était présente les mardis. Elle était la personne de référence en matière de comptabilité.

b) La précitée est régulièrement engagée, entre autres, par l'[...] comme experte et intervient dans plusieurs institutions comme consultante et formatrice. Cela lui vaudrait nombre de remerciements et de témoignages de reconnaissance, notamment pour ses qualités de pédagogue, son empathie, sa bienveillance et son professionnalisme dans l'enseignement et la comptabilité.

c) En outre, Z. _____ ramenait régulièrement l'appelant à son domicile après le travail avec son véhicule et lui apportait des pâtisseries lors des journées de travail sur la comptabilité.

5. Au mois de janvier 2020, la comptable de l'intimée, D. _____, a quitté son poste. Le contrat de C. _____ a également été résilié. Cette dernière a été remplacée par B. _____.

6. a) En raison de la crise liée à la pandémie du Covid 19 et des mouvements de personnel, l'intimée a réparti les tâches administratives liées aux ressources humaines et à la comptabilité de façon différente, de sorte à constituer une équipe de services généraux et non plus un service de comptabilité et un back office distincts. Le cahier des charges de l'appelant a été modifié en conséquence.

b) Par courriel de 25 mai 2020, l'appelant a sollicité auprès de O. _____ une augmentation de son temps de travail pour les mois de mai à juillet 2020 afin de « *former [ses] collègues et mettre les bases de données à jour (créanciers et débiteurs)* ». O. _____ a répondu favorablement à cette demande par courriel du 27 mai 2020.

c) Au mois de septembre 2020, l'appelant est allé trouver O. _____ pour l'interpeler quant à la modification de son contrat de travail et à l'augmentation de son salaire. O. _____ a expliqué à l'appelant qu'en raison de la perception par l'intimée des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), il n'était pas possible de modifier les contrats.

d) Au mois de novembre 2020, lors d'une réunion hebdomadaire, l'appelant et O. _____ ont de nouveau échangé à propos du nouveau contrat voulu par l'intéressé, respectivement d'une augmentation de salaire.

7. Au mois de septembre 2020, l'intimée a licencié avec effet immédiat B._____, ce dernier ayant admis avoir volé de l'argent en caisse.

8. W._____ a été engagé le 18 janvier 2021 par l'intimée, sur recommandation de Z._____, étant un ancien élève de cette dernière et titulaire d'un Bachelor universitaire en science économique, afin d'exécuter des tâches spécifiques de réconciliation des comptes d'affacturage, ceci pour une mission initiale de 3 mois. Il a par la suite été engagé au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Sa rémunération était fixée à 4'600 fr. brut par mois, pour une activité à 100%, auxquels s'ajoutait un défraiement de 400 fr. pour frais professionnels et déplacements.

9. Le 30 avril 2021, H._____ a cessé son activité auprès de l'intimée.

10. L'appelant s'est retrouvé en incapacité de travail dès le 7 juin 2021.

11. A la mi-juin 2021, alors que l'appelant était en arrêt de travail, O._____ aurait été contacté par X._____, mandaté par l'appelant et qui s'avérera être l'ancien partenaire enregistré de l'appelant. Selon l'intimée, un entretien aurait eu lieu entre le précité et O._____ le 22 juin 2021, mais aurait tourné court, faute de procuration attestant des pouvoirs du représentant.

12. Le 28 juin 2021, O._____ a rencontré l'appelant afin de faire le point sur la situation. Le contenu précis des discussions n'a pas pu être établi.

13. a) Le 23 juillet 2021, X._____, a adressé le courriel suivant à O._____ :

Je me permets de revenir vers vous ce jour dans le cadre de l'affaire citée en titre, afin de solliciter un entretien pour l'élaboration d'un accord extrajudiciaire concernant la fin des rapports de travail entre mon client et votre société.

Afin que cela soit utile et réalisable, je sollicite la présence de M. Rohrbach Michel et de vous-même. Je vous conseille également de faire appel à un avocat bien que juridiquement cela ne soit pas obligatoire.

Je vous rend attentif qu'étant donné la nature de ladite réunion (soit extrajudiciaire) et au vu du fait que celle-ci soit liée à un dossier juridique en cours, seul les personnes représentant votre société et inscrites au registre du commerce ainsi que votre avocat ou/et représentant juridique munie d'une procuration valable sont autorisées à être présentes à ladite réunion.

