

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 3 décembre 2020

Composition : M. PELLET, président
M. Sauterel et Mme Courbat, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 330a, 335, 336 CO

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **W.**_____, à [...] [...], demandeur, contre le jugement rendu le 17 septembre 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **A.**_____, à Lausanne, défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 septembre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté les conclusions prises par le demandeur W._____ dans sa demande du 26 juillet 2019 (I), a rendu le jugement sans frais (II) et a dit que le demandeur était le débiteur de la défenderesse A._____ de la somme de 3'000 fr. à titre de pleins dépens (III).

Le tribunal, appelé à statuer sur le caractère abusif du licenciement du demandeur par la défenderesse, a relevé en substance que le demandeur avait un statut d'employé et assumait donc les mêmes obligations, en particulier l'interdiction d'entretenir une relation amoureuse avec un bénéficiaire, de procéder à un soutien personnalisé, de l'inviter à son domicile ou de se rendre au sien. De même, en cas de démarche administrative concernant un bénéficiaire, le demandeur était tenu de déléguer le dossier à une personne compétente en la matière dans le cadre d'un suivi clair. Les premiers juges ont relevé que le demandeur avait contrevenu à plusieurs de ses obligations, ce qu'il ne contestait au demeurant pas, et avait tardé à en informer son employeur. La décision de la défenderesse de mettre un terme au contrat de travail du demandeur avait été motivée par les déclarations de celui-ci, en particulier par les éléments qu'il avait admis, et non pas par l'existence d'une procédure pénale. Le tribunal a estimé que les reproches qui avaient motivé le licenciement étaient en lien direct avec l'activité de la défenderesse au vu du domaine d'activité de celle-ci et de la population concernée par les services qu'elle offre. Il en a conclu que le licenciement n'était pas abusif. S'agissant des modifications que le demandeur souhaitait apporter à ses certificats de travail, les premiers juges ont considéré que les éléments relatés dans le cadre de la procédure ne justifiaient pas que les termes « pleine et entière satisfaction » y soient insérés et que le « manque d'affinité informatique » avait été

suffisamment établi dans le cadre de l'instruction pour justifier que ces termes ne soient pas retirés.

B. Par acte du 12 novembre 2020, W._____ a recouru contre ce jugement en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que l'A._____ lui doive paiement d'un montant de 5'734 fr. 40 avec intérêt à 5% l'an dès le 13 décembre 2018 au titre d'indemnité pour licenciement abusif et à ce que l'intimée lui remette, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, deux nouveaux certificats de travail à l'en-tête de l'association, datés et signés par son Président et sa Directrice des X._____, ainsi libellés :

« (en-tête de l'association)

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussigné.e.s, A._____ certifions que :

Monsieur W._____

né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1^{er} octobre 2015, au titre de « Répondant Accueil & Ecoute ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes :

[...]

Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W._____ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine et entière satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W._____ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel.

L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W._____ font partie de ses grandes qualités, ce qui lui a permis de rapidement tisser des liens avec les bénéficiaires et d'exercer ses fonctions, hors (sic) le poste « Accueil & Ecoute » exige la plupart du temps formalité et distance émotionnelle au vue de l'asymétrie des relations entre collaborateur.trice.s et bénéficiaires. Monsieur W._____ pourra avec certitude fournir une telle prestation en occupant un poste qui correspond encore mieux à ses grandes compétences de professionnel de la santé.

Monsieur W._____ a également fait preuve d'entregent et a entretenu en outre d'excellents contacts aussi bien avec les collaborateur.trice.s de A._____ qu'avec sa hiérarchie.

Monsieur W._____ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel. Nous lui souhaitons sincèrement plein

succès dans son avenir professionnel et ne pouvons dès lors que le recommander vivement auprès de tout autre éventuel futur employeur.

K. _____

J. _____

Président
(signature)

Directrice [...] (signature) (...) » ;

et

« (en-tête de l'association)

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussigné.e.s, A. _____ certifions que :

Monsieur W. _____

né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1^{er} janvier 2016, au titre de « Coordinateur envih ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes :

[...]

Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W. _____ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine et entière satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W. _____ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel.

L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W. _____ ont été primordiaux dans cette fonction. Il a constamment réussi à relever les défis de ce poste complexe. Nous sommes confiant.e.s qu'il pourra fournir une telle prestation en occupant un poste similaire.

Monsieur W. _____ a également fait preuve d'entregent et a entretenu de bons contacts aussi bien avec les collaborateur.trice.s de A. _____ qu'avec sa hiérarchie.

Monsieur W. _____ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel. Nous lui souhaitons sincèrement plein succès dans son avenir professionnel et ne pouvons dès lors que le recommander vivement auprès de tout autre éventuel futur employeur.

K. _____

J. _____

Président
(signature)

Directrice [...] (signature) (...) ».

Subsidiairement, le recourant a conclu au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour complément d'instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse.

C. La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

1. Fondée en 1996, la défenderesse A._____, [...] est une association au sens des art. 60 ss CC dont le siège se trouve à Lausanne. Son but est le suivant : « rassembler et informer autour d'une vision positive de la diversité sexuelle et de genre, les personnes conscientes des enjeux liés à une orientation sexuelle minoritaire et/ou un genre atypique ; promouvoir une société reconnaissant la richesse de la diversité et inclusive à l'égard des minorités ; accueillir, écouter, soutenir et accompagner directement ou indirectement les personnes concernées, contribuer à développer un environnement favorable au bien-être individuel et collectif ». Elle est subventionnée par le Département de la santé publique et par l'Aide suisse contre le sida. Sa volonté s'exprime notamment par le président K._____ et la directrice des X._____ J._____.

La défenderesse vient particulièrement en aide aux personnes en souffrance psychologique et/ou atteintes par le VIH, notamment à des migrants ayant été persécutés dans leur pays d'origine en raison de leur préférence sexuelle ou du VIH. Certaines de ces personnes ayant été humiliées, voire torturées, rejetées par leur famille ou arrachées à elle, elles doivent pouvoir être accueillies dans un environnement professionnel, sécurisant et confidentiel. Il en va de leur bien-être et de la crédibilité de la défenderesse.

Tous les collaborateurs de la défenderesse travaillant au sein

de la permanence « Accueil & Ecoute » ont soit une formation dans la santé communautaire, soit dans le domaine social. Le projet « I. _____ » permet à des personnes séropositives de se rencontrer, d'avoir un espace de paroles et propose également des séances d'information et des activités. Ce projet est issu d'une collaboration entre la défenderesse et la Z. _____, et est financé en partie par l'Aide suisse contre le sida.

Dans le cadre de leur activité à la permanence « Accueil & Ecoute » ou dans le cadre du projet « I. _____ », les collaborateurs sont en contact permanent avec des personnes fragiles, en souffrance psychologique et/ou physique. Leur travail consiste dès lors à entendre leur souffrance ou leurs questionnements et à les diriger vers les professionnels compétents pouvant leur apporter une aide appropriée, mais non pas, par exemple, à effectuer des tests de dépistage VIH/IST.

Il n'est pas établi qu'un document écrit rende les collaborateurs attentifs dès leur engagement et durant leur activité à l'importance de la déontologie dans leur travail, plus particulièrement sur le fait qu'aucune ambiguïté n'est tolérée dans leurs rapports avec les bénéficiaires de la défenderesse et qu'ils ne peuvent faire aucune démarche administrative pour eux. Toutefois, les nombreux témoins entendus en cours d'instruction ont expliqué que cela relève du « bon sens », que « cela coule de source », qu'il existe « des limites professionnelles avec les personnes avec qui on travaille, notamment ne pas tomber amoureux d'une de ces personnes », que « ce qui est toléré est d'accompagner mais non pas de faire un soutien personnalisé, notamment pas d'inviter la personne chez soi ni de se rendre à son domicile », que les rencontres doivent se faire dans « des lieux neutres », que dans le domaine « un homme doit toujours plus se protéger du risque que quelque chose soit mal interprété », que cette déontologie est déjà inhérente au métier d'infirmier, que concernant les demandes administratives, les collaborateurs n'ont « pas les compétences », qu'ils doivent « orienter vers d'autres ressources », « savoir déléguer à titre exceptionnel parce que cela ne fait pas partie du mandat », que « ça doit rester noté » et qu'il « doit y avoir un suivi clair ». Dans tous les cas, si le

collaborateur sent un malaise ou une quelconque ambiguïté avec son interlocuteur, il doit en référer à son supérieur.

Selon la Charte de participation du [...] de la défenderesse, chaque participant s'engage notamment à « ne pas avoir de comportement sexuellement explicite durant les rencontres ».

2. Le demandeur W._____, infirmier de formation, a été engagé par la Z._____ à compter du 1^{er} juillet 2012 en qualité d'infirmier - conseiller en santé sexuelle et reproductive à un taux d'activité de 60%.

Par contrat de travail de durée indéterminée du 3 septembre 2015, le demandeur a été engagé par la défenderesse en qualité de « répondant » à 20% à compter du 1^{er} octobre 2015. Le lieu de travail était situé à Lausanne, son salaire mensuel brut versé douze fois l'an était fixé à 850 fr. et le délai de congé était de soixante jours pour la fin d'un mois dès la troisième année de service. Ses tâches étaient les suivantes : « permanence Accueil et Ecoute, coordination et animation d'espaces de discussion, divers selon besoins du service et du projet ».

Par avenant du 11 février 2016, l'employeur du demandeur Z._____ a augmenté le taux d'activité de ce dernier à 70%.

Par contrat de travail de durée indéterminée du 12 janvier 2017, le demandeur a été engagé par la défenderesse en tant qu'« animateur I._____ » à 10% dès le 1^{er} janvier 2016. Son salaire mensuel brut était fixé à 583 fr. 35 et le délai de congé était de soixante jours pour la fin d'un mois dès la troisième année de service.

3. Le 21 décembre 2016, K._____ a transmis au comité de la défenderesse un récapitulatif du contenu de la séance interne qui avait eu lieu le 20 décembre 2016. Il était notamment indiqué ce qui suit : « Le comité décide de convoquer W._____ pour le rappeler à l'ordre. Les bénéficiaires ainsi que les membres et collaborateurs-trices de A._____

appartiennent majoritairement à une population vulnérable. Les informations internes à l'association tombent sous le secret professionnel. Si ce n'est pas déjà le cas une clause devra être rajoutée aux contrats de travail comme aux statuts. »

4. Dans le courant de l'année 2017, dans le cadre du projet « I._____ », le demandeur a envoyé un mail aux personnes du groupe concerné avec leurs adresses mails visibles et non pas en copies cachées, alors que ces personnes, atteintes de séropositivité, ne souhaitent pas que leur nom soit divulgué et que la démarche exige une confidentialité totale.

Le demandeur a alors été rappelé à l'ordre à la suite de cette problématique. Par la suite, il a refusé de remettre à la défenderesse la liste des participants à ce projet en arguant un problème de confidentialité, alors qu'elle lui demandait de la lui restituer.

Le 5 mars 2017, la défenderesse a eu un entretien avec le demandeur dans le cadre d'un « entretien collaborateurs-comité ». Il ressort notamment ce qui suit du procès-verbal de la séance :

« [...]

3. Attentes du comité envers le collab et ses fonctions

- demande d'être procédurier dans la façon de travailler (ex : envoyer des mails, copier-coller)
- confiance extrême dans sa qualité de répondants-consultants
- attention à la lecture des mails...
- -> evtl. Formation informatique pratique ? Evtl. Avec [...] ?
- Hausse de salaire, quelle attente de la part W._____ ? -> Réponse : voir barèmes cantonales [sic]

[...]

7. Questions réciproques

- W._____ - Il perd du temps avec les outils techniques. Voir avec [...] une fois ?
- [...] »

Le témoin [...], anciennement employée par la défenderesse, a confirmé que le demandeur avait requis une augmentation de salaire et que la défenderesse voulait accepter.

5. Le 18 avril 2018, U._____, bénéficiaire des services de la défenderesse, a déposé une plainte pénale à l'encontre du demandeur pour « pratiques d'actes d'ordre sexuel à plusieurs reprises sur U._____ alors qu'il [ndr : le demandeur] savait que ce dernier était incapable de s'y opposer en raison de sa situation personnelle ».

6. Le 26 novembre 2018, le demandeur a été entendu en qualité de prévenu par le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois. Il a notamment déclaré ce qui suit :

« [...]

Je n'ai jamais eu de relations sexuelles avec U._____, ni de manière consentie ni de manière contrainte. Pour vous répondre, il n'y a eu aucun geste à caractère sexuel ni de sa part ni de la mienne.

J'ai rencontré U._____ dans le cadre de mon travail. [...] je l'ai reçu à plusieurs reprises dans le cadre de mon travail. Pour vous répondre, cela se passait la plupart du temps dans des cafés, à sa demande ou sur ma sollicitation si j'avais pris un rendez-vous avec une personne de mon réseau. Je l'ai vu pendant 2 ans. Sur cette période, je l'ai vu trois fois à son domicile. Une première fois, car il m'avait invité à manger. Une deuxième fois, car j'ai recueilli son témoignage, que j'ai enregistré avec son accord et une troisième fois, alors que nous étions invités tous les deux à un anniversaire, et que je l'ai raccompagné chez lui. J'ai dû rester une quinzaine de minutes. C'est la dernière fois que je l'ai vu. Ce devait être en été 2017 environ. Pour vous répondre, ces trois visites à son domicile étaient réparties sur les deux ans et n'étaient pas consécutives.

Le 2 janvier 2017, sauf erreur, j'ai retrouvé M. U._____ à la gare de Lausanne. Je lui avais proposé de m'accompagner, de même que mon ex-épouse et ma fille, pour une visite de la Fondation Gianada. [...] Je l'ai invité car je le trouvais sympathique et je pense que c'était réciproque.

