

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 décembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Kühnlein et M. Kaltenrieder, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 29 al. 2 Cst

Saisie par renvoi de la Ire Cour de droit social du Tribunal fédéral et statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à Château d'Oex, demandeur, contre le jugement rendu le 19 septembre 2018 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec l'**O.**_____, à Lausanne, défenderesse, et la **M.**_____, à Lausanne, intervenante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 septembre 2018, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse O._____ (ci-après : O._____) devait immédiat paiement au demandeur D._____ de la somme de 48'237 fr. 40, sous déduction des charges sociales usuelles et du montant net de 18'502 fr. 60, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015 (I), a dit que la défenderesse devait payer à l'intervenante Caisse cantonale de chômage la somme de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015 (II), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 13'410 fr., à la charge du demandeur par 8'940 fr. et à la charge de la défenderesse par 4'470 fr. (III), a dit que la défenderesse devait rembourser au demandeur la somme de 2'160 fr. versée au titre de son avance de frais judiciaires (IV), a dit que la défenderesse devait rembourser au demandeur la somme de 400 fr. versée au titre de frais de la procédure de conciliation (V), a dit que le demandeur devait verser à la défenderesse la somme de 7'350 fr. à titre de dépens réduits (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance que le demandeur, comme pasteur, et la défenderesse étaient liés par un rapport de droit public. L'application du droit public avait notamment pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu. Selon les premiers juges, ce dernier principe n'avait pas été violé lors de la résiliation du contrat de travail de D._____ dès lors que celui-ci savait qu'il risquait de perdre sa place et qu'il avait pu faire valoir ses moyens et manifester son désir de poursuivre son ministère au sein de la paroisse lors des entretiens avec l'Office des ressources humaines (ci-après : ORH) avant que son licenciement soit décidé et lui soit signifié. Les motifs principaux du licenciement étaient évoqués dans la lettre qui lui avait été remise et il n'y avait dès lors pas de violation de son droit d'être entendu.

S'agissant du caractère abusif du licenciement, le demandeur avait démontré par son comportement une aversion à toute forme d'autorité et avait pu se montrer agressif, s'emportant de manière exagérée lorsqu'il n'obtenait pas ce qu'il voulait. La forme et le ton utilisés dans ses écrits choquaient par leur violence et démontraient une adaptation difficile au poste de pasteur. La défenderesse, de son côté, avait réagi avec sérieux aux problèmes que rencontrait le demandeur avec ses collaborateurs, en instituant deux médiations et en procédant à des visites sur place par exemple, et le licenciement ne pouvait pas être qualifié d'abusif.

Enfin, d'après les premiers juges, il fallait considérer que l'empêchement de travailler du demandeur avait prolongé les rapports de travail jusqu'au 31 janvier 2016, la défenderesse n'ayant pas démontré que le demandeur était capable de travailler à cette période, si bien que les salaires des mois d'août 2015 au 31 janvier 2016 étaient dus, soit 48'237 fr. 40, desquels il convenait de déduire les indemnités chômage qu'il avait perçues, par 8'104 fr. 30, pour laquelle la demanderesse Caisse cantonale de chômage était subrogée au droit du demandeur.

B. **a)** Par acte du 27 mars 2019, D._____ a interjeté appel du jugement qui précède et a conclu, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que O._____ lui doive immédiat paiement des sommes de 48'237 fr. 40, sous déduction des charges sociales et d'un montant net de 18'502 fr. 60, de 136'320 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2015 et de 1'200 francs. Subsidiairement, le demandeur a conclu à ce qu'il soit constaté que la décision de résilier les rapports de travail est nulle, subsidiairement à ce qu'elle soit annulée, et qu'il soit réintégré dans les rapports de travail. Plus subsidiairement encore, il a conclu à l'annulation de la décision et au renvoi de la cause à la première instance.

Par réponse du 12 juillet 2019, la Caisse cantonale de chômage a conclu à la confirmation du jugement s'agissant de ses prétentions, à l'admission de l'appel déposé par D._____, à ce que le jugement soit revu concernant les prétentions de l'appelant et à

l'admission de toutes les conclusions de celui-ci. Elle a produit un bordereau de pièces.

Par réponse du 21 août 2019, O. _____ a conclu au rejet de l'appel.

b) Par arrêt du 13 novembre 2019, la Cour d'appel civile a partiellement admis l'appel (I), a réformé le jugement en complétant son dispositif par un chiffre Ibis libellé comme il suit :

« Ibis. dit que la défenderesse O. _____ doit immédiat paiement au demandeur D. _____ du montant net de 10'000 fr. (dix mille francs), plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015 »
(I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 2'375 fr. 20, à la charge de l'appelant D. _____ par 1'980 fr. et à la charge de l'intimée O. _____ par 395 fr. 20 (III), a astreint l'intimée à verser à l'appelant la somme de 395 fr. 20 à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance (IV), a astreint l'appelant à verser à l'intimée la somme de 4'000 fr. à titre de dépens (V) et a dit que l'arrêt était exécutoire (VI).

c) Contre cet arrêt, D. _____ a interjeté un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, concluant principalement à sa réforme en ce sens que l'indemnité pour violation de son droit d'être entendu soit fixée à 136'320 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, les frais judiciaires et les dépens de première et deuxième instance étant mis à la charge de l'intimée. Subsidiairement, il a sollicité le renvoi de la cause à la cour de céans pour nouvelle instruction et décision dans le sens des considérants de l'arrêt du Tribunal fédéral.

Par arrêt du 7 septembre 2020 (TF 8C_32/2020), la Ire Cour de droit social du Tribunal fédéral a partiellement admis le recours, a annulé le chiffre II/Ibis du dispositif de l'arrêt du 13 novembre 2019, a renvoyé la cause à la cour de céans pour nouvelle décision sur le montant de l'indemnité due par l'intimée O. _____ au recourant D. _____ au titre de violation de son droit d'être entendu ainsi que sur les frais et dépens de la procédure cantonale et a rejeté le recours pour le surplus.

Le Tribunal fédéral a reproché à la cour de céans de ne pas avoir expliqué les circonstances qu'elle avait prises en considération pour arrêter l'indemnité pour violation du droit d'être entendu du recourant avant de réduire celle-ci en raison de la faute concomitante du recourant. Les juges fédéraux ont dès lors considéré qu'ils n'étaient pas en mesure de contrôler l'exercice du pouvoir d'appréciation de la Chambre patrimoniale cantonale dans le cas d'espèce. Le Tribunal fédéral a par ailleurs retenu qu'en réduisant l'indemnité en raison de la faute concomitante du recourant dans la résiliation de ses rapports de service, la cour de céans s'était appuyée sur un élément de fait relevant du bien-fondé matériel de la décision de licenciement, lequel n'apparaissait nullement pertinent dans la fixation de l'indemnité pour violation d'un droit de nature formelle, de sorte que la Cour d'appel civile avait abusé de son pouvoir d'appréciation.

d) D._____ et l'O._____ ont été invités par la Cour de céans à se déterminer sur l'arrêt rendu par le Tribunal fédéral.

Par courrier du 7 octobre 2020, D._____ a confirmé les conclusions de son appel et a requis qu'il soit à nouveau statué sur sa conclusion en paiement d'un montant de 136'320 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 au titre d'indemnité pour violation du droit d'être entendu ainsi que, corollairement, sur les frais et dépens de première et de deuxième instances.

Par courrier du 7 octobre 2020, O._____ a conclu à ce qu'il soit constaté que l'indemnité pour violation du droit d'être entendu de 10'000 fr. allouée par la cour de céans était adéquate, subsidiairement à ce qu'elle soit fixée à dire de justice à un montant proche de celui-ci.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement querellé et de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral précité, complété par les pièces du dossier :

1. Le demandeur D._____ est pasteur.

La défenderesse O._____ est une institution de droit public dotée de la personnalité morale, reconnue comme telle par l'art. 170 al. 1 Cst-VD (Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003, BLV 101.01). Son organisation est régie par ...]la loi du 9 janvier 2007 sur O._____ (LEERV, BLV 180.11) ainsi que par le règlement ecclésiastique. Aux termes de l'art. 5 al. 1 ...]LEERV, ses organes sont le Synode (organe délibérant ; let. a), le Conseil Synodal élu par le Synode (organe exécutif ; let. b) ainsi que l'organe de contrôle financier nommé par le Synode (let. c). A compter du 1^{er} janvier 2007, la défenderesse a repris les contrats de travail de toutes les personnes engagées par ...]l'Etat de Vaud pour travailler auprès d'elle.

2. En 1992, le demandeur a été engagé comme pasteur auprès de la défenderesse.

3. a) Entre mars et mai 2000, alors que le demandeur avait postulé pour un poste de ministre auprès de la paroisse de ...]Chavornay, il a vivement désapprouvé la nomination d'un autre candidat que lui.

A cet égard, le 31 mars 2000, il a adressé au ...]Conseil de paroisse de Chavornay un courrier aux termes duquel il s'étonnait de ce qu'on lui avait assuré, peu de temps auparavant, « qu'il n'y avait pas d'autre candidat pour ce poste » et « que [son] nom figurait en tête de liste » alors que sa candidature n'avait pourtant finalement pas été retenue.

Dans un courrier du 11 mai 2000, le demandeur reprochait au ...]Conseil de paroisse de Chavornay d'avoir « opposé un refus catégorique à [sa] candidature » avant même que son dossier lui soit transmis et d'avoir omis de le transmettre ensuite à l'ORH.

b) En juin 2001, le demandeur a critiqué de façon virulente le fait qu'un stage diaconal n'ait pas été accordé à son épouse par le

responsable de la formation aux ministères de la défenderesse, ce qui relevait selon lui d'un « profond manque de discernement ». Il a enjoint au responsable des stages de reconsidérer sa décision « manifestement opportuniste » en respectant prioritairement le projet de stage présenté par son épouse, ceci afin d'éviter « toute complication qui serait fâcheuse » pour le responsable, pour la famille du demandeur et « pour l'Eglise du Christ ».

4. Dans le courant de l'année 2003, le demandeur a rencontré de graves problèmes d'addiction au jeu, lesquels l'ont confronté à des difficultés économiques importantes, l'amenant à emprunter des sommes considérables à divers organismes bancaires et à plusieurs personnes privées. Au 14 mai 2008, le demandeur avait accumulé quelques 324'000 fr. de dettes, dont 36'500 fr. envers trois paroissiens.

A cette période, le demandeur a été soutenu par la défenderesse et plus particulièrement par l'ORH. Son dossier a été présenté de manière confidentielle au Conseil Synodal. Dans ce contexte, le ...]Fond de secours de O._____ s'est engagé à lui avancer la somme de 165'000 fr. destinée à négocier un accord global de paiement avec l'ensemble de ses créanciers. La défenderesse a en outre payé par 5'645 fr. 60 les frais de l'agent d'affaires qui s'était chargé des démarches en vue d'obtenir l'accord de paiement. Elle a également accepté de prêter au demandeur dans l'urgence un montant de 20'000 fr. sans intérêts pour rembourser d'autres créanciers.

Malheureusement, aucun accord avec les créanciers n'a pu être obtenu. Par pli simple du 25 août 2009, le demandeur a ainsi informé le Conseil synodal de ce qu'il n'avait d'autre choix que sa mise en faillite personnelle. Il a ensuite informé la défenderesse de l'ouverture de la faillite. La défenderesse l'a toutefois soutenu, acceptant de lui renouveler sa confiance malgré ce fait, tout en exigeant de lui un engagement à ne plus pratiquer de jeux d'argent, à suivre un traitement psychologique et à informer le responsable de l'ORH de l'évolution du traitement. Le Conseil Synodal continuait à estimer qu'il répondait aux exigences pour exercer le

ministère pastoral et que ses conditions d'engagement n'étaient en rien modifiées.

Par la suite, le demandeur a souscrit à tout le moins encore un nouvel emprunt auprès d'un paroissien.

5. Depuis l'entrée en vigueur de la CCT du 3 septembre 2008, les rapports de travail des parties étaient soumis à ladite convention.

L'art. 21 al. 2 de la CCT prévoit qu'en cas de résiliation après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit.

Conformément à l'art. 23 de la CCT, en cas de résiliation abusive, la partie qui résilie abusivement doit verser à l'autre une indemnité fixée conformément à l'art. 336a al. 2 et 3 CO. Cette indemnité, calculée selon le nombre d'années de service, est de 12 mois de salaire au maximum dès 16 années de service.

L'art. 61 de la CCT prévoit qu'en cas d'incapacité de travail non fautive pour cause inhérente à la personne du travailleur, l'employeur verse le salaire pendant les douze premiers mois aux personnes employées par un contrat de durée indéterminée. Aux termes de l'art. 69 al. 1 et 2 CCT « les parties contractantes désignent un représentant pour l'employeur et un représentant pour les personnes employées. Ceux-ci ont pour tâche de régler les différends et les difficultés liées à l'interprétation et l'application de la présente convention. En cas d'échec, une commission paritaire comprenant trois représentants de l'employeur et trois représentants des associations parties à la convention entend les parties au litige et décide, avec un président neutre agréé par les deux parties. Cette décision peut être contestée devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage. La commission s'organise elle-même. Les litiges individuels sont de la compétence du Tribunal des Prud'hommes. »

6. a) Le 17 janvier 2011, le demandeur a rédigé à l'attention de ses collègues « l'épître » suivante concernant la gestion des conseils des régions ...]ouest vaudois et promenthouse :

« [...]

Suite aux remontrances dont j'ai fait l'objet, lors de notre Conseil du 13 janvier dernier, j'ai préféré laisser s'écouler 3 jours, afin de ne pas céder le pas à la colère, toujours mauvaise conseillère.

Le point 5 du PV de ce Conseil, que j'ai lu avec attention, me donne maintenant l'occasion d'exprimer, à tête plus reposée, ce que j'ai sur le cœur.

[...]

5) Je déplore, particulièrement chez [...] et [...] (dont je venais pourtant de défendre le dilemme intérieur) le ton utilisé pour qualifier une attitude jugée « intolérable » ou « inadmissible » je ne suis ni votre enfant, ni votre élève, ni votre « petit soldat » et je pense ne jamais vous avoir traités comme tel !

6) Depuis l'arrivée de ...][...] dans le ...]CR1, je déplore plus globalement une fâcheuse tendance à l'esprit de jugement, aux allusions, et autres sous-entendus, visant des personnes souvent absentes.

7) Je regrette que l'excellent climat de confiance qui présidait à l'équipe du ...]CR2, jusqu'alors très soudée autour de [...], soit maintenant en train de s'effriter.

8) Ayant déjà vécu - et combattu - l'excessive précipitation du processus [...], je ne peux approuver la méthode de [...], visant à tout faire dans l'urgence, comme si nous devions aller « plus vite que la musique ». Cette attitude, qui ressemble fort à une fuite en avant, n'a d'autre conséquence que de précipiter la démobilisation des fidèles, déjà largement entamée depuis [...].

9) Je déplore un autoritarisme croissant chez [...], lequel pourtant, prétendait initialement ne pas avoir voulu un tel poste : que dire de ces ordres de marche, quasi militaires, teintés de mots tels que « guerre », « munitions », « sous tutelle », et son cortège de « il faut vraiment que... » ? Vivons-nous encore ...]en Eglise ?...

Sur le fond :

[...]

3) Je déplore la légèreté avec laquelle certains d'entre nous se permettent de traiter les paroissiens et leurs ministres, moyennant ces phrases toutes faites, du style « il faudra bien qu'elles s'y fassent... » ou « de toutes façons, elles n'auront pas le choix... » ! Et trouvant légitime, par exemple, que dans la ...]paroisse de Coppet, on ait gelé 1 poste 1/2 en l'espace de quelques semaines, sans qu'aucune repourvue ne semble prévue ! Trouvant « normal » d'envisager toucher à nouveau aux paroisses pour économiser des postes, alors même que depuis 1999, puis en 2003-2004, les paroisses avaient déjà largement « trinqué » ! Au point d'employer à mon égard des menaces d'intimidation « tu veux qu'on décide de ton poste sans toi ?... » Mais au nom de quoi les ...]CR pourraient-ils se substituer au droit des paroisses à disposer d'elles-mêmes, particulièrement en ce qui concerne leurs finances et leur dotation ministérielle ?!!

[...]

9) Comme certains le savent, j'ai traversé depuis plusieurs années nombre de déserts intérieurs qui m'ont poussé à davantage de bienveillance et de miséricorde. J'ai heureusement trouvé sur mon

chemin des êtres de compassion, des oasis de ressourcement, des sources de renouvellement : quelques (sic) soient mes égarements ou manquements, j'attends que vous aussi, puissiez dire votre vérité dans cet état d'Esprit, dans ces « dispositions du cœur qui sont en Jésus-Christ... » ! (Phil. 2/5, ss)

[...]

Vu ce qui précède, **je demande qu'au point 5 du PV du 13/01/2011, le 2ème paragraphe soit rectifié comme suit** : « BdF nous informe qu'il ne pourra pas être présent pour cette séance du 22, étant déjà retenu toute cette journée par des obligations paroissiales. »

A défaut, je demanderai que le présent courrier soit formellement joint audit PV pour les archives.

Enfin, concernant la journée du 22 janvier prochain, je demande expressément **que toutes vos réflexions débouchent, non sur des décisions, forcément prématurées, mais sur des propositions à soumettre ensuite aux divers ...]Conseils et à nos ...]Assemblée régionales, puis enfin au Conseil Synodal.**

Espérant vivement pouvoir retrouver au ...]CR un climat profondément inspiré et bienveillant les uns à l'égard des autres, je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, cher Confrère, à mes sentiments dévoués pour la cause du Christ « au milieu de nous » »

b) Par courriel du 10 janvier 2012 adressé à la personne responsable du calendrier édité par la défenderesse, le demandeur a notamment écrit ce qui suit :

« [...], à la découverte de « votre » Calendrier, je ne peux qu'en déplorer la faiblesse, tant sur le plan graphique, esthétique que textuel : comment donc osez-vous prétendre mettre à notre disposition « un produit de qualité » ?... Et dire que notre Eglise a accepté de soutenir un tel projet financièrement - et à perte, puisque ce calendrier a été offert à toutes les paroisses du canton ! - cela continue de me sidérer et m'attriste au plus haut point... Néanmoins, avec mes salutations distinguées ».

Trois jours après, le demandeur a à nouveau fait part de son mécontentement au responsable du calendrier en lui écrivant ce qui suit :

« [...]

Je me dois, une dernière fois, de clarifier les points suivants :

1) Vous pensez pouvoir me rendre responsable de la « polémique », alors que vous (collectif) en êtes la cause !

2) En effet, dans ce dossier, vous nous infligez un préjudice, au moins moral :

[...]

3) Vous avez pensé, par une réponse approximative, puis par un refus de répondre à mon second courrier, pouvoir « clore » ou étouffer cette polémique...

Or, vous l'aggravez, en ne répondant pas aux questions de fond soulevées et en ne présentant aucune excuse aux personnes victimes de ce préjudice et vu le déficit qui en découle pour l'imprimerie PCL

4) La « forme et le ton » de mon dernier courriel ne sont que le reflet de cet état de faits, autour d'un produit, dont, par ailleurs, même un

étudiant en 1^{ère} année de graphisme verrait les incohérences graphiques - sans parler du fond (choix de textes et de photos)...
Je vous laisse donc maintenant à la vanité de votre satisfaction et préfère, par gain de paix, cesser ici cette controverse.
[...] ».

A la suite de ces courriels, l'ORH de la défenderesse a convoqué le demandeur afin qu'il s'explique sur le courriel du 10 janvier 2012. Le demandeur lui a répondu qu'il n'avait pas envie de s'expliquer sur sa désapprobation concernant la méthode et la conception du calendrier de la défenderesse, mais qu'il était prêt à rencontrer la défenderesse pour discuter de tout autre sujet relatif à son présent et proche avenir. L'ORH a rétorqué que l'entretien porterait bien sur les modalités de collaboration ayant cours auprès de la défenderesse et sur la manière dont le demandeur communiquait.

7. A une date inconnue en 2012, une commission de la défenderesse a entendu le demandeur dans le cadre de son engagement au sein de ...]la paroisse du Pays-d'Enhaut. Lors de cet entretien, [...], pasteure auprès de cette paroisse depuis mars 2012, a demandé au demandeur s'il était capable de collaborer avec une femme pasteure, ce à quoi il a répondu par l'affirmative, relevant que la plupart de ses collaborations avaient eu lieu avec des femmes, qu'elles avaient toutes été très positives, que son épouse exerçait ...]le Ministère de Diacre et qu'il avait quatre filles.

A compter de septembre 2012, le demandeur a exercé ses fonctions de pasteur au sein de ...]la paroisse du Pays-d'Enhaut.

8. Début mars 2013, [...], présidente ...]du Conseil paroissial du Pays-d'Enhaut, a demandé à [...] si elle pouvait se charger d'accompagner, dans les derniers instants de vie, la mère d'une amie qui avait décidé de recourir au service de l'association « Exit » pour un suicide assisté.

Informé de cette démarche et considérant que, de par leurs fonctions respectives de ministre et de présidente, [...] et [...] engageaient

par leur action inévitablement la paroisse et l'Eglise, sans par ailleurs avoir consulté le ...]Conseil paroissial au préalable, le demandeur, interloqué, leur a, en date du 5 mars 2013, adressé le sms suivant : « Repensant à vos propos de hier soir entre 2 portes, je pense (sic) que ce sf ne saurait être considéré comme « normal ». Accompagner les familles, certes, mais aussi oser dénoncer l'innommable, confesser notre complicité avec le mal et la mort, implorer la grâce du Seigneur pour cette vie volée et meurtrie. Car même si ça ne se voit pas, même si tout est fait pour le banaliser, la famille et vous, avez maintenant son sang sur vos mains... Puisse donc le Seigneur avoir encore compassion et vous accorder SA paix ! De cœur avec vous ce jour, [...]. »

Le 9 mars 2013, le demandeur s'est entretenu avec [...] au sujet du décès susmentionné et du SMS envoyé. Après plus de deux heures de discussions, [...] a téléphoné à [...] pour la prier de venir assister à la fin de la discussion. Entendu à ce sujet, le témoin [...] a décrit le climat comme étrange, ayant le sentiment d'être face à un mur, le demandeur posant la main sur une Bible.

9. Par courriel du 6 avril 2013, [...] a écrit ce qui suit au demandeur :

« Helo, (sic)
bien rentré ?
alors pour ce retour dans le culte demain tu viens ? avec ou sans
jeune ? tu intervies toujours ?
[...] ».

Par courriel du 7 avril 2013, le demandeur a répondu à [...] qu'il lui paraissait évident qu'il devait présider le culte du dimanche, ou pour le moins y prêcher. Il s'est par ailleurs plaint de son intervention qu'il a qualifiée d'excessive et maladroite et qui aurait désarçonné plus d'un paroissien lors de l'Assemblée. Il a également critiqué la manière dont elle préparait ses célébrations, exprimant son incompréhension lorsqu'elle a confié « les lectures de la Passion à des femmes, dont le rôle et la place, au moment de ladite Passion furent pourtant bien différents... ». Il concluait par ces mots : « Sur ce, je te laisse à tes cogitations, partant le

cœur alourdi par un état d'esprit que je n'avais pas souhaité pour notre collaboration... ».

10. **a)** En date du 10 avril 2013, l'ORH de la défenderesse a adressé le courrier suivant au demandeur :

« Entretien de collaboration
Monsieur le pasteur,
Suite à des échos alarmants de votre activité ministérielle ...]au Pays-d'Enhaut, je vous convoque à un entretien de collaboration, le mercredi 17 avril 2013, à 16h, à l'Office des ressources humaines, ...]Rue de l'Ale 31, Lausanne.
Monsieur [...], conseiller synodal répondant des régions, sera présent à cet entretien.
Je vous demande d'être ponctuel.
[...] »

Le 14 avril 2013, le demandeur a accusé réception du courriel précité et a répondu ce qui suit :

« [...] A mon retour de vacances, je découvre avec effarement votre courrier du 10 courant : en effet, vous ne mentionnez nulle part d'où proviennent les « échos alarmants » auxquels vous faites allusion ?...
De plus, le ton dudit courrier est des plus déplaisants : qui peut justifier que l'Autorité de notre Eglise s'adresse à ses collaborateurs dans des termes aussi autoritaires ? Même en entreprise, je n'ai jamais constaté pareilles dérives...
Notre Présidente du Conseil, [...], a cru bon solliciter un soutien de votre part : dans la crise et les désordres profonds qui touchent notre Eglise, pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ?...
En conséquence, et vu l'absence de motifs sérieux, clairement argumentés, il est hors de question que je me présente à votre convocation de mercredi prochain, 16h - ni à toute autre qui lui ressemblerait.
Par ailleurs, je vous informe que l'ordre du jour de notre prochain ...]Conseil (ce mercredi soir) prévoit un point spécifique concernant la « communication » au sein de notre ...]Conseil : nous aurons ainsi toute latitude pour déterminer ensemble les dispositions les plus adéquates en la matière.
Si vous le jugez nécessaire, vous aurez ensuite tout loisir de nous soumettre une proposition constructive impliquant les 2 ministres ...]du Pays-d'Enhaut - et, cas échéant, des membres du ...]Conseil paroissial afin de clarifier calmement la situation et trouver une issue acceptable pour tous.
[...] ».

Par courrier du 16 avril 2013 adressé au demandeur, l'ORH a réitéré sa convocation à l'entretien du 17 avril 2013 en expliquant que

celui-ci avait pour but de clarifier la situation et l'a averti des conséquences de son absence, laquelle constituerait un refus de collaborer avec l'employeur.

Par courriel du 17 avril 2013, le demandeur a répondu, brièvement et en hâte, en raison d'un service funèbre qu'il devait préparer pour l'après-midi, qu'il ne refusait pas de collaborer avec son employeur, mais qu'il n'acceptait pas d'être convoqué seul et sans motif sérieux et clairement argumenté. Il récusait fermement l'expression « échos alarmants », laquelle ne reposait selon lui que sur les extrapolations de deux personnes. Il déplorait par ailleurs le climat de délation publique et la suspicion injustifiée dont il faisait l'objet et dont l'ORH semblait se rendre complice sans avoir vérifié la véracité de ces échos auprès de tous les conseillers de paroisse.

A la suite de ce courriel, la défenderesse a, par courrier et courriel du même jour, convoqué le demandeur à un entretien de collaboration en date du 19 avril 2013 en invoquant notamment le devoir de fidélité du travailleur, en lui rappelant qu'un entretien de collaboration n'était pas une faculté laissée à l'employé selon son bon plaisir et en le menaçant formellement d'une résiliation de son contrat de travail.

Toujours le 17 avril, le demandeur a accusé réception de ce courriel et a répondu ce qui suit :

« [...]

1) L'inacceptable est que vous ne m'ayez fourni aucune raison précise et argumentée justifiant une telle convocation. Je n'ai fait que réagir légitimement à ce que je considère encore comme une dérive autoritaire.

2) Je l'ai rappelé à M. [...] (sic), je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une remise à l'ordre.

Je crois encore qu'en Eglise, il est possible et hautement souhaitable d'user de correction fraternelle : êtes-vous dans cet état d'esprit, quand vous usez de menaces à l'égard de vos employés (je ne suis hélas pas le seul), telles que celle d'un « licenciement avec effet immédiat et pour de justes motifs » ?!...

3) M. [...] (sic) s'est permis de m'empêcher de me rendre au ...]Conseil paroissial de ce soir, prétextant qu'il ne fallait pas le « diviser »... Sachez pourtant que notre ...]Conseil n'était aucunement divisé jusqu'à ce que 2 personnes me dénoncent à votre Autorité.

Pour ma part, et nombreux en sont témoins, j'ai toujours œuvré à la conciliation entre des positions, même divergentes.

4) Si je suis évidemment au courant de certains faits litigieux qui ont entaché la relation entre Mme [...] et moi, je ne connais absolument pas le contenu réel des courriers que cette dernière et Mme [...] vous ont lâchement adressé (sic), sans m'en donner copie, ni aux autres conseillers.

5) Puisque vous affirmez qu'il s'agit d'accusations précises, pourquoi ne m'en avez-vous pas donné le contenu précis, avant une quelconque convocation dans vos locaux ?...

6) Je n'ai jamais contesté que l'ORH soit le représentant de l'employeur. En revanche, sur la base, en effet, d'extrapolations de 2 personnes, vous vous êtes permis de court-circuiter notre Conseil paroissial, sans vérifier au préalable auprès de tous ses membres la véracité de ces allégations...

7) Je déplore les insinuations et les menaces de votre dernier paragraphe : en effet, en bien des circonstances de ma vie personnelle et pastorale, j'ai toujours tâché d'assumer le plus authentiquement mes actes, même ceux qui m'ont coûté et humilié le plus...

Néanmoins, par gain de paix, et parce que je ne crains aucunement de rendre compte devant vous de mon ministère ...]au Pays-d'Enhaut, je me rendrai finalement à votre rendez-vous de ce vendredi, 10h - pourvu qu'il soit mené dans l'esprit fraternel que je soulignais plus haut.

[...] »

b) Le demandeur s'est finalement rendu à l'entretien du 19 avril 2013. Lors de cet entretien, [...] et [...], membres du Conseil Synodal, ont notamment exigé du demandeur qu'il adresse des excuses écrites à [...] et [...].

Par courrier du 20 avril 2013, le demandeur a présenté ses excuses à ces deux personnes quant à la dureté de son SMS du 5 mars dernier en ces termes :

« Mesdames, chères [...] et [...],

Sur recommandation expresse du Conseil Synodal, et par souci de ne pas voir notre paroisse partagée en deux, je vous confirme par écrit les regrets que je vous avais exprimés oralement le 9 mars, quant à la dureté de mon SMS du 5 mars dernier et vous prie de bien vouloir m'en excuser.

Etant persuadé que l'avenir de notre collaboration dépendra essentiellement de la reconnaissance mutuelle de nos faiblesses, et du partage de nos pardons, je forme tous mes vœux dans la prière pour que ce chemin soit rendu possible par et dans le Christ. »

11. Par courrier recommandé du 6 mai 2013, la défenderesse, par [...], a résumé l'entretien du 19 avril 2013 en présence du demandeur et a formulé plusieurs reproches à son encontre,

concernant particulièrement son comportement jugeant et méprisant avec [...] et le fait qu'il célébrait les cultes dominicaux en aube blanche avec étoile, alors que ce n'était pas l'usage chez la défenderesse. Elle a indiqué être restée perplexe après avoir entendu le demandeur expliquer que faire lire l'Évangile de Pâques à trois femmes et célébrer un culte par quatre femmes constituerait une provocation à son égard. Elle lui a fait part de sa profonde insatisfaction et lui a rappelé qu'elle attendait de lui un changement immédiat et radical en matière d'attitude relationnelle, à savoir une prise en compte respectueuse d'autrui, qu'il entreprenne tous les efforts nécessaires au rétablissement d'une collaboration harmonieuse avec sa collègue et une collaboration sans faille avec toutes les instances de la défenderesse. Elle lui a enfin indiqué que le courrier, signé par [...], la présidente et le vice-président du Conseil Synodal, valait avertissement.

12. **a)** Désireux d'améliorer sa collaboration avec [...], le demandeur a accepté d'entreprendre une médiation avec le pasteur coordinateur [...]. C'est ainsi qu'entre le 8 mai et le 23 juillet 2013, quatre rencontres ont eu lieu entre ces trois personnes. Grâce à l'aide du pasteur [...], les tensions entre le demandeur et [...] ont progressivement pu être apaisées et leur collaboration améliorée.

En date du 23 juillet 2013, [...] a informé [...] et [...] du résultat de la médiation et a mis en avant la bonne volonté du demandeur et de [...] pour essayer de sortir de leur situation difficile.

En décembre 2013 toutefois, les tensions entre le demandeur et [...] se sont ravivées. A partir de janvier 2014, une seconde médiation a été mise en place par le coordinateur [...] avec l'aide du pasteur [...].

b) Le 11 février 2014, une visite d'Église réglementaire par une délégation du [...] Conseil régional a eu lieu dans la paroisse [...] du Pays-d'Enhaut. Constatant que les difficultés relationnelles entre le demandeur et [...] n'étaient pas encore totalement apaisées, cette délégation a prévu une visite complémentaire à l'automne 2014.

Dans le cadre de la médiation, neuf rencontres ont eu lieu jusqu'à la Pentecôte 2014, dont deux avec l'ancien et le nouveau ...]Conseil paroissial. Ces rencontres ont été perçues très positivement par le demandeur et [...], lesquels y ont vu les prémices d'un réel apaisement.

13. Au cours de l'été 2014, un problème est survenu en relation avec le catéchisme régional et l'expédition de papillons y relatifs.

En date du 2 juillet 2014, le demandeur a adressé le courriel suivant à [...], catéchète auprès de la paroisse ...]du Pays-d'Enhaut durant une douzaine d'année jusqu'en 2014 :

« Cher (sic) [...],
Autant te l'avouer : je suis rentré de notre entrevue d'hier soir, attristé, estomaqué, et abattu...
J'espère au moins que de ton côté, tu es rentrée soulagée d'avoir pu ainsi vider ton sac !
Ce que je craignais est arrivé : seul sur le banc des accusés, j'ai dû faire face à tes nombreuses remontrances et ce, devant des conseillers qui n'avaient pas du tout le même niveau d'information que nous, pour pouvoir correctement discerner l'état de la situation. Cette rencontre aura au moins mis en évidence ceci :

- 1) Ton parti-pris inconditionnel pour ...][...], suivi de ta suspicion à mon égard
- 2) Malgré mes demandes, ton refus manifeste de nous rencontrer d'abord à 2 et avant ce Conseil, jusqu'à me tourner le dos à la sortie du concert de samedi...
- 3) La prétendue « impolitesse » de mon mail, dont tu m'as soupçonné devant tout le Conseil, nécessitera un éclaircissement : car après plusieurs relectures, je trouve cette accusation vraiment infondée.
- 4) Pour sortir de cette situation difficile, je crois que c'est particulièrement entre nous 2 qu'il s'agit de chercher un chemin de réconciliation : encore faudra-t-il que tu la souhaites.
- 5) Je comprends bien que tu aies été fortement déçue par des problèmes d'organisation. En revanche, je ne comprends pas pourquoi tu ne m'en as pas parlé plus tôt directement et de vive voix.
- 6) L'appel du Seigneur à voir plus loin que les dysfonctionnements inévitables de cette année, pour faire si possible mieux ensemble l'an prochain.

[...] ».

14. a) En date du 29 octobre 2014, une délégation de trois membres du Conseil régional s'est rendue à la Paroisse ...]du Pays-d'Enhaut pour une visite d'Eglise complémentaire. A l'issue d'un repas

préparé par les conseillers paroissiaux, les conseillers régionaux ont salué l'évolution positive de la relation entre le demandeur et [...]. A la fin de ce repas, [...] a toutefois exprimé les divergences qui existaient entre elle et le demandeur.

b) A une date inconnue, mais après le 29 octobre 2014, le demandeur a rencontré le pasteur [...], lequel a proposé de reprendre une médiation, en présence du demandeur, de [...] et de [...].

c) En date du 2 décembre 2014, le Conseil régional s'est réuni pour statuer sur la collaboration entre les ministres de la paroisse ...]du Pays-d'Enhaut et préparer un rapport à l'attention du Conseil synodal, lequel devait lui être remis en janvier 2015.

Le 18 décembre 2014, le demandeur a annoncé aux conseillers paroissiaux qu'il renonçait à célébrer le culte de Noël au vu des problèmes relationnels qu'il rencontrait. Se référant au rapport que le Conseil régional allait rédiger et remettre au Conseil synodal, il indiquait ce qui suit : «étant moi-même déjà sous le coup d'un avertissement, il y a fort à craindre que le Conseil Synodal opte pour mon licenciement immédiat - ce qu'il a déjà fait pour d'autres ministres, dont mon épouse, tout récemment... ».

Par courriel du 20 décembre 2014, le demandeur, préoccupé d'être déplacé dans une autre paroisse, a proposé à [...], en toute confidentialité et avant que le Conseil régional n'établisse son rapport à leur sujet, de reprendre une médiation avec [...] en y associant [...]. Cette proposition a été refusée le lendemain par [...] au motif qu'elle n'était pas fermée à une discussion avec lui, mais qu'elle avait besoin de retrouver un peu de calme et de paix intérieure. Elle a par ailleurs confirmé qu'ils risquaient fort de devoir partir tous les deux.

d) Le 5 janvier 2015, le Conseil régional a rendu son rapport, lequel constatait que les ministres ...]du Pays-d'Enhaut avaient mis beaucoup de bonne volonté et d'énergie pour arriver à une collaboration

saine, mais que ces efforts étaient régulièrement mis en échec. Le rapport concluait qu'il fallait renoncer à la poursuite de la collaboration entre le demandeur et [...]. La seule question qui restait ouverte pour le Conseil régional était de savoir si les deux pasteurs devaient quitter la paroisse ou si seulement un seul devait partir et si oui, lequel. Ce conseil a transmis ce rapport à l'ORH de la défenderesse afin que celui-ci prenne une décision.

En date du 7 janvier 2015, le Conseil régional a entendu le demandeur.

Par courrier du 10 janvier 2015 adressé au Président du Conseil régional, le demandeur a vivement contesté, tant sur la forme que sur le fond, le rapport du 5 janvier 2015, en estimant notamment que ce n'était pas le rôle du Conseil régional de se prononcer sur la collaboration particulière entre deux ministres. Il attirait également l'attention du Président du Conseil régional sur sa situation familiale, à savoir que son épouse venait d'être licenciée sans possibilité de toucher le chômage et que trois des quatre filles du couple étaient encore à leur charge, et précisait notamment ce qui suit : « je défendrai donc la continuité de mon engagement dans cette magnifique paroisse ».

Le 14 janvier 2015, le demandeur a demandé à l'ORH de la défenderesse un entretien à la suite du rapport du 5 janvier 2015 afin qu'il puisse porter à la connaissance de la défenderesse plusieurs éléments déterminants au sujet de sa situation familiale et personnelle.

e) Le 9 février 2015, le demandeur, accompagné d'un ami, a rencontré l'ORH de la défenderesse, en présence de [...] et d'une certaine ...]Mme [...]. Lors de cette rencontre, le demandeur a manifesté son désir d'exercer et de poursuivre son ministère au sein de ...]la paroisse du Pays-d'Enhaut. L'ORH a indiqué au demandeur qu'il aurait des entretiens avec les membres du ...]Conseil paroissial, du ...]Conseil Régional ainsi qu'avec [...] pour examiner la situation. La question d'un éventuel licenciement n'a pas été formellement abordée.

Par courriel du 14 février 2015, le demandeur a fourni à l'ORH une liste de témoins à entendre au sujet ...]du Ministère du Pays-d'Enhaut.

Le 16 février 2015, [...] a rencontré le ...]Conseil de paroisse du Pays-d'Enhaut. Il a entendu [...] le 17 février 2015. Entre les 6 et 9 mars 2015, [...] s'est entretenu avec un pasteur, des catéchètes, la secrétaire paroissiale et des anciens conseillers de paroisse. Il a enfin rencontré le ...]Conseil régional le 11 mars 2015.

Selon le témoin [...], membre de la commission de gestion ...]du conseil de paroisse du Pays-d'Enhaut, [...] et [...] n'ont jamais pardonné au demandeur sa prise de position quant à l'incident lié à Exit, malgré le fait que celui-ci avait activement entrepris toutes les démarches raisonnablement envisageables pour atténuer les tensions avec ces deux personnes. Le témoin [...], secrétaire paroissiale depuis 18 ans, a indiqué de son côté que durant toute la période de collaboration entre [...] et le demandeur, celui-ci s'était montré systématiquement médisant et méprisant envers sa collègue, n'avait eu de cesse de lui faire des reproches sur sa manière de prêcher et de célébrer, en y ajoutant des petites vexations, comme ne pas lui passer le micro pendant le culte dominical.

15. **a)** Le demandeur a été convoqué à un entretien en date du 23 avril 2015, auquel il s'est rendu avec ...][...]. ...][...], président du ...]Conseil Synodal, [...] et [...] étaient présents à cet entretien. A cette occasion, ils ont remis une lettre de résiliation au demandeur, aux termes de laquelle la défenderesse a résilié les rapports de travail du demandeur avec effet au 31 juillet 2015, en indiquant ce qui suit :

« Les motifs de cette résiliation vous sont connus, et vous les avez du reste anticipés dans diverses correspondances adressées notamment à votre collègue ou au conseil de paroisse dans lesquels vous sentiez venir cette résiliation. Nous ne les détaillons pas ici ; nous relevons simplement que malgré l'avertissement qui vous a été adressé, le suivi de cette situation par l'ORH, les diverses mesures mises en place, en particulier auprès de Monsieur ...][...], votre collaboration tant avec votre collègue qu'avec les laïcs de votre paroisse, votre attitude et votre façon d'envisager plus globalement votre ministère ne sont simplement pas compatibles avec ce que

l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud peut et doit attendre de l'un de ses ministres. Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision douloureuse mais considérons aujourd'hui que toute autre option est définitivement exclue. ».

La défenderesse a confirmé durant l'instruction que cette décision était irrévocable.

b) En date du 27 avril 2015, le demandeur a listé à l'attention de la défenderesse les tâches et engagements futurs à accomplir en lui demandant l'autorisation de célébrer néanmoins deux journées les 2 et 3 mai pour lesquelles il s'était engagé. Il attendait par ailleurs qu'elle lui signifie par écrit l'interdiction de travailler et qu'elle lui explique comment il informerait de la situation les personnes auprès desquelles il s'était engagé et quels motifs il allait invoquer pour expliquer ces changements « brusques et scandaleux ».

Par courrier du 29 avril 2015, le demandeur a été libéré de son obligation de travailler à compter du 23 avril 2015.

Prenant acte de sa libération de travailler, le demandeur a, par courriel du 30 avril 2015, critiqué la manière dont il était traité, ne comprenant pas ce qu'il avait fait pour mériter un tel traitement et demandant comment la défenderesse allait en répondre « devant le Seigneur et devant ses fidèles ». Son courriel était accompagné d'une liste de ses engagements jusqu'à l'échéance contractuelle.

Après avoir appris que son adresse professionnelle, son numéro de téléphone IP ainsi que son portable professionnel allaient être désactivés, le demandeur a écrit ce qui suit à la défenderesse, par courriel du 7 mai 2015 :

« Le [...]conseil synodal et l'office des ressources humaines apprendront bientôt à leurs dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ. ».

16. Le dernier salaire mensuel brut du demandeur, 13^e salaire compris, s'élevait à 11'360 francs.

17. Dans la revue [...] d'avril 2015, la défenderesse a informé les lecteurs de la fin des rapports de travail qui la liaient avec le demandeur pour des motifs relevant de la sphère privée de celui-ci, lesquels n'étaient toutefois pas liés à une quelconque attitude pénalement répréhensible.

18. Par lettre du 7 juillet 2015, le demandeur s'est opposé à la résiliation de ses rapports de travail, indiquant sa volonté de reprendre son poste [...] dans la paroisse du Pays-d'Enhaut.

19. En date du 16 juillet 2015, le Dr [...] a établi un certificat médical par lequel il attestait que le demandeur était en incapacité de travailler à 100% du 15 juillet 2015 au 31 août 2015. Dans un certificat médical du 8 septembre 2015, le Dr [...] a indiqué ceci : « éviction du milieu pathogène (employeur), incapacité 100% ». Le demandeur a ensuite été en incapacité de travailler à 70% du 1^{er} au 30 septembre 2015, à 50% du 1^{er} octobre au 31 janvier 2016 et à 25% du 1^{er} au 29 février 2016. Lors de son audition en qualité de témoin, le Dr [...] a indiqué que le demandeur était psychologiquement et intellectuellement complètement incapable d'assumer sa fonction et que cette incapacité était liée à son employeur.

20. Le 2 octobre 2016, [...] a répondu à une interview de la RTS dans le cadre de l'émission radiodiffusée « Haute Fréquence ». Dans cette interview, elle a indiqué qu'en raison du SMS du 5 mars 2013 du demandeur, elle ne s'était pas adressée à son conseil de paroisse et aux gens [...] du Pays-d'Enhaut, mais elle avait téléphoné aux ressources humaines, car elle estimait « qu'un pasteur qui se prenait à ce point-là pour quelqu'un qui peut comme ça décider qui a du sang de qui sur les mains, ça méritait d'en référer à son responsable ». Selon elle, le licenciement avait « sauvé la mise dans la paroisse ».

21. a) Par demande du 29 février 2016, D. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement immédiat par la défenderesse d'un montant de 136'320 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015,

d'un montant brut de 48'237 fr. 40, sous déduction des charges sociales usuelles, d'un montant net de 18'502 fr. 60, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, et d'un montant de 1'200 fr. au titre des frais de la procédure de conciliation. Subsidiairement au paiement du montant de 136'320 fr., le demandeur a conclu à ce que les premiers juges constatent la nullité de, subsidiairement annulent, la décision de résiliation des rapports de travail selon lettre du 23 avril 2015 et ordonnent sa réintégration dans ses fonctions au service de la défenderesse. Il a réservé toutes prétentions en paiement de son salaire pour la période postérieure au 31 janvier 2016.

b) Par demande du 29 février 2016, la Caisse cantonale de chômage a conclu en substance à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle est subrogée au demandeur dans ses droits, y compris le privilège légal qu'elle détient à l'encontre de la défenderesse, à concurrence de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015, correspondant aux indemnités de chômage et aux allocations familiales versées au demandeur pour la période du 3 août 2015 au 31 janvier 2016, et au paiement par la défenderesse d'un montant de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015.

c) Par réponse du 28 juin 2016, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

En droit :

1. Le principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, que prévoyait expressément l'art. 66 al. 1 aOJ (loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006), est un principe juridique qui demeure applicable sous la LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110 ; ATF 135 III 334 consid. 2 et réf. cit. ; TF 4A_555/2015 du 18 mars 2016 consid. 2.2). En vertu de ce principe, l'autorité cantonale à laquelle

une affaire est renvoyée est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Les considérants de l'arrêt de renvoi lient également les parties, en ce sens qu'elles ne peuvent plus faire valoir dans un nouveau recours fédéral contre la nouvelle décision cantonale des moyens qui avaient été rejetés ou n'avaient pas été soulevés dans l'arrêt de renvoi (ATF 125 III 421 consid. 2a). La cognition de l'autorité cantonale est limitée par les motifs de l'arrêt de renvoi, en ce sens qu'elle est liée par ce qui a déjà été tranché définitivement par le Tribunal fédéral ainsi que par les constatations de fait qui n'ont pas été critiquées devant lui ; des faits nouveaux ne peuvent être pris en considération que sur les points qui ont fait l'objet du renvoi, lesquels ne peuvent être ni étendus, ni fixés sur une base juridique nouvelle (ATF 131 III 91 consid. 5.2 et réf. cit.).

2.

2.1 En vertu de l'autorité attachée à l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, il est acquis que le licenciement de l'appelant du 23 avril 2015 était justifié mais illicite sous l'angle d'une violation du droit d'être entendu, raison pour laquelle l'intéressé peut prétendre au versement d'une indemnité à ce titre, la réparation en deuxième instance n'étant pas envisageable. Reste donc à trancher la question du montant de l'indemnité due par l'intimée à l'appelant au titre de la violation de son droit d'être entendu.

2.2

2.2.1 La jurisprudence distingue le licenciement injustifié et le licenciement illicite (ou contraire au droit). Le licenciement injustifié n'est fondé sur aucun motif valable, tandis que le licenciement illicite peut avoir été prononcé pour des raisons valables mais en violation du droit d'être entendu de l'employé (TF 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.3.1).

2.2.2 Selon l'art. 29 al. 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité

garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; ATF 132 V 368 consid. 3.1 ; TF 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 et réf. cit.).

En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (TF 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et réf. cit.). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (TF 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2. et réf. cit.). Le Tribunal fédéral a ainsi admis une violation du droit d'être entendu s'agissant d'un fonctionnaire qui s'était vu remettre, au moment même de la réunion pour laquelle il avait été convoqué la veille, une décision de licenciement rédigée d'avance, sans qu'il ait été informé au préalable de l'objet de l'entretien et bien qu'il ait su que son employeur était insatisfait de ses prestations professionnelles (TF 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4).

2.2.3 Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 ; ATF 127 V 431 consid. 3d/aa). Cependant, en droit de la fonction publique, la jurisprudence admet

qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (cf. TF 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1; TF 8C_158/2009 précité consid. 6.6, non publié aux ATF 136 I 39). Celle-ci peut intervenir sur la base d'une application par analogie des règles relatives aux conséquences d'une résiliation injustifiée (cf. TF 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1), voire sur la base d'une application par analogie des dispositions de droit privé sur le licenciement abusif (cf. TF 8C_861/2012 précité consid. 6.2).

Dans un arrêt relatif à des rapports de travail de droit public du 17 avril 2020 (TF 8C_180/2019 précité), il a été tenu compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de la violation grave du droit d'être entendu de l'employé, de ses compétences et qualités ainsi que de la durée des rapports de service, de sorte qu'un montant équivalant à trois mois de salaire a été estimé suffisant (consid. 4.3.2).

Dans un arrêt rendu le 14 janvier 2016 en matière de contrat de travail de droit public (TF 8C_12/2015), le Tribunal fédéral a confirmé l'appréciation des juges cantonaux genevois qui avaient fixé l'indemnité pour violation du droit d'être entendu à deux mois de salaire en tenant compte en particulier de la nature et de l'importance des manquements de l'employée, de son attitude de dénégation face aux faits avérés par l'enquête, de son refus d'être affectée à un poste d'une classe inférieure ainsi que de la gravité toute relative de la violation de son droit être entendue (consid. 5). Les juges fédéraux ont estimé à cet égard « que le comportement incriminé était de nature à justifier l'allocation d'une indemnité située plutôt dans la fourchette inférieure des montants prévus par la loi » (consid. 7.2).

Dans une affaire de rapports de travail de droit privé, le Tribunal fédéral a confirmé que l'indemnité pour licenciement abusif devait être fixée en fonction de plusieurs critères, notamment la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle

faute concomitante et les effets économiques du licenciement (TF 4A_604/2019 du 30 avril 2020 consid. 8 et réf. cit.).

2.3 En l'espèce, la violation du droit d'être entendu – que l'indemnité vise à réparer – est consacrée par le fait qu'entre février et mars 2015, l'ORH s'est entretenu avec diverses personnes au sujet des problèmes que rencontrait la paroisse et que l'appelant s'est vu signifier son licenciement à l'issue de cette « instruction complémentaire » sans avoir eu la possibilité de se déterminer sur ces derniers éléments.

Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. consid. 2.2 *supra*), l'indemnité doit être fixée en tenant compte de la gravité de la violation du droit d'être entendu. En l'espèce, il faut relever que l'intimée, par son ORH, avait déjà à plusieurs reprises fait part à l'appelant des manquements qu'elle lui reprochait, manquements sur lesquels il avait pu se déterminer librement. En particulier, l'intimée a organisé plusieurs séances avec l'appelant afin de discuter notamment de ses problèmes relationnels avec [...] et lui a adressé un avertissement à la suite d'une entrevue durant laquelle l'appelant a pu s'exprimer. L'appelant a été entendu par le Conseil régional le 7 janvier 2015 et s'est ensuite déterminé sur le rapport rendu par ledit conseil par courrier du 10 janvier 2015, puis à nouveau lors d'un entretien avec l'ORH le 9 février 2015.

Aussi, la violation du droit d'être entendu de l'appelant n'est pas grave dans la mesure où il a pu s'exprimer librement à plusieurs reprises, y compris sur le rapport du Conseil général. L'intimée avait déjà communiqué à l'appelant son insatisfaction au sujet de ses compétences professionnelles et l'appelant avait indiqué dans un courrier du 18 décembre 2014 qu'il y avait « fort à craindre que le Conseil Synodal opte pour [s]on licenciement immédiat » dès lors qu'il était sous le coup d'un avertissement, ce qui démontre qu'il savait que la fin des rapports de travail était envisagée. De même, lorsqu'il s'est déterminé par courrier du 10 janvier 2015, il s'attendait à ce qu'un terme soit mis à son contrat puisqu'il se disait prêt à défendre la continuité de son engagement et qu'il attirait l'attention du Président du Conseil régional sur sa situation

familiale et financière, soit sur les conséquences pour lui d'un licenciement. Aussi, le fait qu'il n'a pas été entendu sur les derniers éléments du rapport, à savoir les entretiens menés entre février et mars 2015, qui n'apparaissent pas décisifs quant à la fin des rapports de travail, n'a pas porté gravement atteinte aux droits de l'appelant.

Il convient également à ce stade et conformément à la jurisprudence précitée de tenir compte de la nature et de l'importance des manquements de l'appelant (cf. TF 8C_12/2015 précité). A cet égard, il ressort des événements relatés que le comportement de l'appelant dans le cadre des rapports de travail était particulièrement inadéquat. Il ressort des pièces au dossier, plus particulièrement des écrits de l'appelant, que celui-ci avait un caractère difficile, voire incompatible avec sa mission d'homme d'Eglise. Il avait une attitude impropre à la collaboration, refusant de coopérer avec ses collègues ou ses supérieurs lorsque cela n'allait pas dans son sens, ce qui se manifestait par exemple dans ses refus à plusieurs reprises de se présenter à une convocation de ses supérieurs. L'appelant est également allé jusqu'à contacter personnellement la personne responsable du calendrier édité par la défenderesse pour critiquer son travail en des termes durs (« comment donc osez-vous prétendre mettre à notre disposition "un produit de qualité ?" », « je vous laisse donc maintenant à la vanité de votre satisfaction »), puis, interpellé par l'ORH de la défenderesse sur sa manière de communiquer, a refusé de s'expliquer sur le contenu de ses correspondances. Ce genre de comportement dénote chez D._____ une tendance à endosser le rôle d'autorité suprême et à refuser toute autre forme d'autorité que la sienne et celle de Dieu. A plusieurs occasions, il a reproché à ses supérieurs de vouloir le remettre à l'ordre, considérant que cette tâche ne leur incombait pas. Sa lettre du 17 janvier 2011, la teneur de son courriel du 14 avril 2013 ou encore les termes utilisés dans la plupart de ses courriels (« autoritarisme croissant », « termes aussi autoritaires », « pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ? », « dérive autoritaire », « je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une remise à l'ordre » ; « je ne

suis ni votre enfant, ni votre élève, ni votre "petit soldat" »), en sont les démonstrations. Il pouvait même se montrer agressif et avoir des réactions très vives lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, s'emporter exagérément, ou interférer dans le cadre de décisions qui ne le concernaient pas, notamment lorsque son épouse s'est vu refuser un stage. Il a également utilisé des termes inquiétants lorsqu'il s'est dressé contre son licenciement, indiquant que la défenderesse apprendrait « bientôt à [ses] dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ ».

La forme et le ton utilisés dans ses écrits choquent par leur violence et l'appelant n'avait de cesse de se justifier en remettant la faute sur l'autre. Ses courriers prolixes et parfois dénigrants démontrent une adaptation difficile au poste de pasteur et il avait d'ailleurs donné une mauvaise image de l'église, ce qui lui avait valu des avertissements et des remises à l'ordre. L'intimée, de son côté, a d'une part toléré les premiers débordements de l'appelant en lien avec son addiction aux jeux et l'a même soutenu en lui apportant une aide financière, puis a réagi avec sérieux pour contenir les problèmes engendrés par son difficile caractère et a mis en place deux médiations qui n'ont pas suffi à apaiser la situation.

L'attitude de l'appelant a ainsi rendu impossible la poursuite des rapports de travail. Aussi, le licenciement de l'appelant était inéluctable et les éventuelles explications de l'appelant - qui s'était déjà exprimé à plusieurs reprises - sur les derniers éléments rapportés par l'ORH n'y auraient rien changé. La violation de son droit d'être entendu n'a donc pas eu d'impact sur sa situation, de sorte qu'elle était, sous cet angle également, de très faible gravité.

Compte tenu de ce qui précède et des exemples jurisprudentiels, il se justifie d'allouer à l'appelant, à titre de réparation de la violation de son droit d'être entendu, un montant net de 10'000 fr., correspondant environ à un mois de salaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015.

3.

3.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens de ce qui précède.

3.2 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance.

En l'espèce, le montant de 10'000 fr. alloué à l'appelant ne représente que 7% du montant qu'il réclamait à titre d'indemnité. En conséquence, l'appelant obtient si partiellement gain de cause sur ce point qu'il ne se justifie pas de revoir la question des frais et des dépens du jugement entrepris.

3.3 En deuxième instance, l'appelant obtient gain de cause sur le grief de la violation de son droit d'être entendu, mais dans une très faible mesure, et succombe s'agissant de ses autres prétentions. Aussi, les frais judiciaires, arrêtés à 2'375 fr. 20 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant par 1'980 fr. et à la charge de l'intimée par 395 fr. 20 (art. 106 al. 2 CPC). L'intimée devra verser à l'appelant la somme de 395 fr. 20 à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance. La Caisse cantonale de chômage n'était pas concernée par l'appel, de sorte qu'elle n'a pas à en supporter les frais. Aucun émolument supplémentaire ne sera dû pour le présent arrêt ensuite de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral (art. 5 TFJC).

L'appelant devra en outre verser à l'intimée 5'000 fr. à titre de dépens réduits, compte tenu de la nature et des caractéristiques de la cause, des écritures déposées par l'intimée, y compris celles déposées après le renvoi par le Tribunal fédéral, ainsi que de la valeur litigieuse (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]). La Caisse cantonale de chômage ayant « adhéré »

aux conclusions de l'appelant, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens au sens de l'art. 24 al. 1 TDC.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé et son dispositif est complété par un chiffre Ibis comme il suit :

Ibis. dit que la défenderesse O._____ doit immédiat paiement au demandeur D._____ du montant net de 10'000 fr. (dix mille francs), plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'375 fr. 20 (deux mille trois cent septante-cinq francs et vingt centimes), sont mis à la charge de l'appelant D._____ par 1'980 fr. (mille neuf cent huitante francs) et de l'intimée O._____ par 395 fr. 20 (trois cent nonante-cinq francs et vingt centimes).
- IV. L'intimée O._____ doit verser à l'appelant D._____ la somme de 395 fr. 20 (trois cent nonante-cinq francs et vingt centimes) à titre de restitution partielle de l'avance de frais judiciaires de deuxième instance.
- V. L'appelant D._____ doit verser à l'intimée O._____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.
- VI. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Boris Heinzer (pour D. _____),
- Me Olivier Subilia (pour O. _____),
- Caisse cantonale de chômage.

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

- M. le Juge président de la Chambre patrimoniale cantonale.

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

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

Le greffier :