Étant très occupé, je vous propose les dates suivantes:

- Jeudi 29 juillet 2021 dès 14h;
- Vendredi 30 juillet 2021 entre 10h et 15h;
- Mercredi 4 août 2021 dès 14h;
- Jeudi 5 ou vendredi 6 août 2021 dès 13h30

Afin de pouvoir planifier mes déplacements je vous serai infiniment grès de bien vouloir m'indiquer la date et l'heure qui vous conviennent d'ici lundi 26 juillet 2021.

Je profite du présent courriel pour vous faire parvenir, ci-joint, le certificat médical de mon client. (L'original vous sera remis en main propre lors de notre réunion ou au défaut envoyer d'ici mercredi prochain par poste).

b) Le même jour, O. _____ a répondu ce qui suit :

Je vous remercie de votre message.

Comme vous l'aurez constaté, par réponse automatique de ma messagerie, Je suis en vacances jusqu' au 2 août prochain. Je prends néanmoins la peine de vous répondre et en fonction de ma reprise de travail au 2 août aucune des dates proposées ne nous conviennent d'autant plus que je ne connais pas les disponibilités de notre conseil.

Cependant, afin d'avancer, je vous remercie de nous formuler en bonne et due forme, les revendications de votre client ou une éventuelle proposition de convention de fin d'activité que nous soumettrons à notre conseil. Ensuite nous pourrions vous proposer quelques dates pour une entrevue.

Je vous serai reconnaissant de nous indiquer également votre adresse postale et coordonnées complètes en Suisse auxquelles notre conseil pourra vous écrire.

c) Le lendemain, X. _____ a répondu comme il suit :

Cher Monsieur,

J'ai bien pris note de votre courriel qui a retenu toute mon attention.

Comme indiqué dans mon courriel initial, il s'agit d'une tentative de conciliation avant l'ouverture d'une procédure judiciaire. Je ne vous ferai aucune proposition ou revendication par courriel au vu du fait que les conciliations extrajudiciaires sont confidentielles et que leurs contenus ne peuvent être utilisés au tribunal et ce, afin de permettre aux parties de s'exprimer librement.

Je serai en vacances dès le 15 août 2021, aussi je vous remercierai de prendre contact avec votre conseillère et de fixer une date de réunion dans les plus brefs délais. Si je ne devais pas être disponible, mon confrère, Maître Moser, me remplacera.

Au delà de la date fixée ci-dessus (15 août 2021), nous considérerons que votre société n'exprime aucun désir de faire une conciliation et par voie de conséquences, mon confrère ou/et moi-même, nous verrons dans l'obligation d'introduire une requête auprès du Tribunal civil et des prud'hommes et ce, afin de préserver les intérêts légitimes de notre mandant.

Tout en vous remerciant des suites que vous ne manquerez pas de donner au présent courriel, je demeure à votre disposition pour tout autre renseignement.

Veillez croire, cher Monsieur, en n l'assurance de mes considérations les meilleures.

d) Le 2 août 2021, O. _____ a répondu ce qui suit :

Je vous remercie de votre retour dont nous prenons bonne note.

Revenant sur mon précédent message, je vous serai reconnaissant de nous indiquer une adresse postale en Suisse à laquelle notre conseil pourra vous écrire.

e) Le même jour, X. _____ a répliqué :

J'ai bien reçu votre courriel du jour qui a retenu toute mon attention bien que m'ayant étonné.

En effet, je suis venu vers vous il y a quelques semaines afin de trouver une date de rencontre pour pouvoir faire une réunion et ce, dans le but que nous puissions essayer de trouver une solution à l'amiable pour mettre un terme aux relations contractuelles entre mon client et vous-même et régler les points de litiges.

Depuis mon premier courriel vous n'avez pas cessé de repousser le problème et avez montré une mauvaise foi et n'êtes pas entré en matière. Je me vois forcer d'en déduire que vous n'êtes pas ouvert à des pourparlers transactionnelles ni à un arrangement extrajudiciaire.

De ce fait, devant votre attitude clairement hostile à tous compromis, je suis obligé d'en tirer les conclusions qui s'imposent, pour la résolution de ce conflit, seul la voie judiciaire est possible.

Au vu du fait que cette affaire va rapidement être instruite par devant la justice civile, de mon statut et de ma relation avec les deux parties, après avoir demandé un avis de droit au bâtonnier, je me vois dans l'obligation de me retirer du dossier.

Je vous informe donc qu'à partir de jeudi 5 août 2021, je ne serai plus l'avocat de M. Nathan Rossier qui sera dès lors représenté par un confrère vaudois de l'étude d'avocats LEXISS à Lausanne.

Dès lors, moi-même ou mon confrère vous transmettrai les documents usuels afin de permettre à votre conseil, si il le souhaite, de contacter le nouvel avocat de M. Rossier Nathan.

f) Par courriel du 3 août 2021, O. _____ lui a répondu ce qui

suit :

Nous prenons bonne note de votre réponse et contestons formellement l'intégralité de vos propos.

Nous nous sommes rendus plus que disponible dans ce dossier tant pour vous que pour votre client en acceptant de suite de vous rencontrer le 22 juin, puis votre client, à sa demande, le 28 juin.

Le 23 juillet vous nous proposez divers dates pour une rencontre, entre le 29 juillet et le 5 août, alors que je suis en vacances, (du 9 juillet au 2 août) ce dont était informé votre client et dont vous avez été informé par ma messagerie.

Le 27 juillet je prends la peine de vous répondre pour vous demander un délai légitime afin que , comme vous l'avez vous-même suggéré, notre conseil puisse participer à cette entrevue.

Le 27 juillet vous nous proposez un délai au 15 août et le 2 août vous ramenez unilatéralement ce délai au 5 août. ??

Sachez que j'ai passé mon lundi de reprise du travail à trouver une solution pour répondre à votre demande afin de pouvoir organiser une entrevue avant le 15 août avec le remplaçant de notre conseil, celui-ci étant en vacances pendant cette période.

Depuis le début de nos échanges vous nous imposez des délais, arguant de vos agendas chargés et de vos maigres disponibilités, auxquels nous nous sommes adaptés avec bienveillance. En revanche c'est bien vous qui ne donnez aucune suite à nos requêtes, plus que légitimes, en refusant de formuler et argumenter clairement la teneur du conflit et les points de litiges qui seraient, selon vos seuls dires d'ailleurs, source de conflit entre Masset et Monsieur Nathan Rossier.

Vous refusez également de nous communiquer une adresse de correspondance à laquelle notre conseil pourra vous adresser toute communication relative à ce dossier en ignorant purement et simplement notre demande.

14. Désormais représenté par Me Romain Deillon, avocat, l'appelant a adressé un courrier daté du 6 août 2021 à l'intimée par lequel il a réclamé la différence entre le salaire perçu et le salaire prétendument promis, reporté sur douze mois, pour un montant de 10'800 francs. Il a également estimé avoir été la cible d'attitudes et de comportements relevant du mobbing et a réclamé une indemnité pour tort moral équivalant à six mois de salaire, soit 33'000 francs. Il a dès lors proposé, moyennant le versement d'une indemnité de 40'000 fr., de convenir de la fin des rapports de travail avec l'intimée, dans le cadre d'une convention, impartissant à l'intimée un délai au 16 août 2021 à l'intimée pour se déterminer et l'avertissant qu'à défaut, il sauvegarderait ses droits par toutes voies de droit utiles.

15. Selon un certificat médical établi le 19 août 2021 à la demande de l'appelant, par les Dr K. _____ et N. _____, respectivement psychiatre-psychothérapeute FMH et médecin assistant en psychiatrie, l'appelant aurait présenté depuis le 7 juin 2021 une anhédonie profonde, une agoraphobie ainsi que des crises d'angoisse et de panique. Les médecins précités ont indiqué que l'appelant mettait le stress ressenti sur le compte de son employeur et de l'ambiance au travail.

16. L'appelant a été licencié par lettre datée du 8 septembre 2021 avec effet au 8 octobre 2021 suite à son incapacité de travail du 7 juin 2021 (cf. attestation de l'employeur pour l'assurance-chômage du 1^{er} février 2022, ch. 9 à 15).

17. Par certificat médical établi le 10 septembre 2021 par le Dr N. _____, l'appelant a été mis au bénéfice d'un nouvel arrêt de travail jusqu'au 10 octobre 2021.