Vous me demandez si j'ai proposé de l'aider pour obtenir des documents en vue de son séjour en Suisse. Je l'ai accompagné dans ses démarches. [...] je l'ai accompagné au SPOP [...]. Pour vous répondre, je ne l'ai pas aidé d'une autre façon pour des démarches administratives. [...]

Pour vous répondre, je ne lui ai pas proposé de PACS, ce qui ne signifie pas que je n'y ai pas pensé. J'ai réfléchi à la question, en me demandant si cela pourrait être une possibilité pour qu'il puisse rester en Suisse, sachant les menaces qu'il encourrait dans son pays. Pour vous répondre, c'est resté des pensées internes que je ne lui ai jamais exprimées. En effet, la question ne s'est pas posée concrètement puisque aucun renvoi n'a été mis en œuvre. Ma réflexion portait sur une éventuelle mesure d'urgence.

Vous me demandez si j'avais une relation particulière avec U._____ compte tenu des pensées que je vous expose. Il est exact que j'avais une bonne relation avec lui, mais aucun sentiment amoureux à son égard, ni attirance particulière.

[...]

[...] la date de l'anniversaire où je suis allé avec U._____ et qui a

été notre dernière rencontre était le 23 avril 2017. [...] Ensuite, je l'ai raccompagné en fin d'après-midi. Je me suis assis chez lui, sur un canapé. Il s'est assis également. Je crois qu'il m'a offert à boire. J'ai eu l'impression qu'il n'allait pas bien. Je lui ai demandé ce qui se passait. Il m'a dit qu'il avait une forte migraine ce qui lui arrivait souvent. Je suis alors rentré chez moi. Quelques jours après, j'ai reçu des SMS incendiaires, dans lesquels il m'insultait. Je n'ai pas gardé ces messages. Je l'ai donc bloqué. Depuis, je n'ai plus aucun contact avec lui. Pour vous répondre, je n'ai aucune idée de ce qui a pu provoquer ces messages, je n'ai que des suppositions. [...]

Vous me parlez d'un pique-nique au bord du lac. J'allais vous en parler et je commence à comprendre. Je ne me souviens plus de la date exacte, mais c'était au printemps 2017, peut-être en mars. Nous sommes allés un samedi après-midi à Vidy. J'avais pris un pique-nique. Alors que nous étions assis, M. U. _____ a pris mon bras spontanément. Il m'a embrassé à trois reprises et j'ai accepté. Pour vous répondre, il m'a embrassé sur la bouche. Je regrette profondément. Ce sont les seules attitudes que je me reproche, soit d'avoir accepté ses baisers. Il n'y a plus jamais rien eu de ce type par la suite. Pour vous répondre, cet épisode était effectivement après l'enregistrement du témoignage U. _____ et avant l'anniversaire. Pour vous répondre, suite à ces trois baisers, cela en est resté là. Nous n'avons plus évoqué la question. Il n'y a plus eu d'autre tentative ni de sa part ni de la mienne. Il ne pouvait pas en être autrement. Je vous assure qu'il n'a pas essayé à nouveau. Vous me dites que M. U. _____ affirme qu'au cours de ce pique-nique, j'aurais évoqué la possibilité d'un PACS. Je ne me souviens pas. Vous me demandez s'il est possible que j'aie évoqué un PACS. Je ne sais pas, je réfléchis. Il ne me semblait pas que j'aie évoqué cette hypothèse bien qu'elle soit présente dans ma tête. Je ne me souviens plus si son recours avait été rejeté à ce moment-là.

[...] Je me souviens d'un pique-nique dans le cadre de l'association en juillet 2016, où je l'avais invité avec d'autres personnes migrantes, dans l'espoir qu'il puisse fonder des amitiés. Lors de ce pique-nique, je suis allé me baigner. Il m'a suivi et m'a regardé me baigner. Lorsque je suis sorti, il a abordé le sujet de la sexualité, en disant qu'il la concevait avec des sentiments, ce qui est également mon cas. Je ne sais pas si on peut qualifier cela de séduction.

Pour répondre au procureur, j'ai effectivement vérifié si M. U. _____ avait des MST. C'est mon travail. [...] j'ai uniquement posé la question, je n'ai fait aucune analyse ou prise de sang. [...] Vous me dites que M. U. _____ affirme que je lui ai fait faire une prise de sang. Peut-être que je l'ai incité à le faire. Il faudrait que je vérifie dans les dossiers du check-point.

[...]

C'est bien U. _____ qui m'a envoyé le selfie que je produis. Il me l'avait envoyé sur Whatsapp. (...) J'y vois une attitude de séduction. Pour répondre au procureur, je ne crois pas qu'il s'agissait de me montrer une blessure ou autre chose. Je n'ai jamais reçu d'autre photo. Pour répondre à mon défenseur, je ne me souviens pas comment j'ai réagi à la réception de cette photo. J'ai été surpris. Je me souviens que nous avons échangé des photos. Quand j'étais au Maroc, j'avais envoyé une photo de moi sur un âne, mais aucune photo érotique ou suggestive.

[...]

Vous me demandez pourquoi j'ai affirmé en début d'audition qu'il n'y avait rien eu de sexuel avec M. U. _____ alors que j'ai fini par

parler de trois baisers échangés. Sur le moment, j'avais été surpris par les baisers. Je les ai accueillis c'est vrai. J'étais également en situation difficile suite à la rupture avec mon compagnon. Pour moi, il n'était pas question de sexe dans cet échange. J'ai cédé à ce moment-là. L'idée n'était pas de cacher cela, c'est venu dans l'historique, c'était les seuls dépassements que j'ai eus. Le dire au début n'était peut-être pas approprié, mais je ne voulais pas le cacher. Pour moi, ce n'était pas du tout associé à une agression sexuelle [...].

Vous me demandez comment j'explique la plainte. Quand je l'ai reçue, j'ai pensé que c'était en lien avec les images de la conférence, pour lesquelles je n'avais pas fait signer d'accord. Par la suite, mes collègues m'ont demandé si j'étais d'accord qu'ils m'envoient les convocations par scan au Maroc. [...]. »

A l'issue de son audition, le demandeur a sollicité qu'un délai de quelques jours lui soit accordé pour informer lui-même son employeur de l'enquête pénale en cours.

7. Par courriel du 4 décembre 2018, le demandeur a écrit ce qui suit à K. _____ :

« [...]

Je tiens à t'informer que je vis en ce moment et depuis mes dernières vacances au Maroc, une situation personnelle en lien avec mon travail à A. _____ particulièrement difficile et coûteuse psychologiquement. Je tiens et je me dois de t'en faire part.

[...] j'ai besoin de te rencontrer pour te donner toutes les informations à propos de cette situation. [...]

Je t'informe aussi que j'ai fait part de ces soucis qui touchent ma vie professionnelle, lors d'un entretien la semaine dernière avec G. _____. Je rencontrerai demain mercredi 5 décembre, Monsieur [...], directeur de Z. _____ afin de lui faire part de cette actualité difficile. Ainsi, mes employeurs seront au courant et je me sentirai sans doute mieux psychologiquement.

En deux mots, une personne migrante déboutée depuis quelque temps, que j'ai suivie pendant plus d'une année dans le cadre d'Accueil et Ecoute, a déposé une plainte contre moi en avançant des violences sexuelles de ma part à son égard. Evidemment il n'en est rien et je n'ai jamais eu la moindre attitude ambiguë ni évidemment de relations sexuelles consenties ou contraintes avec cette personne.

Dès mon retour du Maroc, j'ai choisi un avocat d'office [...] dont je te donnerai les coordonnées si tu souhaites le joindre pour obtenir toutes les informations. Je l'ai délivré du secret professionnel pour que mes employeurs puissent entreprendre cette démarche s'ils le souhaitent.

[...]

Selon les modalités de la justice, j'ai été entendu par le Procureur il y a deux semaines [...]. Je dispose des PV de cette audience et du dossier complet qui comprend la plainte et ma déposition ainsi que celle de la personne concernée. Ces documents sont évidemment à

ta disposition. Pour ton information, cette plainte ne tient absolument pas sur des faits réels et heureusement, je dispose de toutes les pièces qui prouvent qu'il s'agit d'une stratégie de désespoir pour ne pas avoir à quitter le pays. Je t'en parlerai très en détail lors de notre rencontre. [...] »

8. Par courriel du 11 décembre 2018, G._____, de la Z._____, a informé la défenderesse qu'il avait obtenu une copie du procès-verbal d'audition du demandeur, document qu'il a joint à sa correspondance. Il a en outre indiqué que le Procureur général du canton de Vaud avait averti le Département de la santé et de l'action sociale de l'existence de la plainte pénale.

Par courrier du même jour, la Z._____ a résilié le contrat de travail qui la liait au demandeur en relevant notamment ce qui suit :

« En effet, dans le cadre de l'instruction pénale ouverte à votre rencontre [...], vous avez admis plusieurs faits constituant une faute professionnelle.

En l'espèce, il ressort de votre témoignage que vous avez à plusieurs reprises eu des pratiques (baisers, rencontres en dehors du cadre professionnel, etc.) envers une personne vulnérable qui outrepassent la distance thérapeutique et partant vos obligations professionnelles, ce que la Fondation ne saurait cautionner. »

9. Le 13 décembre 2018, le comité de la défenderesse, par K._____ et J._____, a résilié oralement les rapports de travail liant les parties.

