

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 avril 2018

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Oulevey, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 168 al. 1 let. d CPC ; 336 al. 1 let. d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **F.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 16 août 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **R.**_____**SÀRL**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 16 août 2017, adressé pour notification aux parties le 15 novembre 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et en délivrance d'un nouveau certificat de travail présentée par F. _____ contre R. _____ Sàrl (I), a dit que F. _____ verserait à R. _____ Sàrl la somme de 2'000 fr. de dépens (II) et a rendu son jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement du travailleur F. _____ avait pour cause le refus de ce dernier de se remettre en question sur des comportements qui avaient fait l'objet de remarques et de mises en garde de l'employeuse et non, comme le soutenait l'intéressé, le fait qu'il avait demandé à l'employeuse de respecter sa personnalité, de sorte qu'il n'avait pas été prononcé pour un motif abusif. Ils ont aussi considéré que si les supérieurs de F. _____ avaient pu faire preuve de maladresse par l'emploi de certains termes dans leurs lettres des 19 et 23 août 2016, il ne s'ensuivait pas que l'employeuse aurait manqué à son obligation de protéger et de respecter la personnalité du travailleur, qui n'avait dès lors pas droit à une indemnité. Enfin, ils ont considéré que le certificat délivré par l'employeuse satisfaisait aux exigences légales et que F. _____ n'était dès lors pas fondé à en demander un nouveau.

B. Par « recours » du 14 décembre 2017, mis à la poste le lendemain, F. _____ a saisi le Tribunal cantonal de conclusions tendant à la réforme de ce jugement, en ce sens que R. _____ Sàrl soit condamnée à lui payer un montant de 29'000 fr. à titre d'indemnité correspondant à six mois de salaire (I), à lui délivrer un certificat de travail corrigé « dans le sens indiqué dans la requête de première instance » (II) et à lui payer 2'000 fr. de dépens (III). F. _____ a produit un onglet de quatre pièces sous bordereau.

L'acte a été transmis à la Cour d'appel civile comme objet de sa compétence.

R._____Sàrl n'a pas été invitée à déposer une réponse.

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

1. R._____Sàrl est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 1999. Elle a son siège à [...] et a pour but social l'acquisition, la vente et l'exploitation de restaurants à l'enseigne de [...] en Suisse.

2. Par contrat du 2 novembre 2012, R._____Sàrl a engagé F._____ pour travailler, à temps partiel, en qualité de membre de l'équipe du restaurant [...] sis à [...],

Par contrat signé les 8 et 14 novembre 2013, R._____Sàrl a ensuite engagé F._____ en qualité de «Administrative Assistant» à plein temps auprès du même établissement, son entrée en fonctions étant fixée le 18 novembre 2013. Son salaire s'élevait à 4'800 fr. brut par mois, versé treize fois l'an.

A compter du 19 février 2014, R._____Sàrl a promu F._____ au poste de «Market Administrative Assistant» (assistant administratif du marché). Son salaire mensuel est passé de 4'800 fr. à 5'000 fr. brut, versé également treize fois l'an. Ses tâches consistaient pour l'essentiel à préparer le recrutement des nouveaux collaborateurs, à s'occuper de la gestion administrative des dossiers du personnel (gestion et saisie des heures de présences/absences, suivi des congés et des vacances, etc.) et à soutenir les gérants de restaurants dans leurs questions et leurs besoins.

3. Les performances de F._____ au sein de ce dernier poste ont fait l'objet d'évaluations périodiques :

a) A l'évaluation du 1^{er} semestre 2014 (14 août 2014), F._____ a obtenu une note globale de 3 sur 4, correspondant à : «démonstrations significatives».

En ce qui concerne ses «Leadership Competencies», l'appréciateur précisait toutefois ce qui suit :

«F._____, ta communication est bonne. Tu communique bien avec tes collègues. Toutefois, tu dois toujours garder en tête le rapport respectueux que tu dois avoir avec ton interlocuteur.

(...) Tu donnes une grande importance à nos hôtes et à la façon dont ils sont servis. Essayes (sic) d'avantage (sic) d'appliquer le même principe à tes hôtes internes à savoir les restaurants et les stores managers.»

b) A l'évaluation du 2^e semestre 2014 (5 décembre 2014), F._____ a également obtenu une note de 3 sur 4, sauf en ce qui concerne la rubrique : «Planifie et agit de manière stratégique», où il était relevé que :

«Tu as su développer une stratégie de collaboration étroite avec les restaurants du marché. Toutefois, tu dois travailler davantage sur tes rapports avec les autres MA [réd. Management Assistants] et autres collaborateurs du service center.»

S'agissant de l'évaluation globale de son niveau de performance, il était encore indiqué ce qui suit :

«Continues (sic) aussi à travailler sur tes le tact (sic) avec les autres collègues et essayes (sic) d'avantage (sic) d'avoir avec eux une bonne relation et étroite collaboration.»

c) A l'évaluation du 1^{er} semestre 2015 (6 juillet 2015), le niveau global de performance de F._____ a aussi été évalué à 3, avec notamment les remarques suivantes en ce qui concerne le travail d'équipe :

«Prends en considération les sensibilités des autres même lorsque les points de vue divergent.

(...) Bravo pour ton attitude engagée. Assures-toi (sic) qu'elle soit vraiment positive tout le temps.»

d) Dans l'évaluation de la performance annuelle au 31 décembre 2015 (14 février 2016), F._____ s'est vu octroyer la note globale de 2 sur 4, correspondant à : «améliorations nécessaires». Il était notamment précisé :

«F._____, tes rapports et ta communication doit (sic) être toujours sous contrôle et respectueuse (sic). Il faut être attentif à ne pas contrôler au-delà du nécessaire et empiéter (sic) sur les compétences d'autrui.

(...) Les stores managers apprécient le soutien que tu leur portes tous les jours. Je t'en remercie. Par contre, tu dois travailler d'avantage (sic) sur tes rapports avec tes autres collègues du service centre.»

Ces critiques faisaient notamment suite à des plaintes de la part de collègues de l'intéressé.

4. Malgré cet objectif et des mises en garde, aucune amélioration concrète n'a été observée par les supérieurs de F._____, Y._____ et S._____, si ce n'est peut-être dans ses rapports avec cette dernière. Il a été constaté par ailleurs que l'intéressé ne saisissait pas correctement les absences de certains collaborateurs sur les feuilles de présence et qu'il n'appliquait pas les nouveaux standards de recrutement.

Y._____ et S._____ ont dès lors convoqué F._____ pour faire un point de la situation. Lors de l'entretien qui a eu lieu le 19 août 2016, les principaux manquements reprochés à l'intéressé ont été passés en revue. F._____ a contesté les griefs invoqués, alléguant des instructions contradictoires notamment sur les décomptes d'heures, se plaignant qu'on exige de lui qu'il mette à disposition ses compétences de juriste, alors qu'il n'était pas rémunéré pour cela, et rappelant à son employeur son obligation de protéger et de respecter sa personnalité conformément à l'art. 328 CO. Il a refusé de prendre et de contresigner le courrier récapitulatif de l'entretien, lui impartissant un délai de trois mois pour rétablir la situation et lui fixant les objectifs à atteindre, et a fait part de son désaccord quant au principe d'une période probatoire.

5. Le courrier précité lui a finalement été adressé le même jour sous pli recommandé. Sa teneur était la suivante :

«Cher F. _____,

Suite aux différents échanges relatifs au suivi des décomptes d'heures, ainsi qu'aux derniers entretiens d'évaluation, comme expliqué dans notre email du 15 août 2016, un entretien a lieu en présence de Y. _____, OPS Consultant et S. _____, HR Consultant.

En effet, nous constatons que tes prestations ne répondent pas à nos attentes, surtout en ce qui concerne la mise en application des procédures et la manière dont tu représentes les intérêts de ton employeur, mais également dans ton attitude. Pour exemple, nous relevons les points suivants :

Tu ne contrôles pas les décomptes d'heures avant de les envoyer afin qu'ils soient complets au moment de la signature et ne suis pas les demandes de compléments d'information. Les jours vides dans les décomptes des collaborateurs qui travaillent à 100% (notamment) doivent être contrôlés avec le gérant. En effet, tous les jours doivent être justifiés. Par ailleurs, lorsque des données saisies ne sont pas cohérentes, elles doivent aussi être clarifiées auprès du gérant et corrigées. La colonne « remarque » du décompte d'heure te permet d'indiquer les motifs des jours non travaillés. A plusieurs reprises, des décomptes avec des erreurs ont été envoyés pour signature au restaurant, sans que tu aies au préalable corrigé les erreurs ou complété les vides.

- Exemple 1 : Le décompte d' [...] a été envoyé avec une semaine de vacances plus des heures travaillées. S'il y a des pointages, les vacances n'ont pas pu être prises. Il n'y a aucune raison de les laisser dans le système, d'autant plus que cela génère un nombre important d'heures en plus.
- Exemple 2 : Tu ne saisis rien le 27.05 sur le décompte de [...] alors qu'il travaille à 100%. Après demande de justification, tu saisis un jour de Congé et que tu affirmes ne pas avoir mis pour ne pas générer un solde négatif. Tu indiques finalement qu'il s'agit d'une récupération.
- Exemple 3 : le dernier décompte signé de [...] date d'avril 2016. Sur ce décompte, les 16, 17 et 18 avril sont vides et génèrent 49.46 heures négatives. Lors de son départ annoncé fin juillet, des saisies manuelles de [...] manquaient encore.
- Exemple 4 : lors de la vente du restaurant [...], tu envoies le décompte de [...] avec 174 heures dues alors qu'il s'agit d'une période de 10 jours, sans contrôler que ce n'est pas possible.

Tu ne mets pas en pratique les nouvelles procédures de recrutement selon les formations dispensées. Le 14 avril, une formation sur les nouvelles méthodes de recrutement a eu lieu dans

les bureaux de la [...] en présence de [...], [...], [...], [...] et toi. Ce jour-là, il vous a été demandé d'adapter votre screening téléphonique avec des exemples concrets de questions qui peuvent être posées aux candidats pour sonder leur attachement à l'hospitalité. Il vous a également été demandé de soutenir les gérants, dès que le Managers Meeting aura eu lieu, dans l'implémentation du nouvel Assessment Day.

- Tu as indiqué, lors de ta mid year, ne pas pouvoir déceler l'hospitalité chez un candidat par téléphone, alors que tu ne poses aucune question sur le service, malgré les exemples donnés et le formulaire y relatif rempli par le candidat. [...] étant peu disponible, tu préfères attendre sur lui que demander du soutien à tes collègues MAA.
- Les restaurants de ton marché, autant romands que bernois, n'ont jamais appliqué le nouvel assessment alors que les autres marchés ont adapté leur processus.

Tu ne respectes pas toujours les délais que tu fixes toi-même à tes collègues ou personnes de contact.

- Exemple 1 : délai fixé au 31.07 pour l'annonce du nombre exacte (sic) de participant à l'AD du 9.08 à [...]. Tu ne fournis l'information que le 5.08 à la suite du téléphone de la personne concernée.
- Exemple 2 : tu annonces que les certificats de travail de [...] seront envoyés en mars. Le 1^{er} avril, ils sont toujours en relecture chez la gérante.
- Exemple 3 : tu annonces à une candidate que tu la rappelleras la semaine suivante. Le délai n'est pas tenu et la candidate s'en est inquiétée auprès du siège.

Tu n'assumes pas tes erreurs et/ou tu en cherches la responsabilité chez autrui ou tu ne prends presque jamais la responsabilité de les assumer personnellement. Lors d'une erreur, tu donnes l'impression à ton interlocuteur, de par tes arguments et ton attitude, de déployer bien plus d'énergie pour prouver que l'erreur n'est pas occasionnée par ta faute, que de trouver une solution au problème. Lorsqu'une erreur a été commise, tu ne mets pas la priorité sur la recherche d'une solution au problème afin d'assurer la satisfaction du restaurant/partenaire/collègue, mais plutôt sur la recherche de l'auteur de la faute afin de pouvoir te décharger du cas. Tu sembles compliquer inutilement les situations et te perdre dans les détails au détriment des points essentiels.

- Exemple 1 : pour le décompte de [...], tu ne saisis rien sur le 27 mai 2016, puis lorsqu'on te demande confirmation de ce qui s'est réellement passé, tu indiques qu'il s'agissait d'un congé qui aurait généré un solde négatif. Tu saisis ce congé et annonces finalement qu'il s'agit d'une «Récup» et que tu n'acceptes de changer que si on te donne le feu vert.

- Exemple 2 : demande d' [...] concernant la semaine durant laquelle ses vacances planifiées mais non prises sont restées sur son décompte, en plus des heures travaillées. Sans même regarder dans le système, tu parts (sic) du postulat que la collaboratrice ne se souviens (sic) pas correctement des dates. Lorsque la demande vient du franchisé et qu'on te demande plus d'informations, tu retrouves ton mail adressé au restaurant resté sans réponse. Tu mettras finalement la faute sur [...], puisqu'il aurait dû faire le suivi lors de ton absence qui a suivi l'envoi de ton mail au restaurant. L'analyse des conséquences de cette erreur a dû être faite par une tierce personne et aucune proposition n'est venue de toi.
- Exemple 3 : Ouverture des dossiers dans SMS avec une mauvaise date de début. Au lieu de remettre en question la manière dont on communique les informations au restaurant pour les aider dans leur démarche administrative, tu indiques «Oui, c'est un problème que nous essayons de régler depuis longtemps. Nous communiquons clairement la date de début, mais le message ne passe pas toujours. D'après ce que j'ai entendu, il s'agit la plupart du temps d'un problème de formation.»
- Exemple 4 : clôture du dossier d' [...] de [...] dans A4U. Tu demandes «pourquoi elle sort sur la liste de [...]» alors qu'il ne s'agit qu'un export des données contenues dans le système tenu à jour pour les MAA. Tu devais simplement saisir la sortie dans A4U.

Tu affirmes des propos qui ne se vérifient pas toujours et qui, dès lors, peuvent porter à confusion ou discréditer tes collègues.

- Exemple 1 : Lorsque [...] demande pourquoi la déduction de son acompte en mensualité est refusée, tu réponds que « [...] a probablement décidé». En l'occurrence, [...] n'avait pas entendu parler de cet acompte.
- Exemple 2 : Tu affirmes «Ce qui est possible, puisque [...] travaille suffisamment pour avoir des jours de récup.» Dans les faits, le solde d'heures du décompte de 06.2016 de [...] est de -7.73 heures.
- Exemple 3 : Tu affirmes, dans le contexte du contrôle des longues absences que « [...] est l'une des meilleure employée de 118 et il me semble que [...] ne souhaite pas rompre le contrat.» Elle a travaillé 5 mois chez nous et a reçu son congé pour la prochaine échéance.
- Exemple 4 : Pour savoir si oui ou non tu peux envoyer une information concernant un collaborateur à un organe officiel, tu demandes aux autres de vérifier sous prétexte que «Justement parce que je suis juriste, je sais qu'il peut y avoir des détails qui m'échappent et que je n'ai pas le temps d'aller vérifier.»
- Exemple 5 : Lorsque tu souhaites participer à une journée en restaurant, tu indiques «J'ai donc repris la convention type OJE afin de comprendre au mieux le sens de l'OJE». Etant responsable

du recrutement, tu sais pourtant que l'OJE fait partie du processus de recrutement et n'est donc pas applicable aux collaborateurs qui ont déjà un contrat chez [...].

- Exemple 6 : tu affirmes avoir passé beaucoup de temps à corriger les multiples erreurs de français ou de mise en page de ton collègue sur la documentation du WD
- Exemple 7 : tu portes des jugements dégradants sur les candidats, par rapport à leur niveau de français, à la forme ou au contenu de leur dossier de candidature alors que ce sont des critères qui n'apportent pas de plus-value à la discussion

Tous ces points détériorent et contribuent négativement à la bonne image de ton employeur en matière de pourvoyeur de solution et d'entreprise multiculturelle qui donne une chance professionnelle à des personnes sans formation. Tu mets en péril les moyens de suivi et de contrôle que [...] s'efforce de mettre en place et de faire appliquer.

Nous pensons que tu disposes de la volonté et des compétences pour changer cet état de fait et nous espérons que tu sauras rétablir la situation et éviter qu'elle ne se reproduise. Pour ce faire, nous te donnons un délai de 3 mois, soit jusqu'au 19 novembre 2016. Ainsi, nous attendons de ta part :

1. Saisir correctement les absences dans le suivi journalier des collaborateurs, contrôler les décomptes avec rigueur et un regard critique et corriger et/ou compléter les informations avant l'envoi pour signature au restaurant. Sensibiliser les gérants si les soldes sortent de la norme définie, afin qu'ils puissent adapter leurs plannings.
2. Adapter tes méthodes de recrutement (sélection, entretien téléphonique et assessment) à la formation Happy to Serve dispensée le 14 avril dans les bureaux de [...]. Soutenir et développer les gérants et/ou les équipes de gestion pour qu'ils puissent appliquer ces nouveaux processus dès leur prochaine échéance et de manière autonome le plus rapidement possible. Soigner une manière de communiquer constructive et empreinte (sic) de respect, afin de continuellement améliorer l'image de [...].
3. Te sentir entièrement responsable du travail qui t'incombe et effectuer le suivi nécessaire à l'exécution de tes tâches pour obtenir les réponses attendues en fixant les délais mais également en respectant les délais que tu fixes. Communiquer pro activement si une échéance ne peut être tenue.
4. Assumer tes erreurs sans chercher à justifier les raisons pour lesquelles l'erreur s'est produite mais en proposant des solutions concrètes à la résolution des situations qui se présentent
5. Argumenter et répondre aux questions de manière professionnelle, par des raisons vérifiables. Faire preuve de pragmatisme dans ton travail au quotidien et garder les éléments importants au traitement rapide et synthétique et ne pas se perdre dans les détails inappropriés.

6. Respecter le devoir de diligence et de loyauté de l'employé envers son employeur et mettre en pratique tes compétences de juriste dans l'intérêt de ton employeur en calculant les risques de manière justifiée. Travailler toujours de manière à soutenir les objectifs et les intérêts de [...].
7. Cesser les jugements ou remarques désobligeantes sur les capacités des candidats ou de tes collègues de travail

Nous ne pouvons tolérer que ces situations se reproduisent.

F._____, nous comptons sur ta responsabilisation, sur ton engagement pour notre société, sur ta volonté de changement et sommes persuadés que tu sauras tout mettre en oeuvre durant ces trois mois, et ensuite de façon durable, afin de satisfaire aux exigences que ton employeur est en droit d'attendre de son collaborateur exerçant ta fonction, possédant ton expérience et exerçant son activité dans un cadre où l'autonomie et la confiance sont indispensables. Nous devons pouvoir compter sur tes compétences (sic) et ta conscience professionnelle, tout comme sur une attitude orientée service et solution.

Nous tenons à t'assurer de notre soutien et de notre volonté de tout mettre en oeuvre afin de t'aider à fournir les changements attendus. Pour ce faire, et durant ces trois mois, les attentes de changement feront l'objet d'une évaluation lors d'un entretien avec Y._____ et S._____. Au cours de cet entretien, les différents points seront repris et une évaluation sera faite sur la base d'exemples concrets et sur la base de feedback de partenaires de travail pour voir si la situation a changé. Un bilan final de cette période aura lieu aux alentours du 19 novembre 2016. Dans le cas où les résultats demandés ne seraient pas atteints, nous serions contraints de prendre d'autres mesures, dont l'une d'entre elles pourrait être la dénonciation du contrat de travail qui nous lie.

Nous te prions de prendre bonne note de ce qui précède en signant le double de la présente.

Tout en restant bien entendu à ta disposition pour toute information complémentaire, nous te prions de croire, F._____, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.»

6. Considérant que par son attitude lors de l'entretien du 19 août 2016, F._____ avait démontré qu'il n'entendait pas donner suite à leur demande d'amélioration, Y._____ et S._____ ont finalement estimé que la période probatoire ne faisait pas sens. Ils ont dès lors convoqué l'intéressé à un nouvel entretien, qui a eu lieu le 23 août 2016, pour l'informer qu'ils avaient pris la décision de le licencier de manière ordinaire avec effet au 30 septembre 2016, l'intéressé étant libéré de ses obligations de travail pendant le délai de congé.

Les discussions ont fait l'objet du protocole d'entretien suivant :

«Sujet

Entretien de résiliation avec libération de l'obligation de travailler

Nous faisons suite à notre entretien du 19 août 2016, en présence de Y._____ et S._____, durant lequel nous t'avons fait part de nos demandes d'amélioration et dont le contenu de nos propos est rédigé dans un courrier.

Une période probatoire de 3 mois a été définie, car nous pensions, comme indiqué lors de notre entretien, que tu aurais la volonté d'améliorer la situation.

Or, durant l'entretien, tu nous as fait part de ton désaccord quant au fond et à la forme de la période probatoire, ainsi que de ton manque de confiance vis-à-vis de ton employeur.

Tu as notamment relevé les points suivants :

- Au vu des autres erreurs commises par le passé par d'autres personnes, tu ne considères pas le problème du suivi des décomptes d'heures qui t'es (sic) reproché comme étant une faute.
- Le salaire que nous te payons n'est pas assez élevé pour effectuer le travail que l'on exige de toi.
- N'ayant pas été engagé en tant que juriste, nous ne sommes pas en droit de te demander d'appliquer cette expérience dans ton travail quotidien. Tu relèves ne pas être payé suffisamment si tu devais travailler dans ce sens.
- Tu te sens mal à l'aise par rapport à ce que l'on te reproche et invoque (sic) l'art. 328 CO pour nous rappeler que nous sommes responsables de protéger et de respecter ta personnalité.
- Au vu des attentes de ton employeur, tu estimes avoir été mal formé lorsque tu as débuté ton activité il y a presque 3 ans et demande (sic) à être à nouveau formé depuis le début.
- Tu estimes que l'on te met dans une position délicate en te demandant de t'occuper du marché bernois alors que ce n'est pas ta langue maternelle et que tu n'as pas les modèles nécessaires pour effectuer ton travail correctement. Tu nous informes avoir par ailleurs fait relire un document interne à [...], et donc confidentiel, à ton épouse, ce qui n'est pas acceptable.
- Tu n'estimes pas devoir connaître la valeur d'un jour de vacances, de congé ou autre sur le décompte d'heures d'un collaborateur.
- Tu demandes qu'à salaire égal, nous appliquions un traitement égal à ton collègue [...] alors que tu ne connais pas son salaire.
- Tu estimes que notre nouveau système de recrutement ne donne pas une égalité des chances à nos candidats, prétextant que les dossiers moins complets sont traités en dernier et ont donc moins de chance d'être retenus, alors que c'est toi-même qui définit (sic) si tu retiens ou non un dossier de candidature pour les prochaines étapes de recrutement.
- Tu n'as finalement pas accepté de signer le courrier, argumentant que dans une procédure, ta signature pourrait être considérée

comme une acceptation du contenu et que tu ne peux pas l'accepter. Le courrier t'as (sic) dès lors été envoyé en recommandé.

Ces arguments démontrent de (sic) ton attitude réfractaire à notre demande d'amélioration et nous amènent à croire que tu ne souhaites pas prendre en considération l'opportunité que nous t'offrons de t'améliorer. Tu ne considères pas que la relation de travail puisse continuer en toute confiance et te sens lésé par la situation.

Dès lors, la période probatoire ne fait pas de sens et nous considérons qu'il est préférable pour les deux parties de mettre un terme au contrat de travail qui nous lie pour le 30 septembre 2016, dans le respect du délai de résiliation contractuel.

La confiance étant rompue, nous te libérons de l'obligation de travailler dès ce jour et te prions de restituer à ton supérieur tous les biens qui sont en ta possession et appartenant à l'entreprise.

Nous te prions de nous remettre ton décompte d'heures à ce jour et t'informons que les jours et heures restants au 30 septembre seront compensés pour une partie par le biais de la libération de l'obligation de travailler ou payés pour une autre partie avec ton dernier salaire.

Ton certificat de travail te parviendra dans les meilleurs délais. Nous te rappelons que tu es tenu au secret professionnel.»

F._____ a refusé de signer le protocole d'entretien précité.

7. Toujours le 23 août 2016, R._____Sàrl a adressé à F._____ un courrier recommandé lui confirmant son licenciement, dont la teneur était la suivante :

«Résiliation du contrat de travail avec libération de l'obligation de travailler

Cher F._____,

Nous faisons suite à notre entretien du 19 août 2016, en présence de Y._____, OPS Consultant et S._____, HR Consultant, durant lequel nous t'avons formulé nos demandes de changements.

Durant l'entretien, tu nous as fait part de ton désaccord quant au fond et à la forme de la période probatoire, ainsi que de ton manque de confiance vis-à-vis de ton employeur.

Ainsi, après réflexion, nous constatons que tu ne souhaites pas prendre en considération l'opportunité que nous t'offrons de t'améliorer et que la période probatoire ne fait pas de sens. Il est donc préférable pour les deux parties de mettre un terme aux relations de travail qui nous lient.

Dès lors, nous te confirmons lors de notre entretien de ce jour que le contrat de travail qui nous lie prendra fin le 30 septembre 2016, respectant ainsi le délai de résiliation contractuel, et nous te libérons de l'obligation de travailler dès aujourd'hui.

Durant la libération de l'obligation de travailler, tu percevras ton salaire mensuel comme d'habitude jusqu'au 30 septembre 2016. Le 13ème salaire sera versé conformément aux dispositions du règlement du personnel avec ton dernier salaire.

Pendant la libération de l'obligation de travailler, les jours et heures de travail restants sont compensés ou payés comme suit :

- **5.71 jours** de vacances, sur le solde total de jours de vacances et jours fériés de 15.71 jours au 30 septembre, sont compensés par le biais de la libération de l'obligation de travailler.
- Les **10 jours** restants du solde de vacances et jours fériés seront payés avec ton dernier salaire.
- Les **heures de travail en plus**, cumulées jusqu'à ce jour, seront payées avec ton dernier salaire.

Tous les biens qui sont en ta possession et appartenant à l'entreprise doivent être restitués à ton supérieur avant ton départ. Nous te rappelons que tu es tenu au secret professionnel.

Nous te transmettons en annexe le formulaire « Prestation de libre passage », à envoyer à [...], case postale, [...].

Tu reçois également les documents suivants, à nous retourner dûment signés au moyen de l'enveloppe réponse :

- Formulaire «Demande de références», sans retour de celui-ci nous considérerons que tu ne souhaites pas que nous transmettions des références.
- Information « Assurance indemnité journalière et couverture accident », sans retour de celui-ci nous te considérons informé et nous déchargeons d'une quelconque responsabilité.

Ton certificat de travail te parviendra dans les meilleurs délais.

Il va de soi que nous restons à ta disposition en cas de question et te prions de recevoir, F._____, nos meilleures salutations.»

8. Par lettre du 29 août 2016, F._____ a contesté son congé. Il a précisé par ailleurs qu'il n'était pas d'accord que son solde de vacances au 30 septembre 2016 soit réputé compensé par moitié avec la libération de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

Le 9 décembre 2016, R._____Sàrl a répondu à l'intéressé qu'elle acceptait de lui payer intégralement son solde de vacances, de jours fériés et d'heures supplémentaires et lui a joint le décompte y relatif.

9. Après acceptation de ce décompte par F._____, R._____Sàrl s'est acquittée des sommes correspondantes. Elle lui a également remis un certificat de travail, daté du 30 septembre 2016, dont la teneur était la suivante:

«Monsieur **F._____**, né le [...] 1975, a été employé de notre société du 18 novembre 2013 au 30 septembre 2016 en qualité de **Market Administrative Assistant**.

Dans le cadre de cette fonction, Monsieur F._____ était en charge de la gestion administrative pour les collaborateurs des restaurants de la Région de Lausanne et de la Région Bernoise. Il a ainsi pu donner le support relatif à sa fonction aux gérants des neuf restaurants dont il avait la responsabilité.

Ses principales activités étaient les suivantes :

- Recrutement, de la publication de l'annonce à la rédaction du contrat de travail
- Gestion administrative des dossiers du personnel de l'entrée à la sortie du collaborateur
- Gestion et actualisation des dossiers dans le système de paie
- Saisie et contrôles mensuels des heures de travail, congés et vacances
- Etablissement des demandes d'autorisation de travail, renouvellement
- Etablissement des attestations pour le chômage
- Etablissement des formulaires d'allocations familiales
- Tâches administratives générales : correspondance, attestations et certificats de travail, avertissements, courriers relatifs à la fin des relations de travail
- Animation des séances d'accueil pour les nouveaux collaborateurs
- Etablissement de différents tableaux de bord et diverses statistiques

Grâce à ses bonnes connaissances professionnelles, Monsieur F._____ assumait les responsabilités qui lui étaient confiées avec beaucoup d'engagement et de conviction. Organisé et structuré, il a toujours su être attentif aux détails et a fait preuve d'analyse dans son travail.

Monsieur F._____ quitte notre société ce jour, libre de tout engagement hormis celui ayant trait au secret professionnel. Nous le remercions pour son travail et lui souhaitons plein succès pour son avenir. »

10. Le 11 octobre 2016, F._____ a déposé auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne une requête de conciliation par laquelle il a conclu au paiement d'un montant de 30'000 francs. Il a précisé par la suite qu'il réclamait également un nouveau certificat de travail.

L'audience de conciliation s'est tenue le 24 novembre 2016. Elle s'est soldée par un échec de la tentative de conciliation. Pour rester dans les limites de compétence du Tribunal de prud'hommes, F. _____ a réduit sa conclusion en paiement à 29'000 fr., la valeur litigieuse de sa conclusion tendant à la délivrance d'un nouveau certificat de travail ayant été estimée à 1'000 francs. L'autorisation de procéder qui lui a été délivrée à cette occasion décrit l'objet du litige comme il suit :

- «I. Licenciement abusif. Paiement d'une indemnité d'un montant de CHF 29'000.-, correspondant à presque six mois de salaire.
- II. Le certificat de travail délivré en septembre 2016 est bien moins élogieux que celui, intermédiaire, qui avait délivré en avril 2015, ce qui provoque le mécontentement du demandeur.»

11. Interpellée lors de l'audience de conciliation, R. _____ Sàrl a reconnu qu'elle avait commis une erreur dans la détermination du délai de congé: elle avait appliqué un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, alors que c'est un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois qui était applicable.

Le 7 décembre 2016, R. _____ Sàrl a ainsi adressé à F. _____ le courrier suivant :

« Fin des rapports de travail

Cher F. _____,

Comme nous l'avions nous-mêmes spontanément relevé à l'audience de conciliation du 24 novembre dernier, nous t'informons que nous avons recalculé les montants que nous te devons pour les adapter à une fin des rapports de travail au 31 octobre 2016, afin de respecter le délai de congé contractuel de 2 mois pour la fin d'un mois.

Dès lors, nous te versons, valeur ce jour, les montants que nous avons évoqués lors de l'audience de conciliation, soit le salaire afférent au mois d'octobre 2016, ainsi que le droit aux vacances, jours fériés et quote-part du 13e salaire y relatifs, soit au total **CHF 5'157,80** après déduction des retenues légales et réglementaires habituelles.

Tu noteras cependant que ta Caisse de Chômage est directement intervenue auprès de nous par courrier du 2 décembre 2016 (copie jointe en annexe), pour nous informer qu'elle t'avait déjà versé des

prestations chômage pour le mois d'octobre 2016 à hauteur de CHF 3'011,70, en nous invitant à bien vouloir lui rembourser ce montant au titre de sa subrogation légale. Par conséquent le montant de CHF 5'157,80 est versé à concurrence de (i) CHF 3'011,70 à ta Caisse de Chômage et (ii) CHF 2'146,10 sur ton compte bancaire.

Par ces lignes, nous tenons également à te faire part de notre déception quant au déroulement de l'audience de conciliation précitée et à l'absence de toute entrée en matière de ta part sur une possibilité de discussion, à laquelle nous étions pourtant prêts. Nous concevons volontiers qu'une fin des rapports de travail puisse engendrer des ressentiments divers, mais il nous paraît qu'il doit être possible de surpasser ceux-ci dans un esprit plus constructif. Nous espérons ainsi toujours pouvoir solutionner équitablement et amiablement le différend qui nous oppose actuellement, sans devoir passer par des procédures judiciaires plus ou moins complexes présentant toutes sortes d'incertitudes procédurales sur lesquels le juge conciliateur a essayé de te rendre attentif.

Nous avons en particulier suggéré à l'audience, par notre avocat interposé, que tu puisses nous adresser le texte d'un certificat de travail qui pourrait t'agréer, afin que nous examinions de notre côté jusqu'à quel point nous pourrions entrer en matière sur les modifications proposées.

A toutes fins utiles, les soussignées se tiennent volontiers personnellement à ta disposition pour un entretien, [...] au [...] et S. _____ au [...]. Dans ce contexte, il pourrait être utile de préalablement recevoir une copie du mémoire et des pièces l'accompagnant que tu avais déposé au Tribunal en vue de l'audience de conciliation, sans toutefois nous en réserver une copie de courtoise (sic).

En te souhaitant bonne réception de ces lignes, nous te présentons, cher F. _____, nos meilleures salutations.»

12. a) Par lettre du 9 janvier 2017, F. _____ s'est adressé au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour demander «la continuation de la procédure». Il a indiqué qu'il maintenait ses conclusions tendant à la condamnation de son ancien employeur au versement en sa faveur d'un montant de 29'000 fr., ainsi qu'à la délivrance d'un nouveau certificat de travail.

Le 10 mars 2017, le demandeur a déposé une écriture intitulée "requête", dans lequel il a motivé ses conclusions. En substance, il invoque un congé abusif, et plus précisément un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Il soutient avoir été licencié pour s'être plaint d'une violation de ses droits en matière de protection et de respect de sa personnalité.

Le 27 mars 2017, le demandeur a déposé une nouvelle écriture intitulée "requête", qui est en fait une version enrichie du document transmis le 10 mars 2017 et qui tient compte notamment d'une expertise herméneutique qu'il a fait faire. Il a précisé que ses conclusions étaient sous suite de frais et dépens «incluant les notes de frais d'avocat ainsi que les coûts de l'expertise produite».

b) Dans sa réponse du 30 mai 2017, R._____Sàrl a conclu au rejet de la demande, dans la mesure de sa recevabilité.

Le demandeur a confirmé ses conclusions dans sa réplique du 23 juillet 2017.

c) Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu audience le 16 août 2017 en présence du demandeur personnellement et de S._____ pour la défenderesse.

Entendu en qualité de témoin, Y._____ a confirmé que le demandeur avait un problème de communication. Il a précisé que cela s'était manifesté surtout après une année et qu'il l'avait constaté directement. Il avait parlé avec le demandeur de ce problème à plusieurs reprises et lui avait donné des pistes pour s'améliorer. Il n'y avait toutefois pas eu d'amélioration concrète par la suite. Le témoin a relevé que ce problème de communication avait eu une incidence sur le travail du demandeur, qui avait tendance à prendre des décisions sans en référer à sa hiérarchie ou à des collègues qui avaient plus de compétences que lui. Cela avait eu également un impact négatif sur l'ambiance dans le bureau. Il arrivait que le demandeur n'adresse pas la parole à ses deux autres collègues «Market Administrative Assistant», alors qu'ils étaient censés s'entraider et se seconder. Il critiquait par ailleurs leur travail.

W._____, une ancienne collègue du demandeur, a également été entendue en qualité de témoin. Elle a expliqué que sa relation de travail avec le demandeur était plutôt bonne, même s'il était quelqu'un de

solitaire. Les rapports étaient en revanche plus "animés" avec leur troisième collègue. Ce qui était dérangeant selon elle, c'était surtout la tendance du demandeur à se considérer comme supérieur à eux et à ne jamais admettre avoir commis d'erreur.

Les parties, pour leur part, ont confirmé en substance leurs positions respectives lors de leurs interrogatoires. Le demandeur a en particulier admis que certaines remarques sur sa communication et ses rapports avec ses collègues figuraient dans les rapports d'évaluation. Il a précisé que c'était lui qui avait en parlé, car il reconnaissait une amélioration possible. A son avis, le réel problème ne venait toutefois pas de lui, mais de ses supérieurs, notamment de S._____. Le demandeur s'est plaint à nouveau d'une violation de ses droits de la part de ses supérieurs. S._____, quant à elle, s'est expliquée notamment sur les prétendues instructions contradictoires qu'elle aurait données s'agissant de la saisie des absences des collaborateurs. Elle a reconnu avoir demandé au demandeur de faire en sorte que les congés soient le plus proche de zéro. Cela ne signifiait toutefois pas qu'il ne devait pas saisir la réalité, même si cela aboutissait à des congés négatifs. Ce qui était attendu du demandeur était qu'il rende les gérants attentifs à cette problématique dans la mise en place de leurs plannings.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le fait qu'un plaideur se trompe dans la désignation du moyen de

droit qu'il exerce n'a aucune incidence sur la recevabilité de son acte (ATF 134 III 379 consid. 1.2).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Interjeté dans le délai d'appel, par mémoire écrit, par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., le « *recours* » par lequel F. _____, qui n'est pas assisté, conclut à la réforme du jugement attaqué est un appel, lequel est recevable dans la mesure où il est motivé (cf. infra, consid. 2).

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls

certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2 ; CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a ; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

En l'espèce, l'appelant n'explique pas en quoi, selon lui, les premiers juges auraient erré, en fait ou en droit, en rejetant ses conclusions en délivrance d'un nouveau certificat de travail. Faute d'être motivées, ses conclusions sur ce point sont irrecevables. L'appelant ne formule aucun grief, non plus, contre la décision des premiers juges relatives aux dépens. Son chef de conclusions sur les dépens de première instance ne sera dès lors examiné qu'en cas d'admission totale ou partielle de l'appel sur l'indemnité, le cas échéant en tant qu'objet accessoire à celle-ci.

2.2 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissible selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf.).

En l'espèce, les pièces produites par l'appelant figurent déjà toutes au dossier de première instance. Elles sont dès lors recevables.

3.

3.1 L'appelant reproche en substance aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement n'était pas abusif et de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité. Dans une argumentation parfois confuse, il expose que si l'intimée était libre de lui fixer des objectifs pertinents, puis de résilier son contrat de travail, moyennant respect du délai de congé, son licenciement serait toutefois abusif dans sa forme. En effet, l'intimée aurait violé ses droits de la personnalité, au mépris de l'obligation découlant pour elle de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), en s'acharnant contre lui et en faisant passer son message d'une manière qui a créé pour lui un stress émotionnel et dommageable, dans une démarche qui pouvait être perçue comme de la contrainte. Il en veut notamment pour preuve la pièce intitulée « *expertise herméneutique* » qu'il a produite devant les premiers juges et dans laquelle le Professeur émérite [...], de la Faculté de théologie de l'Université de [...] (ci-après : le Professeur [...]), écrit qu'il lui est « *bien difficile de refouler l'impression d'un acharnement contre [l'appelant] ...* ».

3.2

3.2.1 L'expertise est l'un des moyens de preuve admis par le CPC (art. 168 al. 1 let. d et art. 183 ss CPC). Elle s'impose lorsque le juge n'est pas à même de résoudre, à la lumière de ses propres connaissances, la question qui lui est soumise (TF 4A_189/2017 du 5 octobre 2017 consid. 3.2.1 ; TF 4A_146/2015 du 19 août 2015 consid. 4.2). L'expert judiciaire a pour tâche d'informer le juge sur des règles d'expérience ou sur des notions relevant de son domaine d'expertise, d'élucider pour le tribunal des questions de fait dont la vérification et l'appréciation exigent des connaissances spéciales - scientifiques, techniques ou professionnelles - ou de tirer, sur la base de ces connaissances, des conclusions sur des faits existants ; il est l'auxiliaire du juge, dont il complète les connaissances par son savoir de spécialiste (TF 5A_802/2014 du 7 novembre 2014 consid. 4.1).

Sous réserve des difficultés liées à l'emploi d'une langue étrangère, qui sont palliées par le recours à des traducteurs ou

interprètes, de difficultés liées à des troubles psychiatriques de l'auteur des déclarations, qui sont palliées par le recours à un expert psychiatre, ou de difficultés liées au contenu technique des déclarations, qui sont palliées par le recours à un expert du domaine concerné, l'interprétation de déclarations d'une partie ou d'un tiers dans ses relations juridiques est l'affaire du juge. La preuve par expertise ne peut être administrée que sur des faits dont l'appréciation ou la constatation nécessite des connaissances spécialisées, techniques, qui excèdent l'expérience générale de la vie. Il n'y a pas lieu à expertise, au sens des art. 183 ss CPC, pour déterminer l'intention réelle d'une personne par l'interprétation de ses déclarations ; il s'agit là de l'appréciation de preuves indirectes (cf. Fabienne Hohl, Procédure civile, t. I, 1^e éd., Berne 2001, n. 957 p. 185) fondée, en dernier ressort et quelle qu'en soit la sophistication, sur l'expérience générale de la vie.

Une expertise privée n'a pas valeur de moyen de preuve mais de simple déclaration de partie (ATF 140 III 24 consid. 3.3.3, JdT 2016 II 308 ; ATF 132 III 83 consid. 3.6 ; TF 4A_286/2011 du 30 août 2011 consid. 4, RSPC 2012 p. 116). Dès lors qu'elle n'est en principe produite que si elle est favorable au mandant et que son auteur est dans un rapport de fidélité avec le mandant qui le rémunère, elle doit être appréciée avec retenue. Cela vaut également lorsqu'elle est établie par un spécialiste établi et expérimenté, qui fonctionne par ailleurs comme expert judiciaire (ATF 141 IV 369 consid. 6.2)

3.2.2 La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées de façon non exhaustive à l'art. 336 CO. Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions : 1° l'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé, 2° l'existence de prétentions résultant du contrat de travail, 3° la bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions et 4° un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'agissant de la dernière condition, la

jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir exercé une influence essentielle sur la décision de l'employeur de licencier (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 637, réf. citées sous note infrapaginale n. 2997). Quant aux prétentions susceptibles de fonder l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, elles peuvent être de nature diverse. Elles peuvent notamment découler de l'art. 328 CO, qui oblige l'employeur à protéger et respecter la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, notamment à protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1). Un travailleur ne saurait être licencié parce qu'il a demandé à l'employeur de faire cesser ce genre d'atteintes. Quant à l'exigence de la bonne foi, elle signifie que le travailleur est protégé, lors même que la prétention qu'il a invoquée n'existerait pas, s'il est de bonne foi. Mais cette protection ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné d'une manière qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70).

Dire si le congé est abusif au sens de l'art. 336 CO relève du droit. A l'inverse, déterminer le motif du congé est une question de fait. Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève du fait. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), soit le plus souvent – sous réserve de l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 1 let. b CO, non pertinente dans le cas d'espèce – au travailleur. Le fait à établir étant de nature psychique, sa preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Il s'agit d'une présomption destinée à faciliter la preuve en rendant admissible la preuve par indices, non d'un renversement du fardeau de la preuve. Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation

des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in SJ 1993 p. 360). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif : il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé. Dans la mesure où, au moment de licencier, un état de tension ou de mécontentement prévaut le plus souvent, une partie de la doctrine invite le juge à se montrer prudent dans l'admission de la preuve par indices, préconisant que la vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du congé soit très grande, voire confinée à la certitude (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 643-644).

3.3

3.3.1 L'appelant se prévaut en l'espèce de l'«expertise herméneutique» du Professeur [...] pour soutenir que la manière dont ses supérieurs hiérarchiques se seraient adressés à lui dénoterait un acharnement à son encontre. Dans cette expertise, fondée sur la discipline de l'herméneutique – consistant dans la lecture, l'explication et l'interprétation des textes –, le Professeur [...] procède à l'analyse d'un corpus de documents en relation avec le litige, à savoir un courrier électronique adressé par S. _____ à l'appelant le 5 août 2016 – non versé au dossier – et les lettres du 19 août, 23 août et 7 décembre 2016 de l'intimée à l'appelant, pour en dégager les démarches argumentatives et les stratégies de communication. Ce faisant, il propose une interprétation des déclarations contenues dans les courriers en question, qui relève en réalité de l'appréciation des preuves indirectes, partant de la compétence du tribunal, dans la mesure où il s'agit de déterminer l'intention réelle d'une personne à la lumière de ses déclarations. De par son objet, le rapport du Professeur [...] ne peut dès lors avoir valeur d'expertise au sens de l'art. 183 CPC. Au surplus, même si l'on devait retenir que ce rapport constituait une expertise, il est de jurisprudence constante qu'une expertise privée, c'est-à-dire mise en œuvre – comme en l'espèce – par une seule partie, hors procédure contradictoire, n'est pas un moyen de preuve au sens de l'art. 168 al. 1 CPC et qu'elle doit être assimilée aux allégués de la partie qui la produit, étant relevé que le tribunal établit sa

conviction par une libre appréciation des preuves qui lui sont soumises (art. 157 CPC).

3.3.2 Cela étant, les problèmes de communication de l'appelant, leur incidence sur son travail et sur l'ambiance générale du bureau, ainsi que la tendance de l'appelant à ne jamais reconnaître ses erreurs et à prendre des décisions sans en référer à sa hiérarchie ou à des collègues ayant plus de compétences que lui, sont établis par des témoignages convaincants, que l'appelant ne remet du reste pas en cause. L'appelant a reçu des commentaires négatifs sur sa communication et ses rapports avec ses collègues dès sa première évaluation. Des remarques identiques figurent dans les évaluations suivantes. Lors de son évaluation du deuxième semestre 2015, où pour la première fois l'appelant a vu sa note globale passer de 3 à 2 sur 4, il lui a été expliqué que ses supérieurs attendaient un changement d'attitude de sa part. Malgré cette demande, aucune amélioration concrète n'a été observée. Des erreurs dans la saisie des absences des collaborateurs, ainsi qu'un non-respect des nouveaux standards de recrutement ont par ailleurs été constatés. En août 2016, l'appelant a dès lors été convoqué par ses supérieurs pour faire un point de la situation. Ses supérieurs ont passé en revue ses principaux manquements et lui ont fixé des objectifs précis à réaliser. Ils l'ont informé qu'il serait soumis à une période probatoire de trois mois et qu'en cas de non-réalisation des objectifs fixés, ils seraient contraints de prendre d'autres mesures, éventuellement de le licencier. L'appelant a contesté les manquements qui lui étaient reprochés, a rejeté la faute sur d'autres personnes dans les cas où une erreur était avérée, évoquant notamment des instructions contradictoires, et s'est catégoriquement opposé au principe d'une période probatoire. Dans ces conditions, il n'y a aucune raison de douter de la réalité du motif de licenciement mentionné dans le protocole d'entretien du 23 août 2016 et dans la lettre de licenciement du même jour, à savoir le refus de la période probatoire, considéré par l'intimée comme un énième refus de l'appelant d'admettre ses erreurs et de se remettre en cause.

Il est vrai que, lors de l'entretien du 19 août 2016, l'appelant a argué, pour refuser de se soumettre à une période probatoire, du caractère attentatoire à sa personnalité des reproches que lui faisaient ses supérieurs hiérarchiques et que, dans son acte de « recours », il soutient que le menacer de licenciement pouvait être ressenti comme de la contrainte. Mais il est établi que les reproches que lui ont adressés ses supérieurs étaient pour l'essentiel fondés et l'on ne voit pas, à la lecture du dossier, qu'ils aient été formulés dans des termes inutilement blessants, ce que l'appelant lui-même ne soutient du reste pas en citant concrètement un passage précis d'une pièce, du procès-verbal de l'interrogatoire d'une partie ou de la déposition d'un témoin. La possibilité pour l'employeur d'avertir un travailleur, soit de lui demander de modifier son travail ou son attitude sur un point pertinent pour le travail et d'assortir cette demande d'une menace de licenciement, doit être admise puisque la jurisprudence exige même de tels avertissements avant une résiliation avec effet immédiat (art. 337 al. 1 CO) pour un motif qui est certes grave mais qui ne rompt pas tout de suite et irrémédiablement le rapport de confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration (ATF 130 III 28 consid. 4.1). L'appelant n'était dès lors pas en droit d'exiger en vertu de l'art. 328 CO que l'intimée renonce à le soumettre à une période probatoire avec possibilité de licenciement s'il n'atteignait pas les objectifs fixés. Il ne pouvait pas davantage se croire de bonne foi en droit d'exiger une telle renonciation, tant la légalité de la procédure d'avertissement est connue (cf. Favre/Munoz/Tobler, Contrat de travail annoté, 2^e éd, 2010, n. 1.31 ad art. 337 CO). Il s'ensuit que l'appelant n'a pas été licencié pour avoir fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail.

En outre, la Cour de céans ne discerne pas en quoi l'intimée aurait commis des maladresses dans son courriel du 5 août 2016, dans ses lettres des 19 et 23 août et 7 décembre 2016 ou dans le protocole d'entretien du 23 août 2016. Au demeurant, ni les premiers juges, ni l'appelant ne le précisent dans le jugement ou dans l'acte de « recours ». L'appelant n'a donc pas été licencié d'une manière portant atteinte à ses droits de la personnalité. Aussi est-ce à bon droit que les premiers juges

ont considéré que le licenciement n'était pas abusif et qu'ils ont débouté l'appelant de sa demande d'indemnité.

4.

4.1 Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, dans la mesure où il est recevable (cf. consid. 2.1 supra) et le jugement confirmé.

4.2 L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

4.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- M. F. _____,
- Me Christian Schilly (pour R. _____ Sàrl),

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

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

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

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

La greffière :