18. L'appelant a fait opposition au congé par courrier recommandé du 16 septembre 2021. En substance, il a expliqué que le congé avait été donné pour cause de maladie, en référence à l'attestation de l'employeur pour l'assurance-chômage précitée. Il a fait valoir que l'incapacité de travail en question avait été causée par les employés de l'intimée, de sorte que la résiliation ne reposait pas sur des motifs objectivement fondés.

19. a) Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 3 décembre 2021, l'appelant a saisi le tribunal d'une demande le 15 février 2022 par laquelle il a conclu, avec suite de frais et de dépens, à ce que l'intimée soit condamnée à lui payer les sommes de 12'832 fr. 25 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2021 (échéance moyenne), de 33'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 octobre 2021 et de 16'500 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 octobre 2021, ainsi qu'à lui délivrer un certificat de travail selon la teneur de la pièce 10 annexée à la demande, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité.

b) Par réponse du 25 mai 2022, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par l'appelant.

c) Dans leurs écritures des 22 août 2022 et 5 janvier 2023, les parties ont maintenu leurs conclusions respectives.

d) Deux audiences d'instruction se sont tenues les 6 décembre 2023 et 10 janvier 2024 à l'occasion desquelles ont été entendus en qualité de témoin Z._____, W._____, M._____, responsable des ressources humaines auprès G._____, L._____ et R._____, employés de l'intimée, H._____, D._____, C._____, P._____, coordinateur logistique de 2017 à 2021 auprès de l'intimée, et A._____, aide-comptable puis comptable de l'intimée de 2014 à 2020.

e) L'audience de plaidoirie finale s'est tenue le 2 octobre 2024 en présence des parties, assistées de leur conseil respectif. A cette occasion, les parties ont été interrogées. L'intimée a également conclu à ce que l'appelant soit condamné à lui payer la somme de 15'000 fr., valeur échue, à titre de dépens. Enfin, à l'issue de l'audience, les conseils ont été entendus dans leur plaidoirie respective.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel 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 30 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 Formé en temps utile – les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. a CPC) – par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) 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'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie 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 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

2.2 L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 *in initio* CPC). Il incombe ainsi à l'appelant de s'en prendre à la motivation de la décision attaquée pour tendre à en démontrer le caractère erroné (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et réf. cit. ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Pour satisfaire à cette exigence, l'appelant doit discuter au moins de manière succincte les considérants de la décision qu'il attaque et indiquer les pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_361/2019 du 21 février 2020 consid. 3.3.1 ; TF 5A_598/2019 du 23 décembre 2019 consid. 3.1 ; TF 4A_368/2019 du 31 octobre 2019 consid. 7). Il ne saurait ni se limiter à renvoyer aux

moyens soulevés en première instance ni se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 et réf. cit. ; cf. not. TF 4A_611/2020 du 12 juillet 2021 consid. 3.3.1 ; TF 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1).

3. L'appelant invoque avoir fait valoir de bonne foi des prétentions en rapport avec son augmentation de salaire, son cahier des charges et sa surcharge. Il estime que l'autorité précédente a retenu qu'il souhaitait monnayer son départ en raison d'un « *simple mail* » de l'ex-partenaire enregistré de l'appelant. Selon l'appelant, il convient de garder à l'esprit qu'il était en incapacité de travail lors de ses échanges de courriels avec X._____ et qu'il était impératif pour lui qu'il y ait un changement dans ses conditions de travail pour permettre d'abord son retour au travail puis *in extremis* négocier un départ. Il estime aberrant de constater que l'intimée n'a jamais mentionné le motif du licenciement dans le cadre de la procédure et qu'il aurait été licencié par écrit sans indication de motif.

3.1

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1).

3.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de

résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2).

Qu'il y ait mobbing n'implique pas automatiquement que le congé donné au travailleur est abusif; il faut examiner les conséquences du mobbing. Si le mobbing a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie et s'il a été toléré par l'employeur en violation de son obligation résultant de l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci ne peut pas en tirer argument pour licencier le travailleur, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes, soit l'absence de mesures efficaces contre le mobbing, pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

Est en outre abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

3.1.3 Pour qu'un congé soit abusif, il doit en effet 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 ; TF 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1).

3.1.4 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.3).

3.1.5 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (TF 4A_320/2014 du consid. 3.1 ; TF 4A_571/2008 du consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 915). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 915). Il n'y a pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non à la fin des rapports de travail en tant que telle (TF 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.3 ; TF 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.1 ; TF

4A_320/2014 déjà cité consid. 3.1 ; TF 4A_571/2008 déjà cité consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 912).

Dans l'arrêt 4A_59/2023 précité, le Tribunal fédéral a constaté qu'il ne s'agissait pas de savoir s'il suffisait à l'employé d'indiquer par écrit qu'il « *forme opposition au congé* » pour satisfaire au réquisit de l'art. 336b al. 1 CO. Il ne s'agissait pas non plus d'ailleurs de déterminer si cette disposition lui impose parallèlement d'offrir expressément ses services à l'employeur. En effet, il résultait des faits souverainement constatés par la cour cantonale que le recourant avait écrit, le 20 décembre 2016, qu'il « *form[ait] opposition à ce congé* » et simultanément qu'il prenait acte que les « *rapports de travail prendront (...) fin le 31 janvier 2017* ». Quoiqu'en dise l'employé dans ce cas, ses intentions n'étaient pas claires puisqu'il déclarait tout à la fois former opposition au congé et que ce congé interviendrait bien à la date susmentionnée. Ces deux éléments sont antagonistes, puisque si l'opposition concerne la terminaison des rapports de travail (car cette résiliation est abusive), l'employé ne peut simultanément accepter que ceux-ci se terminent. Exprimé autrement, soit il accepte la résiliation soit il s'y oppose (consid. 4.2 de l'arrêt précité). Devant une telle situation, la cour cantonale se devait de procéder par interprétation, selon les règles communément admises. Donnant la préséance à l'interprétation subjective, elle a dégagé la véritable intention de l'employé qui était d'accepter la fin des rapports de travail. Il fallait donc comprendre la lettre du 20 décembre 2016 en ce sens que son opposition portait sur les motifs avancés par l'employeur et non sur la fin de son emploi, avec laquelle il était d'accord (consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a en conséquence jugé que la cour cantonale n'avait pas violé le droit en refusant une indemnité pour congé abusif, à laquelle l'employé ne pouvait prétendre faute d'avoir formé opposition au licenciement au sens de l'art. 336b al. 1 CO en temps utile (TF 4A_59/2023 précité consid. 3 ; cf. également CACI 8 octobre 2024/457 consid. 4.2).

3.3 L'appelant indique que le motif du congé n'a jamais été mentionné en procédure. C'est oublier l'allégué 74 de sa demande par lequel il a allégué qu'« *il appert* » qu'il a été licencié suite à son incapacité

de travail du 7 juin 2021, se référant notamment à la pièce 8, soit le courrier de licenciement. Or celui-ci indique expressément mettre fin au contrat de travail pour le 8 octobre 2021, « conformément à l'art. 2 de votre contrat de travail et en respect du délai de protection de 90 jours, suite à votre incapacité de travail du 7 juin 2021 (art. 336c CO) ». L'appelant contestait alors ce motif en indiquant que cette incapacité avait été causée par les employés de l'intimée (allégué 75 de sa demande), de sorte que la résiliation ne reposait pas sur des motifs objectivement fondés (allégué 76 ; également explicitement p. 20 de la demande). Il était donc clair, également dans l'esprit de l'appelant, notamment à la lecture de sa demande, que le congé avait été donné par l'intimée au motif de l'incapacité de travail survenue dès le 7 juin 2021 et du fait donc que, 91 jours plus tard, le délai de protection était échu.

L'appelant réitère d'ailleurs plus loin que le congé a été donné « pour cause de maladie » (allégué 153), reconnaissant ici encore le motif invoqué par l'intimée dans son courrier de résiliation. Il est donc faux d'affirmer comme le fait l'appelant qu'il aurait été licencié « sans indication de motif ». Enfin, l'appelant se réfère à l'attestation de l'intimée à la caisse de chômage selon laquelle le licenciement a été donné pour « absence de longue durée » (appel, p. 11 *in fine*).

Dans ces conditions, on constatera que le congé a été donné par l'intimée au motif de l'absence de longue durée de l'appelant, excédant la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO, le congé ayant été donné le lendemain de l'échéance de cette période.

3.4 Dans son appel, l'appelant invoque toutefois que le congé aurait en réalité été donné par l'intimée car il avait fait valoir, le 6 août 2021 - en passant étrangement sous silence les précédents emails de son ancien partenaire enregistré - des prétentions de bonne foi.

3.4.1 Dès lors qu'il fonde son moyen sur des faits qui n'ont pas été constatés par l'autorité précédente, sans invoquer de grief de constatation inexacte de fait correctement motivé, se référant notamment à des

preuves au dossier, ces faits sont irrecevables et avec eux les moyens que l'appelant tente de fonder sur eux. Il en va notamment du fait que l'intimée aurait conclu une assurance perte de gain dont aurait bénéficié l'appelant (cf. *supra* consid. 2.1).

3.4.2 Cela précisé, on relèvera que l'appelant change de stratégie en appel, par rapport à la procédure de première instance où il invoquait que le congé était abusif car il avait été donné sur la base de son incapacité de travail alors que celle-ci avait été provoquée par l'intimée (notamment, demande, p. 20).

S'agissant de cet ancien moyen, on relèvera que l'appelant invoque avoir eu plus de travail. Il n'établit toutefois pas, en appel notamment, une surcharge, qui plus est pour les périodes ici déterminantes, ayant un impact sur sa santé et ayant causé son incapacité de travail. Ces faits ont été infirmés par l'autorité précédente, sans que l'appelant ne les conteste de manière motivée et donc recevable, le seul fait de l'affirmer (appel, p. 5 *in fine* ; p. 14 let. r) n'étant à cet égard pas suffisant. Au demeurant, le certificat médical du 19 août 2021 des Drs K. _____ et N. _____ produit (sous pièce 7) ne suffit pas à permettre à lui seul d'imputer à l'intimée la responsabilité des troubles de santé dont a souffert l'appelant, accessoirement en pleine période Covid qui a notoirement impacté la santé mentale de nombre de personnes. L'appelant ne présente au surplus pas de grief permettant de retenir que son incapacité de travail aurait été causée par l'intimée d'une autre manière. Il ne l'invoque plus dans son appel.

3.4.3 Cela dit, l'appelant invoque en appel qu'il aurait fait valoir de bonne foi des prétentions, qui auraient été le motif pour l'intimée de le licencier.

L'appelant revient sur l'historique des relations contractuelles. Cela étant il invoque finalement que les prétentions, qui auraient selon lui motivé le congé, étaient celles qu'il avait « formalisées » par écrit avec l'aide de son ancien partenaire enregistré, puis de son précédent conseil

(appel, p. 9), notamment dans le courrier du 6 août 2021 de son ancien conseil (appel, p. 13). Or comme on le verra, le partenaire enregistré de l'appelant n'a pas formulé de prétentions compréhensibles, demandant uniquement une résolution des rapports de travail. Quant à son ancien conseil, il a requis par courrier de son premier conseil du 6 août 2021 le paiement d'un montant, également pour mettre fin aux rapports de travail. Il n'y avait par conséquent pas d'autres prétentions, notamment formulées en vue de la poursuite des rapports contractuels.

La question de la bonne foi de l'appelant dans l'émission des prétentions précitées peut ici souffrir de rester ouverte.

En effet, tout d'abord le seul fait qu'un employé formule des prétentions ne saurait conduire à admettre *de facto* que toute résiliation qui s'ensuivrait serait fondée sur elles et partant abusive. Il convient au contraire de déterminer le réel motif du congé.

Il n'est ensuite pas suivable de soutenir que le congé ne serait pas fondé sur l'absence de trois mois de l'appelant au motif que l'intimée n'aurait pas allégué quelles seraient les « *conséquences négatives* » pour elle de l'absence de l'appelant. Il est en effet clair que l'absence d'un employé est un problème pour une entreprise, sauf à croire qu'il était inutile pour elle, ce qui ne va clairement pas dans le sens de l'appelant qui soutient qu'il faisait énormément de choses au sein de l'intimée. Il est ainsi clair que l'intimée avait intérêt à pouvoir mettre fin aux rapports de travail de l'appelant, une fois la période de protection donnée, ce afin de pouvoir se réorganiser en conséquence.

Ensuite, alors que l'appelant alléguait être en incapacité de travail, son ancien partenaire enregistré, écrivant agir pour lui (ce que l'appelant admet, cf. appel, p. 9), déclarait dès le 23 juillet 2021, sans aucunement le motiver, vouloir trouver « *un accord extrajudiciaire concernant la fin des rapports de travail* ». Ce faisant, l'appelant manifestait clairement n'avoir aucune envie, ni intention de revenir travailler pour l'intimée. Cela était encore rappelé dans le courriel du 27

juillet 2021 de l'ancien partenaire enregistré de l'appelant, celui-ci ne formulant par ailleurs aucune explication sur les fondements d'un tel accord, malgré la demande de l'intimée. La volonté de l'appelant de mettre fin aux rapports de travail était encore formulée dans le courriel du 2 août 2021. Elle n'était pas différente dans la missive de son ancien conseil du 6 août 2021, qui réclamait également un montant global pour « *convenir de la fin des rapports de travail* ». Dans ces conditions, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il soutient qu'il n'y aurait eu « *qu'un simple email de son ex-mari* », ni qu'il était « *impératif pour lui qu'il y ait un changement dans ces conditions de travail pour permettre d'abord son retour au travail* » (appel, p. 9). En effet, malgré les nombreuses missives envoyées à son employeur, l'appelant n'a, dès fin juillet 2021, demandé aucune adaptation de son contrat de travail ou de ses conditions de travail. Il a au contraire très clairement indiqué vouloir la fin des rapports de travail. Il est ainsi clair que l'appelant n'avait aucune motivation ni volonté de retourner au travail. Seul son départ, négocié, l'intéressait.

Au vu de ces éléments, on doit constater que l'intimée a bien mis fin aux rapports de travail de l'appelant, car celui-ci était au bout de sa période de protection, et non car il avait émis des prétentions financières une fois en arrêt maladie. Un tel lien entre celles-ci et le congé n'est simplement pas établi. Les prétentions que l'appelant dit avoir formulées avant son arrêt maladie n'ont quant à elles pas donné lieu à un licenciement de sorte qu'on ne saurait retenir qu'elles auraient pu être le motif du licenciement donné en septembre 2021, l'appelant alléguant au demeurant lui-même que c'est celles formulées ensuite de son arrêt maladie qui auraient justifié le licenciement. Au vu de l'attitude de l'appelant dont il apparaît qu'il entendait résilier les rapports de travail avec l'intimée, il est au surplus clair que celle-ci avait intérêt à pouvoir mettre fin aux rapports de travail, une fois la période de protection échu, ce afin de pouvoir se réorganiser durablement. Dans ces conditions, on doit retenir que ce n'est pas les prétentions formulées par l'appelant, mais son absence de longue durée, à laquelle s'ajoutait à titre superfétatoire sa volonté manifestée de ne pas revenir retravailler pour l'intimée, qui a été le réel motif de le licencier. Le congé n'est partant pas abusif et les griefs

à cet égard de l'appelant doivent être rejetés, comme sa prétention en versement d'une indemnité pour congé abusif.

3.5 Au demeurant, au vu de la volonté clairement manifestée par l'appelant avant le congé de quitter l'intimée et de l'absence totale de manifestation de l'appelant après le congé qu'il aurait voulu un jour reprendre son service pour l'intimée, on ne saurait retenir qu'après son licenciement il aurait eu d'une quelconque manière la volonté de retourner travailler pour elle. Son opposition doit ainsi être considérée comme ne portant que sur les motifs du congé, sans volonté de reprendre les rapports professionnels. Partant et conformément à la jurisprudence précitée (cf. *supra* consid. 3.1.5), on doit considérer que l'appelant n'a pas valablement fait opposition au congé par écrit auprès de l'intimée au sens de l'art. 336b al. 1 CO. Dans ces conditions, le rejet de ses prétentions pour licenciement abusif, seul encore contesté en appel, se justifiait pour ce second motif.

4. 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.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 665 fr. (art. 62 et 67 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance (art. 98 al. 2 let. d CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée 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 665 fr. (six cent soixante-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelant S._____.
- IV.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Marie-Alice Noël (pour l'appelant),
- Me Christian Favre (pour l'intimée),

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

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

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

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

Le greffier :