10. En 2018, le demandeur a perçu un revenu brut de 17'200 fr, soit un revenu net de 15'070 francs.

11. Par courrier du 29 janvier 2019, le comité de la défenderesse a écrit notamment ce qui suit au demandeur :

« Par cette lettre nous vous confirmons la résiliation de votre contrat en tant que répondant téléphonique « Accueil & Ecoute » et « responsable I._____ », comme discuté lors de notre séance du 13 décembre 2018.

Selon le délai de deux mois de préavis pour la fin d'un mois défini par l'Article 335c du Code des obligations, votre contrat de travail prendra fin au 28 février 2019.

Comme convenu à la séance susmentionnée et à la lecture des

rapports d'enquête suite à la levée du secret professionnel de votre avocat dans le cadre de la plainte à votre encontre, vous êtes immédiatement libéré des fonctions en tant que collaborateur au sein de A. _____ (...).

L'objet du licenciement n'étant pas la plainte en cours, mais les éléments liés à votre déclaration officielle, faisant défaut aux exigences éthiques et déontologiques requises contractuellement dans le cadre de l'exercice de vos fonctions au sein de l'association (du contact physique avec un bénéficiaire, des rencontres en dehors du cadre professionnel) respectivement en application de l'Article 86 al. 4 de la [...].

L'employé s'engage à transmettre toutes les informations liées à son poste et les éléments nécessaires à la rédaction du rapport annuel concernant son département. L'employeur s'engage à rétribuer 2 mois de salaire sans obligation de travail pour solde de tout compte.

Nous communiquerons votre certificat de travail, les bulletins de salaire ainsi que l'attestation de l'employeur ultérieurement.

Ne pouvant que déplorer cette situation, nous vous transmettons, Monsieur, nos salutations les plus distinguées. »

Par courrier du même jour, le demandeur s'est opposé à son licenciement, considérant que le congé était abusif au sens des art. 336 ss CO, et a offert de maintenir le rapport de travail.

12. Le 28 mars 2019, la défenderesse a délivré les certificats de travail suivants au demandeur :

« [...]

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussigné.e.s, A. _____ certifions que :

Monsieur W. _____

né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1^{er} octobre 2015, au titre de « Répondant Accueil & Ecoute ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes :

[...]

Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W. _____ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W. _____ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel.

L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W. _____ font partie de ses grandes qualités, ce qui lui a permis de rapidement tisser des liens avec les bénéficiaires et d'exercer ses fonctions, [...]. Monsieur W. _____ pourra avec certitude fournir une prestation satisfaisante en occupant un poste qui correspond encore mieux à ses grandes compétences de professionnel de la santé.

Monsieur W. _____ a également fait preuve d'entregent et a entretenu en outre d'excellents contacts aussi bien avec les collaborateurs de A. _____ qu'avec sa hiérarchie.

Monsieur W. _____ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel et nous lui souhaitons sincèrement plein succès dans son avenir professionnel.

[...] »

« [...]

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Nous soussigné.e.s, A. _____ certifions que :

Monsieur W. _____

né le [...]1959 a été engagé au sein de notre association depuis le 1^{er} janvier 2016, au titre de « Coordinateur I. _____ ». Son domaine d'activités et ses tâches principales ont été les suivantes :

[...]

Travaillant de manière fiable, l'ensemble des tâches confiées à Monsieur W. _____ ont été effectuées en pleine autonomie, avec beaucoup d'entrain et à notre pleine satisfaction. Intéressé et motivé, Monsieur W. _____ s'est révélé être un collaborateur flexible et disponible, lui permettant ainsi de collaborer avec succès avec l'ensemble de son entourage professionnel.

L'engagement et la capacité d'empathie de Monsieur W. _____ ont été primordiaux dans cette fonction. Malgré son manque d'affinité informatique, il a réussi à relever les défis de ce poste complexe. Nous sommes confiant.e.s qu'il pourra fournir une prestation satisfaisante en occupant un poste similaire.

Monsieur W. _____ a également fait preuve d'entregent et a entretenu de bons contacts aussi bien avec les collaborateurs de A. _____ qu'avec sa hiérarchie.

Monsieur W. _____ nous quitte libre de tout engagement hormis celui du secret professionnel et nous lui souhaitons sincèrement plein succès dans son avenir professionnel.

[...] ».

Entendus en cours d'instruction, plusieurs témoins ont déclaré que le demandeur faisait correctement son travail mais qu'il avait

« quelques faiblesses, soit des difficultés au niveau informatique », qu'il « commettait des erreurs » et que « cela lui prenait sûrement plus de temps ». Les soucis informatiques du demandeur ont été qualifiés de « récurrents », un collègue ayant même dû consacrer des permanences entières à lui montrer des outils informatiques.

13. **a)** Par demande du 25 juillet 2019, le demandeur a ouvert action en paiement devant les premiers juges en concluant en substance à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme de 5'734 fr. 40, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 décembre 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Il réclamait en outre que la défenderesse lui remettre, sous la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, deux nouveaux certificats de travail, modifiés, en substance, en ce sens qu'ils comportent les qualificatifs « pleine et entière satisfaction » ainsi que la recommandation de l'intimée « auprès de tout autre éventuel futur employeur » et que la formule « malgré son manque d'affinité informatique » soit retirée.

Par réponse du 17 octobre 2019, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

14. L'audience de jugement s'est tenue les 13 janvier, 8 et 15 septembre 2020.

Les témoins [...] ont été entendus.

En droit :

1.

1.1 Le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC). Il en va ainsi, notamment,

dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

Conformément à l'art. 321 al. 1 CPC, le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 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. 239 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, le recours est dirigé contre une décision finale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs. Interjeté en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

2. Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit. Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Spühler, *in* Basler Kommentar ZPO, 3^e éd. 2017, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et réf. cit.). Une décision n'est pas arbitraire du seul fait qu'elle apparaît discutable ou même critiquable ; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat (ATF 140 III 16 consid. 2.1).

3.

3.1 Dans un premier grief, le recourant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement n'était pas abusif.

3.2 Selon l'art. 335 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 2).

En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions du congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1).

L'énumération visée par l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail, n'est toutefois pas exhaustive. La jurisprudence admet en effet d'autres situations constitutives d'un tel abus, lesquelles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (TF 40.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1 et réf. cit.). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Même lorsqu'elle résilie un contrat de

manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.5, MT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2, JdT 2006 I 194). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3).

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

En application de l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe en principe à celui à qui le congé a été donné. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a prononcé le licenciement. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A_217/2016 consid. 4.1 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1, JdT 2006 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, pp. 805-806).

De son côté, l'employeur ne peut pas 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 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié *in* SJ 1993 p. 360 consid. 3a, confirmé *in* TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.2 ; TF 40.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3b).

Si l'employé parvient à faire apparaître les motifs invoqués par l'employeur comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du

licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué - faussement - d'autres motifs (TF 40.282/2006 du 1^{er} mars 2017 consid. 4.3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (ATF 119 II 449 ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1).

3.3 Les premiers juges ont retenu que les bénéficiaires de l'association intimée avaient un parcours de vie particulièrement délicat, ce qui impliquait un cadre déontologique strict et clair qui ne laissait place à aucune ambiguïté dans les rapports entre les collaborateurs et les bénéficiaires, interdisait toute relation amoureuse, soutien personnalisé, invitation personnelle et nécessitait de déléguer le dossier à une personne compétente en la matière en cas de démarche administrative. Le recourant, qui n'était pas sans ignorer ces limites déontologiques professionnelles puisqu'il était au bénéfice d'une formation d'infirmier, avait pourtant admis s'être rendu à trois reprises chez U._____, l'avoir emmené à une exposition, l'avoir accompagné dans certaines démarches administratives, s'être rendu à un anniversaire avec lui, l'avoir ramené en voiture, lui avoir préparé un pique-nique, avoir accueilli trois baisers de cette personne, avoir reçu de sa part un selfie suggestif et lui avoir envoyé une photo de lui-même en vacances. Les premiers juges ont relevé en outre qu'antérieurement aux faits relatifs à la présente cause, le recourant avait déjà été recadré par son employeur qui lui avait rappelé la position de vulnérabilité des bénéficiaires. Selon le tribunal, le licenciement était

bien fondé sur les aveux de l'appelant lui-même quant à son comportement répréhensible et non pas sur le fait qu'il était prévenu dans une procédure pénale, l'employeur ayant d'ailleurs procédé par le biais d'une résiliation ordinaire et n'ayant pas attendu l'issue de la procédure pénale pour le licencier. Pour le surplus, le tribunal a estimé qu'au vu du domaine d'activité de l'intimée et des services qu'elle offre, les reproches qui avaient motivé la résiliation étaient en lien direct avec l'activité de l'intimée, de sorte qu'on ne pouvait attendre d'elle qu'elle poursuive la relation contractuelle dans un tel contexte.

Le recourant invoque que la raison du licenciement est bel et bien inhérente à sa personnalité, rendant ainsi le congé abusif. Il conteste n'avoir pas informé ses employeurs assez tôt des faits qui lui étaient reprochés. Les premiers juges auraient omis de relever que c'est lui-même qui a spontanément adressé un courriel à son employeur afin de lui expliquer la situation, la date à laquelle il s'est exécuté n'étant alors pas pertinente.

Sur ce point, l'état de fait a été complété en ce sens qu'à l'issue de son audition par le procureur, le recourant a sollicité quelques jours afin d'informer son employeur de l'enquête pénale en cours. Cela ne change toutefois rien à l'issue du recours.

Le recourant expose que faute de tout autre moyen de preuve, l'état de fait ne peut être établi que sur la base de ses propres déclarations lors de son audition devant le procureur. Il soutient que ces faits n'auraient aucun lien avec l'activité qu'il déployait au sein de son employeur, en particulier qu'ils ne seraient pas de nature à rendre l'exécution du travail impossible ni à causer un grave préjudice sur un point essentiel du travail accompli au sein de l'employeur. D'ailleurs, il relève en substance, s'agissant des « accompagnements dans certaines démarches administratives » et du cadre déontologique, que ces cadres n'auraient pas été clairs.

Le raisonnement du recourant ne peut pas être suivi et frise la témérité. En effet, dans une argumentation complète – exposée ci-dessus – qui peut être reprise dans son intégralité, les premiers juges ont relevé que le recourant était déjà actif dans le domaine de la relation d'aide puisqu'il était au bénéfice d'une formation d'infirmier et qu'il connaissait les limites déontologiques professionnelles qui « coulaient de source ». Or, force est d'admettre, sur la base de ses propres déclarations – que le recourant ne remet pas en cause –, que le recourant a eu un comportement clairement et manifestement inapproprié avec un des bénéficiaires des prestations, de sorte qu'il ne fait aucun doute que la résiliation était justifiée. Il ne peut pas être suivi lorsqu'il prétend que ses agissements n'auraient aucun lien avec l'activité de l'intimée, puisque c'est précisément dans le cadre de son travail que les faits reprochés ont eu lieu.

Le grief du recourant doit être rejeté.

4.

4.1 Le recourant conteste la teneur des certificats de travail.

4.2 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir

des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit *in* Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, consid. 6.1 pp. 313 ss. et réf. cit.).

L'employé doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). La jurisprudence retient notamment que lorsque le travailleur n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne, il ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré « à notre entière satisfaction » (TF 4A_117/2007 précité consid. 7.1).

4.3 Les premiers juges ont retenu que les performances du recourant dans le cadre de son activité auprès de l'intimée ne justifiaient pas les termes « pleine et entière satisfaction ». Il apparaissait au contraire que les manquements à ses obligations professionnelles, qu'il avait d'ailleurs admis, avaient justifié la rupture du lien de confiance. Plusieurs témoins avaient en outre confirmé les difficultés en informatique du recourant, dont les erreurs – malgré l'aide que son employeur lui avait apportée – avaient eu des conséquences délicates, en particulier dans le domaine de la confidentialité (le recourant avait envoyé un courriel groupé aux membres d'un groupe de personnes atteintes de séropositivité avec leur adresse mail visible).

Le recourant réclame la modification des certificats, en ce sens qu'il sollicite l'insertion des qualificatifs « pleine et entière satisfaction » et la recommandation de l'intimée « auprès de tout autre éventuel futur employeur », ainsi que le retrait de la formule « malgré son manque d'affinité informatique ». En particulier, il soutient qu'il a démontré ses performances, notamment parce qu'un témoin aurait affirmé qu'en mars 2017, une augmentation salariale aurait été envisagée pour le recourant. De plus, s'agissant de ses qualités informatiques, il fait valoir que ce n'est pas pour cela qu'il a été engagé.

En l'espèce, l'argumentation du recourant ne convainc pas. S'agissant de la prétendue éventuelle augmentation de salaire, on peut relever qu'elle a été envisagée et pas mise en œuvre, ce qui peut précisément être un indice supplémentaire de ce que le recourant ne donnait pas pleine satisfaction, raison pour laquelle cette augmentation n'a pas été concrétisée. En ce qui concerne ses compétences informatiques, force est de constater que le recourant ne conteste pas avoir de sérieuses lacunes en la matière. Le fait qu'il n'ait pas été engagé en qualité d'expert informatique n'y change rien, son travail comprenant le maniement « de base » des outils informatiques, qu'il était légitime d'attendre de sa part, ce d'autant plus que des mesures de soutien avaient été mises en place par l'employeur.

Le grief du recourant doit être rejeté.

5. En définitive, le recours, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 322 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse, il ne sera pas alloué de dépens.

La requête d'assistance judiciaire – pour autant qu'elle conserve son objet compte tenu de la gratuité de la procédure – doit être rejetée, le recours étant dépourvu de toute chance de succès (art. 117 let. b CPC).

Par ces motifs,
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire du recourant W._____ est rejetée.
- IV.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Marc Cheseaux (pour W._____),
- Me Olga Collados Andrade (pour A._____).

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

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

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes.

Le greffier :