

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 16 avril 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Creux
Greffier : M. Perret

Art. 8 CC; 328 al. 1, 335 al. 1, 336 al. 1 let. a et c, 336a CO; 2 al. 1 let. b, 18 LJT; 336, 451 ch. 2, 452 al. 1ter et 2, 465 al. 1 CPC

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **S.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 19 juin 2008 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **L.**_____ **SA**, à Lausanne, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 19 juin 2008, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 25 février 2010, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse L._____ SA doit payer au demandeur S._____ la somme de 3'807 fr. 70, sous déduction des cotisations légales d'assurances sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2006 (I), fixé les frais de justice à 3'468 fr. 70 pour le demandeur et à 2'045 fr. pour la défenderesse (II), dit que le demandeur versera à la défenderesse la somme de 5'563 fr. 35 à titre de dépens (III) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort ce qui suit :

"1. a) La défenderesse L._____ SA, dont le siège est à Lausanne, est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 3 juin 1975. Son but ainsi défini : "mise à disposition de services en matière d'organisation et de programmation de travaux administratifs, bancaires, commerciaux et industriels par l'informatique, ainsi que le placement de personnel". J._____ est administrateur, avec signature individuelle. K._____ est directeur, avec signature collective à deux.

b) Le demandeur S._____, né le [...] 1966, dispose d'une solide formation dans le domaine informatique, attestée notamment par le brevet fédéral de chef de projet informatique ainsi que par divers certificats et diplômes (Microsoft, Pro-Concept Services SA, Compaq). Avant d'être engagé par la défenderesse, il a travaillé pour plusieurs employeurs, qui lui ont délivré des certificats de travail où on lit notamment :

- [...] SA :

"...Monsieur S._____ (...) a travaillé dans notre entreprise du 9 janvier 1989 au 16 août 1991 en qualité de monteur-électricien. Pendant cette période, toutes les tâches que nous lui avons confiées ont été remplies à notre entière satisfaction.

(...)

Monsieur S._____ est un collaborateur sérieux et appliqué, d'un caractère constant et agréable, qui lui permet de maintenir de bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec la Direction."

- [...], 22 juin 1992 :

"Monsieur S._____ (...) a été au service du [...] du 30 septembre 1991 au 14 mai 1992, en qualité d'opérateur-technicien radio.

(...)

Monsieur S._____ a accompli les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction. Nous nous plaignons à relever son autonomie, son sens de l'initiative et des responsabilités, ses qualités pédagogiques et sa motivation. Il a de plus entretenu de bonnes relations avec ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et les employés locaux".

- [...] SA, 17 janvier 1994 :

"Monsieur S._____ (...) a été engagé le 1^{er} avril 1993 en tant que collaborateur technico-commercial au sein de notre société, spécialisée dans le développement de logiciels de gestion pour PME.
(...)

Nous avons trouvé en Monsieur S._____ une personne indépendante, et très disponible. Nous relevons sa bonne intégration au sein de l'entreprise et son dévouement auprès de notre clientèle. En raison de la conjoncture ainsi que du désir de Monsieur S._____ de se tourner vers de nouveaux horizons, notre relation de travail se terminera le 31 janvier 1994."

- [...] SA, 10 septembre 1998 :

"Nous certifions (...) avoir employé Monsieur S._____ (...) depuis le 18 juillet 1994 jusqu'au 31 juillet 1998.
(...)

Monsieur S._____ s'est acquitté de ces différentes tâches avec soin et nous a donné entière satisfaction."

- [...] SA, 13 février 2001:

"Monsieur S._____ a été employé par notre entreprise comme ingénieur système et télécommunication du 16 février 1998 au 30 novembre 1999.
(...)

Monsieur S._____ a été un collaborateur assidu et consciencieux. Il a toujours privilégié le service qu'il a apporté à nos clients afin de les satisfaire.

Par ses compétences d'expert dans les domaines de Windows NT et Novell, il a conduit à notre entière satisfaction les projets qui étaient sous sa responsabilité.

Toujours de bonne humeur, il a accompli les nouvelles tâches qui lui ont été confiées avec professionnalisme. (...)"

- [...] SA, 22 mai 2002 :

"(...) Monsieur S._____ (...) a travaillé chez [...] SA du 1^{er} décembre 2000 au 30 avril 2002, en tant que gestionnaire de projets informatiques et administrateur réseau.
(...)

Les tâches conférées à Monsieur S._____ ont toujours été menées à notre entière satisfaction. Monsieur S._____ est une personne honnête, franche, tenace, fiable, autonome, diplomate et empathique. Il a également su entretenir une très bonne atmosphère avec l'ensemble du personnel et la Direction."

2. Par lettre du 25 septembre 2002, la défenderesse a confirmé au demandeur son engagement en qualité "d'ingénieur système / chef de projet" dès le 1^{er} octobre 2002, pour un salaire mensuel brut de Fr. 6'500.- pendant une période d'essai de trois mois, puis de Fr. 7'000.-, plus Fr. 500.- de frais de représentation.

Le 15 avril 2004, sous la signature de Z._____, la défenderesse a établi ce certificat de travail intermédiaire :

"Monsieur S._____, né le [...] 1966, de nationalité suisse, travaille dans notre entreprise en tant que responsable du "Groupe Intel", dont les activités portent sur la réalisation de prestations de services dans l'environnement Microsoft Windows.

A ce titre, ses principales tâches sont les suivantes :

- gestion technique et administrative d'une équipe formée d'ingénieurs système et de techniciens;
- définition du cahier des charges de chaque personne au sein du groupe, du plan de formation et de certification des collaborateurs;
- gestion des projets, engagement des personnes au sein de ceux-ci, suivi des heures effectuées et de la qualité des prestations, contrôle des délais et des coûts définis;
- définition de l'architecture des systèmes proposés (serveurs, postes de travail, réseaux), quantification des différents éléments constituant une offre (prestations de services, logiciels système, sécurité, réseau, matériel);
- support technico-commercial lors de la phase avant vente;
- réalisation des prestations de services convenues en respectant les objectifs de qualité et d'efficacité fixés;
- gestion de l'environnement informatique interne (5 serveurs de production, 3 serveurs de tests, 30 postes de travail).

A la fois sur le plan conceptuel et pratique, M. S._____ fait preuve d'un excellent niveau technologique, tant en ce qui concerne les serveurs que le réseau et les postes de travail. Dynamique et pugnace, il recherche volontiers des solutions techniques et les met en place avec rigueur et efficacité. Partageant facilement ses connaissances, il augmente grandement les compétences techniques des membres de son équipe et contribue fortement à la réussite des projets impliquant également d'autres entités au sein de l'entreprise. Personne loyale et de bon contact, il a su s'intégrer au sein du groupe tout en menant à bien l'organisation de son équipe et l'application de procédures de gestion de projet.

Très apprécié de nos clients et de la Direction, M. S._____ est sans conteste un élément clé dans nos activités liées à l'environnement Microsoft Windows et, tout en le remerciant chaleureusement pour sa collaboration, nous formulons nos meilleurs vœux pour la réussite de ses projets tant professionnels que privés."

En décembre 2004, le demandeur a reçu une gratification "à bien plaie" de Fr. 6'000.-; aucun autre collaborateur n'a été gratifié d'une somme aussi élevée ce mois-là.

Selon lettre du 7 janvier 2005 au Registre du commerce du canton de Vaud, le demandeur s'est vu conférer la signature collective à deux, avec un administrateur, en qualité de fondé de pouvoir.

3. Fin juillet 2005, K._____ a été nommé directeur de la défenderesse avec signature collective à deux.

Dans un courriel du 16 août 2005 adressé à K._____, le demandeur s'est enquis des modalités de commissionnement des nouvelles affaires qu'il avait apportées à la défenderesse.

Le 2 septembre 2005, il a envoyé un autre courriel à K._____, ayant la teneur suivante : "*quelle politique désirez-vous adopter au niveau des heures supplémentaires ?*".

Le demandeur prétend n'avoir reçu aucune réponse à ses questions; il allègue aussi que la défenderesse ne lui a pas proposé la moindre solution pour lui permettre de prendre son solde de vacances 2005, qui s'élevait selon lui à 88 heures. A sa demande, il a eu un entretien avec K._____ le 2 septembre 2005. Cet entretien a été houleux et au fil de la discussion, le ton est devenu de plus en plus [sic] virulent, le demandeur faisant preuve, aux dires de la défenderesse, d'une grande agressivité.

Le 5 septembre 2005, la défenderesse a adressé au demandeur une lettre recommandée, dont la teneur est la suivante :

"Pour faire suite à l'entretien du 2. 09 que vous avez eu avec M. K._____, nous vous communiquons que les irrégularités de comportement que vous avez commises récemment sont de nature à perturber gravement sécurité et tranquillité à la place de travail. Une irritabilité à fleur de peau, un manque d'esprit de collaboration et de constantes justifications, ce ne sont pas l'attitude positive et le maintien irréprochable que l'on attend de chaque cadre de l'entreprise.

Nous précisons que cette lettre a pour but de faire un constat et de prendre les décisions relatives à la suite de nos rapports de travail.

Les principaux griefs constatés à votre rencontre au cours de la période du 2.08 au 2.09.2005 sont les suivants (la période antérieure a été volontairement laissée de côté) :

Résistance à la collaboration, attitude négative

- Lors de discussions de caractère technique et non primordial, vous vous emportez très facilement.
- Il vous arrive alors d'avoir des écarts de langages non acceptables envers les collaborateurs et cadres. M. K._____ vous a notamment prié de vous excuser auprès de l'un d'eux, ce qui a été fait.
- Critiques répétées de collègues et subordonnés.
- Courriels envoyés à la direction pour des questions techniques relevant de vos compétences.
- Lors de l'établissement d'une offre importante, vous n'enregistrez pas votre dossier à l'endroit prévu. Lorsque que le commercial vous signale qu'il ne le trouve pas, vous lui dites "que vous vouliez contrôler, s'il allait bien chercher votre dossier".
- Vendredi 2 septembre, vous dérapez une fois encore et traitez [sic] M. K._____ de "petit bonhomme". Vous avez d'ailleurs réitéré cette insulte devant témoin.

De nombreux manquements sur le plan de l'esprit d'entreprise

- Vous refusez de rechercher le prix d'installation de PC's Dell avec des justifications floues.

- Vous ne vous dites pas prêt de communiquer de nouvelles affaires à la société et de faire du travail supplémentaire, si l'on ne vous alloue pas une prime pour celles-ci.
- A deux reprises vous suggérez que l'on vous licencie, si vous ne convenez pas.
- Le matin lundi 22.08, un contractant devant travailler avec vous, doit attendre votre arrivée.
- Contrairement à une décision conjointe, vous envoyez lundi ce collaborateur externe à Alle (JU), alors que pour des raisons économiques (trajet) le mardi eut été préférable.

Nous souhaitons pouvoir recouvrer un climat serein et une bonne ambiance de travail au sein de L. _____ SA. De sorte que nous puissions continuer à collaborer, nous vous engageons à adopter, à l'avenir, une attitude professionnelle, de cesser dès à présent tous litiges et de vous excuser auprès de M. K. _____.

Par ailleurs, vous avez mentionné que votre état de nervosité était dû à une surcharge de travail (22 heures supplémentaires pour 2005, horaire 40 heures). Nous sommes prêts, si vous estimez que cela peut vous aider, à envisager une décharge de votre fonction de cadre.

Nous espérons que les éléments mentionnés ci-dessus vous donneront une idée précise des efforts que nous attendons de votre part et des points auxquels vous devez porter une attention particulière.

Cette lettre a valeur d'avertissement. Nous fixons un délai à fin septembre 2003 pour faire un premier point de la situation. Si cette dernière ne s'améliore pas très sensiblement d'ici là, nous nous verrons alors contraints de revoir les termes de notre collaboration".

La séance de mise au point mentionnée dans la lettre précitée n'a pas eu lieu.

Le 21 septembre 2005, le demandeur a adressé un courriel à K. _____, se plaignant de ne plus avoir le mot de passe pour le compte "Administrateur", l'empêchant ainsi d'effectuer son travail.

4. Selon les dires du demandeur, l'attitude dénigrante de la défenderesse à son égard et les manœuvres de déstabilisation dont il a été victime ont été à l'origine de son incapacité de travail du 8 au 18 septembre 2005, ce que la défenderesse conteste, le certificat médical établi le 9 septembre 2005 par le Dr. [...] n'indiquant pas les causes de l'incapacité de travail. La défenderesse soutient que le demandeur n'a pas mis à profit cette pause, vu qu'il a adopté dès son retour un comportement négatif aussi bien à l'égard de la direction et des collaborateurs que des clients de la défenderesse.

Pendant l'absence du demandeur pour cause de maladie, des pannes informatiques se seraient produites chez des clients dont il s'occupait. Durant la même période, le système informatique interne de la défenderesse aurait également connu de graves pannes.

5. Par courrier du 1^{er} novembre 2005 à la défenderesse, le conseil du demandeur a pris position sur les divers griefs articulés à l'encontre de celui-ci par la défenderesse dans sa lettre d'avertissement du 5 septembre 2005. La défenderesse a accusé réception de ce courrier

le 29 novembre 2005 et informé le conseil du demandeur qu'elle allait se déterminer à ce sujet.

Le 13 décembre 2005, la défenderesse a adressé au demandeur le courrier suivant :

"Malgré la lettre d'avertissement du 5 septembre 2005, il n'y a pas eu d'amélioration. Au contraire, votre attitude déstabilise l'entreprise et met en danger les relations avec la clientèle. Nous relevons ce qui suit :

1. Vous avez refusé de présenter vos excuses à M. K. _____ que vous aviez insulté. Il a fallu que celui-ci insiste pour que vous daigniez enfin le faire, mais du bout des lèvres.

2. Alors que M. Z. _____ vous a tendu la main pour vous souhaiter la bienvenue à votre retour après votre absence pour cause de maladie, vous avez refusé de lui prendre la main, faisant ainsi preuve d'agressivité et d'une attitude inqualifiable envers celui-ci.

3. Nous avons appris que vous avez fait état de vos problèmes relationnels avec votre employeur en vous adressant à un client qui en a été très étonné. Cela est extrêmement grave, dès lors que la clientèle n'a pas à être mêlée aux relations internes à une société.

4. Pendant votre absence, des pannes étranges sont survenues chez des clients dont vous vous occupiez. Jamais, dans la vie de la société, il n'y a eu cumul de pannes identiques chez plusieurs clients pendant la même période avec constat que quelqu'un avait "supprimé" l'historique des interventions. De la même manière, il y a eu des pannes graves sur le système interne (mot de passe système changé), puis courant octobre chaque utilisateur a été obligé de saisir un nouveau.

5. En plus nous venons d'apprendre, ce qui aggrave la situation, que vous avez parlé à deux collaborateurs de L. _____ SA et fait part d'un conflit voire d'une procédure que vous avez initiée. Ce qui est faux et est de nature à nuire gravement à l'image de la société et au climat de travail.

6. De manière générale, votre attitude reste négative, ce qui nuit à l'ambiance interne. A titre d'exemple, vous avez déclaré que vous corrigeriez les problèmes du site Internet dans un certain délai, mais vous ne l'avez pas fait, et le site inaccessible une semaine entière, ce qui est là aussi de nature à nuire à l'image de l'entreprise.

Vu ce qui précède, L. _____ SA est contrainte de résilier votre contrat de travail à sa prochaine échéance, soit à fin février 2006. Vous êtes libéré de votre obligation de travailler et n'avez plus à vous présenter au bureau ou chez les clients. Vous pourrez prendre votre solde de vacances d'ici fin janvier.

Croyez que L. _____ SA regrette infiniment d'avoir dû prendre cette décision. La société vous a laissé toutes vos chances et a toujours essayé de vous aider, mais, hélas, vous n'avez pas voulu saisir l'occasion de vous améliorer."

Le 14 décembre 2005, le conseil du demandeur a reçu une lettre d'accompagnement, non datée, de la lettre de résiliation du contrat de travail de son mandant dont la teneur est la suivante :

"Nous avons bien reçu votre courrier du 1^{er} novembre. Son contenu est contesté. Malheureusement, Monsieur S. _____ n'a pas voulu comprendre l'importance qu'il y avait à s'améliorer et n'a pas saisi la

perche qui lui était tendue. Au contraire, son attitude négative a persisté, mettant en péril l'ambiance au sein de l'entreprise et, pire, les relations avec certains clients.

Nous vous remettons en annexe, pour votre information, copie de la lettre que nous lui adressons ce jour.

(...)

P.S. Concernant votre remarque relative aux heures supplémentaires, nous vous informons que ce n'est pas un problème. En tant que cadre, Monsieur S._____ doit son temps à l'entreprise. De toute manière, pour autant qu'il ait droit à des heures supplémentaires, ce dont on doute, le nombre est extrêmement faible (22 pour 2005 sur dix mois, par rapport à 40 heures seulement par semaine)."

La défenderesse allègue avoir proposé au demandeur de l'aider dans ses recherches d'emploi, ce qu'il conteste.

Lorsqu'il a appris son licenciement, le demandeur a, dans un premier temps, refusé de restituer son PC, prétextant qu'il avait installé sur celui-ci des fichiers personnels.

Il l'a restitué le 16 janvier 2006 à O._____, collaborateur de la défenderesse. Aux dires de cette dernière, le demandeur aurait violé son obligation de fidélité en conservant d'innombrables documents comprenant des échanges avec des clients, des offres et des éléments chiffrés.

Par courrier daté du 14 février 2006, le demandeur a communiqué à la défenderesse ses réponses aux divers griefs articulés à son encontre dans la lettre de licenciement du 13 décembre 2005. En bref et en substance, il reconnaît avoir traité K._____, lors de l'entretien du 2 septembre 2005, de "*petit monsieur*" et relève lui avoir présenté ses excuses. Le demandeur souligne s'être toujours très bien entendu avec Z._____, pour qui il a beaucoup d'estime, et que par conséquent s'il avait fait preuve d'une attitude inqualifiable à son égard, ce dernier n'aurait pas manqué de le lui faire remarquer. Le demandeur nie avoir évoqué, dans le cadre de ses contacts professionnels, les difficultés relationnelles qu'il rencontrait avec K._____. Pour ce qui a trait à la suppression de l'historique de ses interventions chez plusieurs clients, le demandeur allègue avoir toujours adressé à la direction le procès-verbal de celles-ci. Il relève également que la stratégie de sécurité voulue par la défenderesse implique des changements annuels des mots de passe. Le demandeur soutient qu'aucune panne grave impliquant des pertes de données n'a été à déplorer auprès des clients de la défenderesse, ni même à l'interne. Il reconnaît avoir fait part de son désarroi à H._____, fondé de pouvoir et collaborateur de la défenderesse depuis trente ans, car contrairement à ce qui était indiqué dans la lettre d'avertissement du 5 septembre 2005, personne ne lui avait proposé de faire le point sur la situation. Enfin, s'agissant de l'inaccessibilité du site Internet de la défenderesse, le demandeur indique que ce problème a nécessité l'intervention d'une tierce personne, lui-même ayant fait tout son possible.

Le demandeur allègue s'être toujours très bien entendu avec ses collègues, ce que la défenderesse conteste en invoquant que celui-ci a une très haute estime de sa personne et ne supporte pas la contradiction.

Il souligne également avoir toujours cultivé d'excellentes relations avec la clientèle, ce que la défenderesse conteste. Pour étayer ses dires, le demandeur a répertorié et classé les 5'822 courriels qu'il a envoyés et reçus au cours de son activité chez la défenderesse.

N'ayant jamais été licencié auparavant, le demandeur estime que la décision de la défenderesse porte atteinte à son cursus professionnel. A ce sujet, la défenderesse relève que le demandeur n'est guère resté plus de deux ans chez le même employeur, démontrant ainsi une certaine instabilité.

Le 17 février 2006, le demandeur a, par l'intermédiaire, de son conseil fait opposition au licenciement qui lui avait été signifié pour fin février 2006.

Le docteur [...], médecin généraliste FMH à Lausanne, a établi le 19 juillet 2006 un certificat médical attestant d'une incapacité de travail à 100% du demandeur du 8 septembre au 18 septembre 2005, notamment pour raisons de stress professionnel.

6. Par demande du 25 août 2006, S. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il plaise au Tribunal de céans [*Réd. : le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne*] prononcer :

"I. L. _____ SA est la débitrice de S. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 48'807.70 (quarante-huit mille huit cent sept francs et septante centimes) avec intérêts à 5% l'an."

En cours de procédure, il a admis que ses heures supplémentaires ont été compensées dans la mesure où il a été libéré de l'obligation de travailler dès réception de sa lettre de licenciement.

Dans sa réponse du 3 novembre 2006, la défenderesse L. _____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur (I) et à ce qu'ordre soit donné, sous la menace des peines d'arrêts et d'amende prévues par l'art. 292 CP en cas d'insoumission, à ce que le demandeur lui remette l'ensemble des données informatiques, les disquettes de copies, courriels concernant les relations avec les clients, les relations internes, les offres, etc. (II).

En date du 4 janvier 2007, le demandeur a conclu au rejet de la conclusion reconventionnelle no II de la défenderesse.

7. Depuis le 1^{er} janvier 2007, le demandeur travaille pour le compte des [...].

8. L'audience de jugement a eu lieu le 29 mai 2008 en présence des parties, assistées de leurs conseils respectifs. Quatorze témoins ont été entendus à cette occasion. La conciliation a été tentée, en vain.

Des témoignages recueillis lors de l'audience de jugement, on retient ce qui suit :

K. _____ est, depuis juillet 2005, le directeur de la défenderesse. Il a déclaré connaître le demandeur avant qu'il n'entre en fonction au sein de la société et l'avoir recommandé auprès des dirigeants de celle-ci. Lorsque le témoin a rejoint la direction de la défenderesse, le demandeur lui a envoyé de nombreux courriels dans lesquels il lui faisait part de ses doléances; il a même requis un entretien, qui a eu lieu vers la fin juillet 2005. Aux dires de K. _____, ses supérieurs l'avaient prévenu qu'il aurait à régler un cas douloureux, à savoir licencier le demandeur. Le témoin a confirmé avoir refusé d'établir un certificat de travail intermédiaire pour le compte du demandeur, dans la mesure où ce dernier en possédait deux récents. Enfin, K. _____ a relevé que le demandeur avait exigé de la défenderesse qu'elle lui rembourse les frais d'annulation de ses vacances, auxquelles il avait dû renoncer afin de boucler une affaire importante.

I. _____ a été le directeur commercial de la défenderesse jusqu'au 1^{er} mai 2005. Il a déclaré avoir entretenu de bonnes relations avec le demandeur, qui selon ses dires était apprécié par l'ensemble des collaborateurs, à l'exception peut-être de N. _____, avec qui certains membres du personnel éprouvaient des difficultés à travailler. Le témoin a décrit le demandeur comme étant une personne consciencieuse dans l'exécution de ses tâches, aimant aller au fond des choses, raison pour laquelle certains le trouvaient un peu "pinailleur". A sa connaissance, le demandeur n'a pas rencontré de problèmes avec des clients de la défenderesse. Aux dires du témoin, les cadres de la défenderesse n'avaient pas droit à être rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées, mais dans les faits il en allait autrement.

Q. _____ travaille pour le compte de la défenderesse depuis l'année 2000. Il a déclaré avoir été l'un des subordonnés du demandeur avec qui il a entretenu de bonnes relations. Selon le témoin, le demandeur était respecté pour ses très bonnes compétences professionnelles quand bien même il lui arrivait de le faire savoir. A son point de vue, le demandeur ne se montrait pas "pinailleur".

T. _____ a occupé un poste auprès de la défenderesse de janvier 2003 à août 2004. Il a relevé avoir toujours entretenu de bonnes relations avec le demandeur qui s'entendait, à sa connaissance, très bien avec l'ensemble des collaborateurs, y compris avec le directeur. Le témoin a décrit le demandeur comme étant quelqu'un de très compétent, rigoureux et performant. Selon ses dires, ce dernier ne l'a jamais dénigré. T. _____ a également déclaré ignorer si le demandeur avait rencontré des difficultés avec des clients. Pour ce qui a trait aux heures supplémentaires, le témoin a indiqué qu'il n'y avait pas de règlement précis à ce sujet mais qu'il y avait toujours un moyen de s'arranger. Enfin, il a déclaré être au courant que certains collaborateurs de la défenderesse recevaient des commissions s'ils parvenaient à attirer de nouveaux clients.

Au moment des faits, X. _____ travaillait pour le compte de la fondation [...], chez qui la défenderesse a effectué des travaux. Dans le cadre de ses fonctions, il a donc été amené à côtoyer le demandeur qui, selon ses dires, s'est toujours montré très aimable avec lui. Le témoin a souligné, par ailleurs, qu'aucune panne n'était survenue suite aux interventions du demandeur. Il a encore relevé que la défenderesse ne lui a jamais fait part des problèmes qu'elle rencontrait avec le demandeur.

C. _____ est une ancienne collaboratrice de la défenderesse auprès de laquelle elle a été employée jusqu'en octobre 2007. En sa qualité de secrétaire, le témoin a déclaré avoir eu l'occasion de travailler avec le demandeur, à qui elle n'était pas subordonnée puisqu'elle était rattachée à un autre service. C. _____ a indiqué avoir été surprise par le licenciement du demandeur qui, à sa connaissance, semblait être apprécié au sein de la société. Selon elle, le demandeur n'a pas rencontré de problèmes avec des clients, la qualité de son travail n'ayant jamais été sujette à caution. S'agissant des heures supplémentaires, le témoin a souligné qu'il y avait un règlement à ce propos et qu'un accord du supérieur hiérarchique était indispensable pour le remboursement de celles-ci. C. _____ a déclaré ignorer si certains employés étaient rémunérés lorsqu'ils amenaient de nouveaux clients.

V. _____ a travaillé pour le compte de la défenderesse de l'été 2005 jusqu'à la fin de l'année 2007, il était l'un des subordonnés du demandeur. Le témoin a indiqué que le demandeur possède de très bonnes compétences techniques et que ce dernier n'avait pas pour habitude de dénigrer les autres collaborateurs. Il a déclaré que le demandeur était bien intégré au sein de l'entreprise, en dépit des tensions existantes avec N. _____. Selon les dires de V. _____, le demandeur était apprécié aussi bien de l'ensemble du personnel que des clients, avec lesquels il n'a jamais rencontré le moindre problème, quand bien même la direction soutient le contraire. Le témoin a confirmé que le mot de passe administratif du demandeur a été modifié lorsque celui-ci était absent pour cause de maladie et que dès lors il n'est pas étonnant qu'il ait ressenti cela comme une mise à l'écart. Suite à l'arrivée du nouveau directeur, en la personne de K. _____, le témoin a constaté des changements dans la méthode de travail imposée. Il a déclaré ne pas avoir été indemnisé pour ses heures supplémentaires et ignorer qu'un commissionnement existait au sein de la défenderesse.

F. _____ est employée par la défenderesse depuis janvier 1998. En sa qualité de secrétaire, elle a été amenée à travailler avec le demandeur auquel elle n'était toutefois pas subordonnée. Leurs relations étaient normales. Aux dires du témoin, le demandeur avait une très haute estime de sa personne et il lui arrivait de s'emporter facilement, ce qui entraînait parfois quelques conflits, notamment avec N. _____. F. _____ a déclaré que l'annonce du licenciement du demandeur l'avait toutefois surprise. Elle a relevé que le demandeur a très mal réagi à la lettre d'avertissement qui lui avait été signifiée. Le témoin a déclaré ignorer si des clients avaient fait part à la défenderesse de leur volonté de ne plus avoir à faire au demandeur. Elle a indiqué que ce dernier refusait, en

revanche, parfois de répondre aux appels téléphoniques de certains clients. A sa connaissance, aucun membre du personnel ne s'est plaint du comportement du demandeur, mais elle a souligné que l'ambiance s'est détendue suite au départ de celui-ci.

Z._____ est l'un des deux membres fondateurs de la défenderesse, il a été le président de celle-ci durant trente ans, à savoir jusqu'en mai 2005. Le témoin a donc cautionné l'engagement du demandeur. Il a relevé avoir accompli encore quelques tâches pour le compte de la défenderesse jusqu'en septembre 2005. Il a décrit le demandeur comme étant une personne possédant de grandes compétences techniques, dotée toutefois d'un tempérament intempestif, voire irritable. Z._____ a déclaré avoir entretenu de bonnes relations avec le demandeur, contrairement à certains collègues de ce dernier avec qui il était en conflit. Le témoin a relevé avoir été informé du différend survenu entre le demandeur et K._____ ainsi que des problèmes rencontrés par un client de la défenderesse.

B._____ travaille chez la défenderesse depuis 1983. Il a qualifié ses relations avec le demandeur de normales, à l'exception d'une altercation suite au mécontentement d'un client. La direction de la défenderesse en a été informée. Le témoin a décrit le demandeur comme étant quelqu'un qui s'emporte facilement et qui ne sait pas faire preuve de psychologie. Il a indiqué que des tensions existaient entre le demandeur et certains collaborateurs, créant ainsi un climat malsain au sein de la société. Aux dires de B._____, plusieurs clients n'étaient pas satisfaits du service technique.

H._____ est fondé de pouvoir auprès de la défenderesse, pour laquelle il travaille depuis le 1^{er} août 1977. Il a déclaré n'avoir collaboré avec le demandeur qu'à une seule occasion et que ce dernier lui a fait part du conflit qui l'opposait à K._____. Au cours de leur discussion, le demandeur lui a avoué être en possession de certaines informations compromettantes pour la défenderesse. Le témoin a relevé que le demandeur manquait de courtoisie à l'égard des collaborateurs et des clients de la défenderesse. Enfin, il a souligné que K._____ a vraiment essayé d'arranger les choses et qu'en aucun cas le licenciement du demandeur n'a été planifié.

O._____ est employé chez la défenderesse depuis juin 2004, il travaille au service technique; le demandeur était par conséquent son supérieur hiérarchique. Au début, ses relations avec celui-ci étaient bonnes, il apprenait en effet beaucoup à ses côtés. Vers juillet 2005, le comportement du demandeur a changé, à tel point que le témoin a sérieusement songé à chercher un nouvel emploi; il a fait part de cette éventualité à K._____. O._____ a relevé que plusieurs autres collaborateurs s'étaient également plaints du comportement du demandeur auprès de la direction de la défenderesse. Le témoin a indiqué que de nombreuses pannes se sont produites chez des clients importants durant l'absence pour cause de maladie du demandeur. Il a relevé avoir essayé de joindre ce dernier afin qu'il l'aide à résoudre les désagréments occasionnés, mais en vain. Suite à ces incidents, O._____ a été sommé

de changer les mots de passe du demandeur. Il a déclaré ignorer le délai imparti au demandeur pour restituer son PC.

N._____ travaille pour le compte de la défenderesse depuis le 1^{er} mai 1988. Au début, ses relations avec le demandeur étaient normales, puis celui-ci a commencé à lui envoyer des courriels agressifs. Aux dires du témoin, le comportement du demandeur s'est dégradé à partir du printemps de l'année 2003. N._____ a relevé que plusieurs collaborateurs se sont plaints de l'attitude du demandeur, qui se montrait arrogant et colérique. Il a déclaré avoir assisté à l'altercation ayant opposé le demandeur à B._____, au cours de laquelle ce dernier a été traité de "trou du cul". Le témoin a souligné que le demandeur possède de très bonnes connaissances techniques, mais que son caractère est incompatible avec un travail d'équipe. Aux dires de N._____, le demandeur n'a pas changé d'attitude malgré la lettre d'avertissement qui lui avait été signifiée. Selon le témoin, K._____ a fait preuve d'une grande patience à l'égard du demandeur. Il a indiqué qu'après le départ de ce dernier, plusieurs clients ont subi des pannes. Le témoin a déclaré ignorer si K._____ a proposé au demandeur de l'aider dans ses recherches d'emplois, mais ce dernier ne semblait pas trop préoccupé pour son avenir. Enfin, N._____ a relevé que les employés de la défenderesse ne sont pas autorisés à exercer une activité accessoire de consulting.

D._____ exerce une activité lucrative indépendante en qualité de technicien orthopédiste. Il a indiqué que l'épouse du demandeur était son ancienne responsable informatique. Le témoin a déclaré n'avoir jamais fait appel aux services de la défenderesse, le demandeur les lui ayant proposés à titre privé, à savoir comme activité accessoire. Le montant total pour les diverses installations et réparations s'est élevé à Fr. 30'000.-, somme que D._____ a estimé considérable. Celui-ci a alors décidé d'aller consulter un agent d'affaires ainsi que la défenderesse, qui a par conséquent découvert les faits, d'autant plus que le demandeur prétendait avoir créé une société offshore. Le témoin a déposé une plainte pénale, en raison de menaces de mort que, selon lui, le demandeur a proférées à son égard.

Le dispositif du jugement a été notifié le 19 juin 2008 aux conseils des parties. Le conseil de la défenderesse en a demandé la motivation par courrier du 20 juin 2008; le conseil du demandeur en a fait de même le 30 juin suivant."

En droit, les premiers juges ont rejeté la prétention du demandeur à l'allocation d'une indemnité fondée sur l'art. 336a CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), considérant que le caractère abusif du congé n'avait pas été démontré. A cet égard, ils ont notamment retenu que, si quelques manquements pouvaient être reprochés à la défenderesse, celle-ci ayant tenté de résoudre les conflits relationnels apparus entre le demandeur et certains des collaborateurs et cadres de la

société de manière peu active, le demandeur n'était lui-même pas irréprochable, n'ayant rien proposé afin de remédier au climat conflictuel en question. Ils ont ainsi retenu que les raisons invoquées par la défenderesse, tenant aux difficultés relationnelles susmentionnées, établies lors de l'instruction probatoire, apparaissaient réelles, non abusives et causales dans sa décision de licencier le demandeur. Par ailleurs, les premiers juges ont considéré que le congé lui-même ne justifiait pas l'allocation d'une indemnité pour tort moral au demandeur, la défenderesse n'ayant commis aucune faute caractérisée, ni même une négligence inexcusable. Enfin, les premiers juges ont estimé, au regard des circonstances, que le demandeur ne pouvait pas disposer du repos nécessaire aux vacances pendant le délai de congé; ils ont dès lors considéré que le solde de vacances de l'intéressé, de 88 heures pour l'année 2005, ne pouvait être pris en nature mais devait faire l'objet d'une rémunération, par 3'807 fr. 70 ([90'000 fr. de salaire annuel / 52 semaines] / 40 heures hebdomadaires de travail x 88 heures), l'intérêt moratoire courant dès le lendemain du jour de la fin du contrat, en application de l'art. 339 al. 1 CO.

B. Par acte du 4 mars 2010, S._____ a recouru contre ce jugement, concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à l'annulation, subsidiairement à la réforme en ce sens que l'intimée L._____ SA est sa débitrice "*et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 48'907.70 (quarante huit mille neuf cent septante francs et septante centimes) avec intérêt à 5% l'an*" [sic].

Par mémoire du 1^{er} avril 2010, le recourant a exposé ses moyens et confirmé ses conclusions.

En droit :

1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. S'agissant d'un conflit dont la valeur litigieuse est comprise entre 30'000 et 100'000 fr., le tribunal d'arrondissement est compétent pour connaître de la cause (art. 2 al. 1 let. b LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61]).

Les art. 444, 445 et 451 ch. 2 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11) ouvrent la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements principaux rendus par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée selon les art. 336 et suivants CPC (cf. art. 18 LJT).

En l'espèce, déposé dans les dix jours dès la notification du jugement (art. 458 al. 2 CPC), le recours est recevable. Il tend principalement à la nullité et, subsidiairement, à la réforme du jugement entrepris.

2. En règle générale, le Tribunal cantonal délibère d'abord sur les moyens de nullité invoqués dans le recours (art. 470 al. 1 CPC), à moins qu'ils ne revêtent un caractère subsidiaire au recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 1. ad art. 470 CPC, p. 730).

En l'espèce, le recourant invoque la violation d'une règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC. Selon lui, les premiers juges auraient dû tenir pour établi, d'une part que l'intimée n'avait pas donné de réponses à ses questions relatives à l'existence de commissions et au rattrapage de vacances non prises et, d'autre part, qu'il n'était pour rien dans la survenance de pannes informatiques durant son incapacité de travail. Ils auraient de plus retenu à tort qu'il n'était demeuré guère plus de deux ans au service du même employeur et qu'il aurait provoqué des difficultés relationnelles au printemps 2003.

Compte tenu du pouvoir d'appréciation de la Chambre des recours tel que défini au considérant 3a ci-après, les critiques du recourant relatives à l'établissement des faits pourront être examinées dans le cadre du recours en réforme. En conséquence, le recours en nullité étant subsidiaire au recours en réforme (art. 444 al. 1 ch. 3 in fine CPC), de tels moyens sont irrecevables en nullité.

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

3. a) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement ou par son président en procédure accélérée ou sommaire, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem). Au surplus, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC).

b) En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il y a cependant lieu de le compléter sur les points suivants :

- Par courriel du 16 août 2005, le recourant a déclaré ce qui suit à K. _____ :

"Objet : Quelques points que l'on pourra aborder à l'occasion ...

Monsieur,

- 1) *Pour la charge de travail et mon cahier des charges actuelles, je vous propose de continuer à faire mon travail exactement comme auparavant, et je vous indiquerai les points qui posent problèmes dès qu'ils surviendront, afin que vous puissiez vous en faire une idée progressivement et adapter sur le moyen terme. Je comprends que cela ne peut pas se régler rapidement.*
- 2) *Pour les éventuelles [sic] clients ou affaires que je peux ramener à l'entreprise, je souhaite savoir si il y a des modalités de commissionnement, et si oui, lesquels (One shoot, par CA annuel, etc...)*
- 3) *J'avais, voici quelques semaines, demandé un certificat de travail intermédiaire détaillé à M. Z. _____, mais je n'ai plus eu de réponses, je ne sais pas si il vous avait transmis cette demande.*
- 4) *Pour l'annulation des vacances, je comprends que vous vous [sic] ne sentiez pas concerné. Je l'ai fait pour rendre service à la société, mais il est vrai que je n'ai peut être pas pris la bonne décision à ce moment là. J'ai fait dès que possible une demande afin de faire fonctionner l'assurance annulation, mais j'attends la réponse qui me prendra encore quelques semaines.*
- 5) *Enfin, je désire toujours partir en vacances! Comment désirez-vous pratiquer pour la planification et les demandes de vacances? Vous comprendrez que je ne souhaite pas refaire deux fois la même erreur..."*

- L'informaticien Hector Pinto a établi un rapport d'expertise le 5 décembre 2007 au sujet des courriels du recourant ainsi que d'une liste de pannes informatiques que celui-ci a dressée.

Pour le surplus, l'état de fait est complet et la cour de céans est à même de statuer en réforme.

4. Se prévalant d'une violation de l'art. 336 CO, le demandeur soutient qu'il a été licencié abusivement.

a) Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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 sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'énumération prévue à 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 pas exhaustive. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. 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. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5; 131 III 535 c. 4.2).

Les premiers juges ont examiné le caractère abusif du congé plus particulièrement sous l'angle du cas prévu par l'art. 336 al. 1 let. a CO. Le recourant fait de plus valoir que les conditions du cas prévu par l'art. 336 al. 1 let. d CO sont également réalisées.

b) A teneur de 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 jurisprudence admet que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un travailleur, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le

congé donné à celui-ci n'est pas abusif. Toutefois, dans un tel cas, le congé n'est licite que si l'employeur a pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 c. 2.2; 125 III 70 c. 2c). Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. Si la résiliation intervient sans que l'employeur ait entrepris quoi que ce soit, elle s'avère abusive, puisque celui-ci se fonde alors sur sa propre violation de l'obligation d'intervenir (Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, p. 536). En pareil cas, l'employeur ne peut se retrancher derrière la liberté de résilier pour éluder son obligation de s'entremettre dans le conflit entre travailleurs.

c) A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner et alii, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., n. 7 ad art. 336 CO; Staehlin/Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Vischer, Arbeitsvertrag, p. 242; Wyler, op. cit., p. 547; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail / Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, in SJ 1995 p. 797; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1).

La notion de prétention implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit (Zoss, op. cit., p. 202). L'abus de l'art. 336 al. 1 let. d CO a été conçu sur le modèle du droit du bail (art. 271a al. 1 let. a CO), où il est question de "prétentions découlant du droit

du bail", de sorte que les prétentions du travailleur issues de cette disposition doivent elles aussi découler des rapports de travail (Stahlin/Vischer, op. cit., n. 24 ad 336 CO). La notion de prétention n'a pas à être comprise au sens technique étroit d'un droit à l'obtention d'un comportement d'autrui mais au sens large de position juridique (Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, 3^{ème} éd., n. 13 ad art. 336 CO). A ainsi été tenu pour abusif le congé donné à un monteur en chauffage pour le motif qu'il protestait contre de nouvelles directives relatives au contrôle de la productivité tout en s'y soumettant (ATF 132 III 115 c. 5.2). De manière plus générale, lorsque le travailleur intervient auprès de son employeur pour que cessent les tracasseries dont il estime être l'objet, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO). S'il est licencié à la suite de cette plainte, le congé est abusif (JAR 1998 185; CREC I du 26 novembre 2008 n° 547/I).

Pour le surplus, le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis, soit, selon d'autres, que s'il a des raisons sérieuses de croire que son droit est légitime. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]; TF 4C.336/1990 du 4 mars 1991 c. 1c, in JAR 1992 p. 357) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (TF 4C.10/2002 du 9 juillet 2002 c. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p. 260). La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 c. 2.2; 4C.239/2000 du 19 janvier 2001 c. 2.1.3).

d) 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. En ce domaine, la jurisprudence a 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 donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des

indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. 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. Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 131 III 535 c. 4.3; 130 III 699 c. 4.1).

5. a) Le recourant reproche tout d'abord à l'intimée de ne pas être intervenue dans les conflits qui l'ont opposé à d'autres employés, manquant ainsi à son obligation de protection de la personnalité des travailleurs.

En réalité, le recourant ne s'est pas trouvé impliqué dans un conflit interpersonnel dans le cadre duquel il aurait éprouvé un besoin de protection. En effet, comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement, pp. 22 ss), l'intimée a convoqué l'intéressé à un entretien qui a eu lieu le 2 septembre 2005, au cours duquel elle lui a reproché, d'une manière générale, qu'il s'agisse de ses relations avec des clients ou des collègues, de s'emporter et d'avoir des écarts de langage; elle lui a en particulier fait grief d'avoir traité son directeur de "*petit bonhomme*" et l'a invité à s'excuser. On ne saurait donc reprocher à l'intimée d'être demeurée passive s'agissant de relations entre ses collaborateurs. Par ailleurs, lorsque le recourant se plaint d'avoir attendu en vain une séance de mise au point qui lui aurait été annoncée par lettre du 5 septembre 2005, il se méprend sur le sens de ce courrier, dont il résulte seulement qu'un délai à

la fin du mois de septembre était fixé "*pour faire un premier point de la situation*", ce qui n'impliquait pas nécessairement qu'un nouvel entretien ait lieu.

Mal fondé, ce premier moyen doit dès lors être rejeté.

b) Le recourant prétend encore qu'il n'a été licencié que parce qu'il avait émis des prétentions relatives à des commissions et à des vacances non prises.

A cet égard, force est cependant de relever que ce ne sont pas des revendications à proprement parler que le recourant a présentées en rapport avec les sujets précités, mais des demandes de renseignements. En effet, alors qu'un nouveau directeur avait été nommé à la fin du mois de juillet 2005 en la personne de K._____, le recourant lui a envoyé un courriel le 16 août suivant, qui indiquait comme objet : "*Quelques points que l'on pourra aborder à l'occasion...*". Ainsi, il s'agissait tout d'abord de définir les modalités d'une collaboration nouvelle, pour laquelle le recourant proposait de s'en tenir à la pratique passée. Le recourant demandait ensuite à son nouveau supérieur hiérarchique quelles seraient désormais les "*modalités de commissionnement*" pour des affaires ou clients qu'il apporterait. Il lui demandait encore un certificat de travail intermédiaire. Il lui demandait enfin comment il entendait "*pratiquer pour la planification et les demandes de vacances*".

Il est vrai que l'on ne trouve pas au dossier une réponse formelle du nouveau directeur à ces demandes. Mais il n'est pas établi pour autant que l'intimée ait été mise en demeure de donner satisfaction au recourant sur de véritables prétentions découlant des rapports de travail. Ainsi, rien ne permet de retenir que le recourant avait un droit à des commissions, même si, selon le témoin T._____, "*certaines collaborateurs [...] recevaient des commissions s'ils parvenaient à attirer de nouveaux clients*" (cf. jugement, p. 29). S'agissant du certificat de travail intermédiaire, le directeur K._____, entendu comme témoin, a déclaré qu'il avait refusé d'en remettre un nouveau au recourant puisque

celui-ci en avait obtenu deux récemment (cf. jugement, p. 28). Quant au souhait du recourant de prendre des vacances, son caractère est ordinaire et aucun élément n'indique qu'il ne devait pas être satisfait. On ne peut en définitive pas considérer que le congé s'est trouvé en relation de causalité avec des prétentions du recourant.

Cela étant, ce moyen doit également être rejeté.

c) Le recourant tire argument de ce que la lettre de congé fait état de pannes informatiques qui lui seraient imputables, alors qu'elles sont survenues durant une période où il se trouvait en congé maladie. Il indique en outre que l'expert Pinto aurait écarté l'hypothèse selon laquelle il aurait été responsable de ces pannes.

Il convient cependant de relever que l'existence des pannes en cause n'a pas été expressément attribuée par l'intimée au recourant puisqu'elle s'est bornée à mentionner "*des pannes étranges*" (cf. jugement, p. 24). Au surplus, on ne trouve pas dans le rapport de l'expert prénommé d'indication au sujet de l'attribution desdites pannes. Ce n'est d'ailleurs qu'au conditionnel que les premiers juges ont fait état de pannes informatiques (cf. jugement, p. 24). De toute manière, le congé a été principalement motivé par le comportement interpersonnel du recourant, de sorte que la question de la responsabilité de celui-ci pour des pannes informatiques importe peu.

L'argument du recourant doit par conséquent être rejeté.

d) Le recourant conteste que des difficultés relationnelles soient apparues au printemps 2003 entre certains collaborateurs de l'intimée et lui-même, comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement, p. 36).

Il est vrai que la circonstance précitée ressort du témoignage de N._____, dont l'objectivité, dès lors qu'il travaille au service de l'intimée, pourrait être sujette à caution, même si le recourant ne le

prétend pas. Celui-ci se borne à invoquer le fait qu'un certificat de travail intermédiaire ultérieur ne mentionne pas lesdites difficultés, ce qui ne permet toutefois pas de nier leur existence. De toute manière, c'est le comportement du recourant en 2005 qui a motivé son licenciement, en particulier ses propos à l'adresse du nouveau directeur de l'intimée, qu'il ne conteste d'ailleurs pas (cf. jugement, p. 26). Le grief du recourant n'est dès lors pas déterminant.

Ce moyen doit donc aussi être rejeté.

e) Le recourant entend enfin rectifier le jugement entrepris, en tant que celui-ci retient que "*la défenderesse relève que le demandeur n'est guère resté plus de deux ans chez le même employeur*" (cf. p. 26). En ce sens, il fait valoir qu'il a travaillé au service d'un même employeur de 1994 à 1998.

Outre le fait que le passage précité ne contient pas une affirmation mais le rapport d'une déclaration de l'intimée, celle-ci ne niant d'ailleurs pas que le recourant ait pu conserver un emploi plus de deux ans, force est de relever que la fidélité de celui-ci à un employeur par le passé est sans portée sur la question de savoir si le congé litigieux était abusif.

Ce dernier moyen doit ainsi être rejeté.

6. Partant, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

Les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 375 francs (art. 10 al. 2 LJT, 232 al. 1 et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais de deuxième instance du recourant S. _____ sont arrêtés à 375 fr. (trois cent septante-cinq francs).
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 16 avril 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Catherine Jaccottet Tissot (pour S. _____),
- Me Daniel Pache (pour L. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 45'100 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 :

- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :