

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 22 septembre 2009

---

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

\*\*\*\*\*

**Art. 321 a al. 1, 328, 336 b al. 1 CO**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **K.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 17 mars 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **X.**\_\_\_\_\_ **SÀRL**, à [...], défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 17 mars 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par le demandeur K. \_\_\_\_\_ à l'encontre de la défenderesse X. \_\_\_\_\_ Sàrl (I) et dit que le jugement était rendu sans frais ni dépens (II).

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

**1.** Le demandeur K. \_\_\_\_\_, né le [...], est entré en fonction au service de la défenderesse X. \_\_\_\_\_ Sàrl le 22 juillet 1996 en qualité de "membre de l'équipe" du restaurant du centre commercial de [...].

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le demandeur a, en vertu de ses compétences, occupé la fonction de coordinateur de quart. Sans être considéré comme un cadre, un coordinateur de quart est néanmoins hiérarchiquement supérieur aux collaborateurs, a quelques responsabilités supplémentaires et dispose des clefs du restaurant ainsi que d'une "carte manager" permettant de procéder à des réductions sur la caisse.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les parties ont signé un nouveau contrat de travail pour collaborateur à plein temps, immédiatement en vigueur. Le lieu de travail du demandeur restait le restaurant du centre commercial. Le nouveau contrat précisait notamment que le collaborateur pouvait être affecté à tous les postes qui se trouvaient sur le lieu de travail, dans le cadre du principe de rotation de X. \_\_\_\_\_ Sàrl; étaient inclus des travaux de rangement et de nettoyage internes et externes. Tous les collaborateurs étaient tenus de s'entraider.

**2. a)** Selon le jugement, au cours de l'année 2007, le restaurant du centre commercial de [...], au sein duquel les conditions de travail étaient très bonnes, a connu certains changements, tout d'abord avec le départ du gérant qui, aux dires des témoins, était largement apprécié par

les collaborateurs. Sous la responsabilité du nouveau gérant arrivé en avril 2007, les conditions de travail se sont durcies et l'ambiance générale s'est dégradée. La pression s'est faite plus forte sur l'ensemble des employés, dont le demandeur, et la manière de diriger le restaurant a changé. Les témoins ont tous déclaré avoir ressenti une baisse des effectifs et une surcharge de travail. Si les fiches de présence de l'année 2007 pour le restaurant en question paraissent contredire ce sentiment, il est en tous les cas établi que l'organisation du restaurant, les changements dans la direction de l'établissement et la détérioration de l'ambiance générale ont rendu le travail des différents collaborateurs plus difficile.

Au mois d'août 2007, B.U. \_\_\_\_\_ a repris le poste de manager du restaurant. Elle a procédé à certains changements, notamment dans l'organisation du travail et la répartition des tâches. Les témoins ont expliqué qu'à cette époque, la pression s'est encore accentuée et que les attentes se sont faites plus grandes sur l'ensemble du personnel du restaurant, et en particulier sur les employés occupant des postes hiérarchiques tel que coordinateur de quart.

**b)** Le 10 novembre 2007, une altercation a eu lieu entre le demandeur et un collaborateur actif dans les cuisines du restaurant. Alors que l'établissement connaissait l'affluence du repas de midi un peu plus tôt que d'habitude, ce collaborateur a eu du mal à suivre le rythme de travail avec son équipe en cuisine. Le demandeur, qui s'occupait de la caisse, a mis de plus en plus de pression sur les épaules du collaborateur, notamment en s'adressant à lui assez durement. A un moment donné, celui-ci, énervé, lui a répondu "*ta gueule*". Le demandeur s'est alors rendu en cuisine et l'a saisi par la chemise, pour l'obliger à le suivre dans le bureau. Le collaborateur a refusé de bouger et les deux hommes ont élevé la voix. Finalement, il a préféré quitter son poste plus tôt que prévu, pour éviter que la situation ne dégénère de part et d'autre, ce qu'il a fait avec l'accord du demandeur. Il ressort du jugement qu'entendu comme témoin, le collaborateur en question a déclaré qu'il n'avait pas ressenti le geste du demandeur, qui l'avait agrippé par la chemise, comme une agression physique.

Le 11 novembre 2007, le collaborateur a écrit à la défenderesse une lettre dans laquelle il mettait en cause les conditions de travail qui avaient conduit au dérapage qu'il avait subi la veille. Le 26 novembre 2007, au siège de la défenderesse, les deux protagonistes ont été entendus séparément au sujet de l'altercation précitée. Chacun d'eux a reçu un avertissement par oral. La confirmation écrite de cet avertissement n'a pas été envoyée au demandeur, car il s'est ensuite trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie et la défenderesse a renoncé à cette démarche. Lors de son audition comme témoin, le collaborateur a exposé qu'il avait eu l'impression que, lors de cet entretien, la défenderesse s'était uniquement intéressée au comportement du demandeur et non aux conditions de travail dénoncées dans sa lettre du 11 novembre 2007.

**c)** Les premiers juges ont retenu qu'au restaurant du centre commercial, le demandeur accomplissait son travail avec soin et dans le respect des règles et procédures de la défenderesse. L'instruction de la cause n'a pas démontré que le demandeur aurait été occupé à des tâches différentes de celles comprises dans son cahier des charges. Le demandeur avait parfois de la peine à s'adapter aux changements qui survenaient dans l'organisation du travail et du restaurant.

L'instruction de la cause a permis d'établir que, en ce qui concerne son comportement, le demandeur était d'humeur changeante et que cela conditionnait fortement ses relations avec les collaborateurs, soit le personnel de vente et de cuisine, ainsi qu'avec ses supérieurs. Un coordinateur de quart devait être un modèle pour les collaborateurs et avoir une attitude respectueuse envers eux. En effet, les collaborateurs actifs au sein de la défenderesse avaient en moyenne dix-huit ans et ils pouvaient être facilement influençables et impressionnables, circonstance que les employés occupant une position hiérarchique supérieure doivent garder à l'esprit. Si le demandeur était, d'une manière générale, apprécié par les collaborateurs, ceux-ci craignaient également ses sautes d'humeur, qui le poussaient à adopter un comportement assez dur. Ainsi, en période

de travail intense, comme par exemple lors de l'affluence du repas de midi, le demandeur pouvait avoir des difficultés à gérer son stress et son attitude pouvait être ressentie comme agressive, même si elle n'était dirigée contre personne en particulier. Le demandeur se montrait également impulsif.

Les témoignages ont permis d'établir que le demandeur tenait parfois des propos pouvant être qualifiés de sexistes et qui, dans tous les cas, étaient déplacés compte tenu de l'âge des collaborateurs de la défenderesse. Comme le demandeur s'exprimait généralement sur le ton de la plaisanterie, ses propos n'ont pas entraîné de problèmes particuliers. Il est ainsi arrivé au demandeur de dire à une collaboratrice de "rester comme cela" lorsqu'elle se penchait. Le tribunal a précisé que si les remarques du demandeur n'avaient pas concrètement porté à conséquence, ces interventions étaient considérées comme "lourdes" par la plupart de ses collègues.

Pour le surplus, il n'a pas été démontré que le demandeur aurait, d'une manière générale, été agressif verbalement ou physiquement ou qu'il aurait fait preuve de méchanceté gratuite.

**3. a)** Le 15 janvier 2008, les parties ont signé un nouveau contrat de travail pour collaborateur à plein temps, de durée indéterminée, immédiatement en vigueur. Ledit contrat prévoyait que le lieu de travail du demandeur serait dorénavant le restaurant "[...]", dont le gérant était C.U.\_\_\_\_\_, époux de la gérante du restaurant du centre commercial de [...], et précisait également, à son chiffre premier, que le demandeur pourrait être affecté à tous les postes, y compris à des travaux de rangement et de nettoyage internes ou externes. Le contrat prévoyait encore un délai de résiliation de trois mois dans l'hypothèse où les rapports contractuels avaient duré plus de neuf ans.

Le 16 janvier 2008, la défenderesse a établi un protocole d'accord à l'attention du demandeur, dans lequel elle lui a fixé une période

probatoire de 3 mois pour regagner sa confiance. Elle a alors expliqué que son transfert à "[...]" avait pour but d'éviter qu'il ne perde son travail.

La reprise de l'activité de K.\_\_\_\_\_ a correspondu avec la fin d'une période d'incapacité de travail constatée médicalement, selon attestation du 9 janvier 2008 établie par le Dr H.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_. Le demandeur s'était en effet rendu à quelques séances individuelles de psychothérapie de décembre 2007 à mi-janvier 2008. Il s'était alors trouvé en incapacité totale de travail du 4 décembre 2007 au 14 janvier 2008, certificats médicaux à l'appui.

**b)** Selon des témoignages, le demandeur ne disposait ni de la "carte manager" ni des clefs du restaurant "[...]", contrairement à ce qui est habituel pour les coordinateurs de quart. Le demandeur s'est plaint de cette situation le 26 février 2008, comme cela ressort d'un document intitulé "Minutes Discussion (Protocole d'entretien)", dans lequel il a été consigné, sous la rubrique réservée aux remarques du collaborateur, que le demandeur se sentait blessé de ne pas avoir la "carte manager" et que ses subordonnés l'avaient, selon ses dires, stigmatisé en raison de cette situation. Les témoins entendus ont indiqué qu'ils ignoraient pour quelle raison le demandeur ne disposait pas des objets précités. A l'audience, la défenderesse a expliqué que le demandeur, lors de son arrivée au restaurant "[...]", se trouvait dans une période probatoire. Il avait donc été décidé d'attendre qu'il donne des gages de changement, dans le sens des exigences posées par le protocole du 16 janvier 2008, pour le réintégrer pleinement dans sa fonction de coordinateur de quart.

**c)** Le 2 mai 2008, une altercation s'est produite entre le demandeur et un client du restaurant "[...]". Le client en question désirait faire ajouter un ingrédient à un sandwich, ce que le demandeur, se conformant aux directives de la défenderesse, a refusé. L'instruction de la cause n'ayant pas permis d'établir clairement les circonstances de l'incident, le tribunal a retenu uniquement que le demandeur et le client impliqué ont échangé des propos peu amènes, voire même des insultes.

**d)** Par courrier remis en main propre au demandeur le 6 mai 2008, la défenderesse a résilié le contrat de travail qui liait les parties, avec effet au 31 août 2008. Le demandeur a été libéré de l'obligation de fournir sa prestation de travail pendant le délai de congé.

Sur requête du demandeur, la défenderesse lui a fait parvenir, par courrier du 28 mai 2008, les motifs qui l'ont conduite à rompre les rapports de travail, qu'elle a formulés notamment comme suit :

"A plusieurs reprises en 2007, Monsieur K.\_\_\_\_\_ a rencontré des difficultés à assumer les responsabilités qui lui étaient confiées et certains de ses propos auprès de l'équipe ont été jugés inappropriés à plusieurs reprises. Différents entretiens ont été organisés entre lui et son gérant, le responsable des opérations et le Responsable des Ressources Humaines afin de lui rappeler les attentes liées à sa fonction, ainsi que les propos ou les actions que nous jugions inacceptables.

Du fait de l'importance des événements survenus en fin d'année 2007, nous avons considéré que nous ne pouvions plus lui confier la responsabilité du restaurant et avons pris la décision de transférer Monsieur K.\_\_\_\_\_ dans le restaurant de [...]. Parallèlement, nous lui avons adressé un courrier mentionnant une nouvelle fois clairement nos attentes. A chacune des occasions qui nous ont permis de nous expliquer avec Monsieur K.\_\_\_\_\_, celui-ci s'est engagé à remédier à ces différentes mauvaises expériences et a sollicité à chaque fois que nous lui accordions une "dernière chance".

Le 2 mai, la réaction inappropriée de Monsieur K.\_\_\_\_\_ à l'encontre d'un de nos clients a hélas entravé définitivement nos rapports de confiance. Nous avons donc informé Monsieur K.\_\_\_\_\_ de notre décision de résilier nos rapports de travail pour la prochaine échéance contractuelle, tout en libérant Monsieur K.\_\_\_\_\_ de l'obligation de travailler."

**4.** Le demandeur s'est à nouveau rendu à des séances individuelles de psychothérapie auprès de G.\_\_\_\_\_, les 12 et 28 avril 2008, ainsi que le 7 mai suivant.

A la demande du tribunal, le Dr H.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_ ont fait parvenir à celui-ci une copie d'une attestation du 19 juin 2008 concernant le demandeur, qui contient notamment les précisions suivantes :

"A son arrivée, Monsieur K.\_\_\_\_\_ présentait un état d'épuisement et d'anxiété généralisé dû à une situation professionnelle conflictuelle, décrite par lui comme un fait de mobbing qui a commencé à l'arrivée d'une nouvelle responsable de la succursale X.\_\_\_\_\_ Sàrl où il travaillait depuis 12 ans. Il s'est senti dévalorisé et pas reconnu dans son travail qu'il a accompli jusque là à satisfaction de sa hiérarchie. Il a interprété cela comme une volonté de le pousser vers la sortie.

Cette situation l'a mis dans un état de nervosité et d'angoisse qui a nécessité de le mettre à l'arrêt maladie du 4 décembre 2007 au 14 janvier 2008, ce qui lui a permis de se trouver hors d'atteinte de la pression à laquelle il était soumis.

Le 14 janvier 2008, il a repris le travail dans une autre succursale de l'entreprise X.\_\_\_\_\_ Sàrl, placé sous la responsabilité du mari de la personne en charge de la succursale qu'il venait de quitter. La tension vécue précédemment a été transférée, ce qui n'a pas permis une amélioration de l'ambiance de travail.

Suite à une discussion à début mai, M. K.\_\_\_\_\_ a reçu con congé. Cet événement l'a plongé dans un état dépressif."

**5.** Par requête du 27 octobre 2008, le demandeur a ouvert action et pris à l'encontre de la défenderesse des conclusions, sous suite de dépens, à hauteur de 28'153 fr. 80, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2008.

**6.** En droit, le tribunal a notamment considéré que, le demandeur n'ayant pas formulé expressément d'opposition écrite à son congé dans le délai de résiliation, il n'y avait pas lieu d'examiner le caractère prétendument abusif du licenciement. Il a également retenu que, faute d'élément concret, le demandeur n'avait pas été victime de mobbing au restaurant du centre commercial de [...], ni au "[...]", quand bien même la

dégradation de son état de santé était en rapport avec les difficultés rencontrées sur le plan professionnel durant l'année 2007.

**B.** Par acte du 6 juillet 2009, K.\_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement, concluant principalement à sa réforme en ce sens que X.\_\_\_\_\_ Sàrl lui doit immédiat paiement de la somme de 30'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 6 mai 2008, subsidiairement à son annulation.

Par mémoire du 21 août 2009, X.\_\_\_\_\_ Sàrl a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours.

### **En droit :**

**1.** L'art. 46 al. 1 LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61) ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

Déposé dans les 30 jours dès la notification du jugement motivé (art. 47 LJT) et comportant des conclusions qui ne sont pas plus amples que celle prises en première instance et une motivation conforme à l'art. 48 LJT, le recours est recevable.

**2.** Le recourant ne soulève aucun moyen à l'appui de sa conclusion en annulation. Il ne formule celle-ci qu'en relation avec ses conclusions en réforme, pour le cas où la Cour de céans ne serait pas en mesure de statuer elle-même. Une telle conclusion n'a pas de portée propre et se confond avec la possibilité laissée à la Chambre des recours d'annuler d'office le jugement (art. 456 a al. 2 CPC). Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ladite conclusion en annulation.

En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le Tribunal cantonal, saisi d'un recours en réforme contre un jugement d'un tribunal de prud'hommes, revoit la cause en fait et en droit. Il peut, en vertu de l'art. 452 al. 1ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base du dossier. Les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus en première instance ou de ceux qui peuvent résulter, cas échéant, d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456 a CPC (JT 2003 III 3).

**3.** Les premiers juges ont refusé d'entrer en matière sur le grief du recourant tiré d'une prétendue résiliation abusive du contrat au motif que ce dernier n'avait pas respecté les exigences formelles posées par l'art. 336 b CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). Ils ont considéré à cet égard que le recourant n'avait pas formulé d'opposition écrite à son congé dans le délai de résiliation échéant le 31 août 2008, aucun document ne l'attestant. Quant à la demande de motivation du congé, celle-ci n'a pas été formulée par écrit; au surplus, une telle demande ne valait pas opposition.

Sur ce point, le recourant est d'avis que l'exigence d'une opposition écrite serait en l'occurrence abusive. Il s'agit en effet, selon lui, d'un cas où l'employeur a manifestement dissuadé l'employé de faire opposition par écrit alors qu'il a parfaitement compris que celui-ci contestait le congé.

L'opposition prévue par l'art. 336 b al. 1 CO doit être présentée par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (cf. TF 4C.233/2006 du 25 octobre 2006). Dans certains cas, toutefois, le fait d'exiger l'opposition écrite constitue un abus de droit, notamment lorsque l'employeur a manifestement dissuadé le travailleur de faire opposition par écrit, alors qu'il a compris que le travailleur contestait le congé (cf. Wyler, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd., Berne 2008, p. 554; SJ 1996 p. 330).

C'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'en l'absence de toute pièce écrite, il n'était pas établi qu'en demandant la motivation du congé le recourant aurait manifesté son désaccord avec la décision de son employeur de le licencier. Quant à l'abus que constituerait l'exigence d'une opposition écrite, il ne ressort pas des faits constatés dans le jugement que l'intimée aurait, d'une manière ou d'une autre, dissuadé le recourant de faire opposition par écrit.

Ce moyen doit dès lors être rejeté.

**4.** Comme invoqué en première instance, le recourant se plaint d'avoir été victime de mobbing de la part de son employeur. Il soutient que l'intimée l'a, dès l'année 2007 à la faveur de changements successifs de gérant du restaurant de [...], mis sous pression afin de s'en séparer. Il fait valoir que les agissements relevant de ce comportement se sont aggravés de manière croissante et ne pouvaient déboucher que sur son renvoi. Dès lors qu'il trouve son origine dans la propre faute de l'intimée, le congé apparaît, à ses yeux, manifestement abusif.

**a)** Les premiers juges ont examiné les circonstances qui ont conduit d'abord au transfert du recourant du restaurant du centre commercial de [...] au "[...]", puis à son licenciement. Sans nier que la dégradation de l'état de santé de ce dernier était en rapport avec les difficultés rencontrées sur le plan professionnel dans le courant de l'année 2007, ils n'ont pas retenu qu'il ait fait l'objet de harcèlement

psychologique de la part de son employeur. Ils ont relevé que les reproches adressés par l'intimée au recourant n'apparaissaient pas infondés, ce dernier ayant parfois un comportement inadéquat à l'égard de ses subordonnés, que ce soit par un langage ou une agressivité déplacés. Ils ont également considéré que les tâches qui lui avaient été confiées postérieurement à la signature de son nouveau contrat étaient conformes à celles que tout employé de l'intimée peut se voir confier et n'étaient pas contraires à ce que stipulait son contrat. Concernant le fait que le recourant ne disposait ni d'une carte manager ni des clés des locaux, ils ont rappelé que ce dernier se trouvait dans une période probatoire, justifiée par les problèmes de comportement rencontrés auparavant. Ils ont en revanche nié que l'intimée ait voulu lui nuire ou l'humilier. Tout en reconnaissant que la politique d'entreprise de l'intimée pouvait, à certains égards, paraître lourde et exigeante pour les employés, l'aspect humain passant quelque peu au second plan, et tout en déplorant que le recourant ait pu en être affecté dans sa santé, ils ont nié que ce dernier ait été victime de mobbing de la part de son employeur et, partant, ils ont rejeté le grief tiré de l'art. 328 CO.

**b)** Selon la définition donnée par la jurisprudence au mobbing, celui-ci consiste en un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, à marginaliser voire à exclure une personne sur son lieu de travail (cf. Dunand, RJN 2006 p. 20 avec les références de jurisprudence citées). Tout conflit de travail ne constitue cependant pas un harcèlement. Ainsi, le simple fait, pour l'employeur, d'exiger certains comportements du travailleur et de le menacer de sanctions en cas d'inexécution ne saurait en principe être considéré comme une manifestation de harcèlement. Il résulte en effet de la nature même du contrat de travail que le travailleur est subordonné à l'employeur. Selon l'art. 321 a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Celui-ci peut établir des directives générales ou donner des instructions particulières à son travailleur sur l'exécution du travail. Ce dernier doit observer ces directives et instructions selon les règles de la

bonne foi. Les reproches formulés par l'employeur sont parfaitement admissibles lorsqu'ils se fondent sur des faits objectifs et qu'ils ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur de l'entreprise (cf. Dunand, loc. cit., pp. 23-24). De manière plus générale, il résulte de l'art. 328 al. 1 CO que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il peut être amené à répondre, selon les circonstances, de la dégradation de l'état de santé de collaborateurs provoquée par un système d'organisation commerciale délibéré et contraignant qui les met sous pression (cf. TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 *ad* Cciv. du 30 mars 2004, spécialement c. 7).

**c)** Il est établi que de 1996 à 2006, soit pendant une dizaine d'années, les conditions de travail étaient très bonnes, mais que dès 2007, plus particulièrement à partir de la mi-août, suite au changement de gérant, elles se sont durcies et que l'ambiance générale s'est dégradée. La manière de diriger le restaurant a changé, de même que l'organisation du travail et la répartition des tâches. Cela s'est traduit par une pression plus forte sur l'ensemble des employés, en particulier sur ceux qui, comme le recourant, occupaient des postes hiérarchiques, ce qui a rendu leur travail plus difficile.

Deux épisodes ont été mis en exergue par l'intimée pour justifier sa décision de se séparer du recourant. Le premier s'est déroulé le 10 novembre 2007 dans le restaurant où le recourant était actif comme coordinateur de quart. Il s'est agi d'une altercation entre ce dernier et l'un de ses subordonnés, dont celui-ci s'est plaint auprès de l'intimée. Cette dernière a adressé un avertissement oral aux deux protagonistes. Suite à diverses autres plaintes liées au comportement du recourant à l'égard de collaboratrices ou de ses supérieurs, ce dernier a été transféré, à mi-janvier, au "[...]" au bénéfice d'un nouveau contrat. Entre-temps, il avait subi un arrêt maladie pour des troubles psychologiques ou psychiques en rapport avec son activité professionnelle. Le second épisode a eu lieu le 2 mai 2008 dans le nouveau lieu de travail du recourant. Cette fois, ce dernier a échangé des propos peu amènes, voire des insultes, avec un client. Dans la motivation du congé qu'elle a donnée, l'intimée a parlé à ce

propos d'une "réaction inappropriée" du recourant qui a rompu définitivement les rapports de confiance. Le médecin et le psychothérapeute qui s'occupent du recourant ont attesté que ce dernier, suite à son renvoi, présentait un état d'épuisement et d'anxiété généralisé dû à une situation professionnelle conflictuelle ainsi qu'un état dépressif.

**d)** Le recourant attribue ses ennuis de santé à un mobbing qui aurait commencé à l'arrivée de la nouvelle gérante dans le restaurant où il travaillait et qui se serait poursuivi dans le service tenu par le mari de celle-ci, où il avait été transféré. Il dit s'être senti dévalorisé et "poussé vers la sortie". A ce égard, il ressort du jugement que le tribunal a retenu que la dégradation de l'état de santé du recourant était lié aux difficultés professionnelles rencontrées en 2007, mais il a écarté tout harcèlement psychologique à son égard au restaurant du centre commercial de [...]. Les premiers juges ont suivi les constatations du spécialiste en psychothérapie du recourant, selon lesquelles celui-ci, soumis à un stress plus important et prié de modifier son comportement, s'est senti angoissé et a fait preuve d'une grande nervosité, ce qui, sur la durée, l'a épuisé. Cette appréciation faite à la lumière de l'ensemble des éléments du dossier, en particulier des témoignages recueillis, est convaincante. Il n'apparaît pas, en effet, que l'employeur ait cherché, par les observations et instructions adressées au recourant ainsi que par les mesures prises à son endroit, à l'isoler, le marginaliser ou l'exclure de son lieu de travail, selon la définition vue plus haut. Pour s'en convaincre, il suffit de lire le courrier de l'intimée au recourant du 14 décembre 2007 (P. 3 déf.), qui montre que l'employeur se préoccupe de trouver la solution la plus appropriée à l'état de santé de son employé. Il en va de même du protocole d'accord du 16 janvier 2008, où la nouvelle affectation du recourant répond d'une part à la préoccupation de l'intimée touchant la bonne marche de l'entreprise et d'autre part à son souci de ne pas faire perdre son travail au recourant, qu'elle assure de son soutien.

**e)** Reste à savoir si la dégradation de l'état de santé du recourant, dont il est avéré qu'elle se trouve en lien avec les difficultés rencontrées sur le plan professionnel, est imputable à des exigences de

l'employeur résultant d'un système d'organisation trop contraignant, susceptibles de constituer une atteinte à sa personnalité.

Les premiers juges ont pour leur part nié que cette dégradation ait été induite par un ou plusieurs employés de l'intimée, en violation de l'obligation de cette dernière de protéger la personnalité du recourant. Mis à part divers changements apportés par les nouveaux gérants dans l'organisation du travail, l'état de fait du jugement ne fait pas ressortir un système de vente mettant sous pression les employés du restaurant d'une manière à mettre leur santé en danger. Il n'a pas été constaté que d'autres collaborateurs de l'intimée se seraient retrouvés en incapacité de travail du fait de conditions de travail plus dures. Certes, le recourant a apparemment mal supporté les nouvelles méthodes introduites par les nouveaux dirigeants. Toutefois, il ne saurait s'en prendre à celles-ci sous le couvert de manifestations d'animosité voire de harcèlement à son encontre, alors qu'il était tenu, à l'instar de ses autres collègues, de se conformer aux instructions reçues de son employeur, ce qui lui est reproché de n'avoir pas fait.

Ce moyen doit, dès lors, lui aussi être rejeté.

**5.** Il s'ensuit que le recours, mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Vu l'issue de la procédure, le recourant versera à l'intimée des dépens de deuxième instance, arrêtés à 1'500 francs.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** Le recourant K. \_\_\_\_\_ versera à l'intimée X. \_\_\_\_\_ Sàrl la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire

Le président :

Le greffier :

Du 22 septembre 2009

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 Denis Bridel (pour K. \_\_\_\_\_),
- Me Alexandre Fellay (pour X. \_\_\_\_\_ Sàrl).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 30'000 francs.

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

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :