

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Giroud Walther et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Cottier

Art. 328 et 336 CO, 311 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à la [...], demandeur, contre le jugement rendu le 9 novembre 2022 par le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **C.**_____, à [...], défendeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 9 novembre 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal) a rejeté la demande du 21 juin 2021 de Z. _____ dirigée contre C. _____ (I), a admis partiellement la demande reconventionnelle du 12 octobre 2021 de C. _____ dirigée contre Z. _____ (II), a dit que celui-ci devait payer à C. _____ la somme de 18'589 fr. 80 avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 décembre 2021 (III), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 6'025 fr. pour Z. _____, étaient laissés à la charge de l'Etat pour autant que ces frais n'aient pas déjà été avancés par l'intéressé (IV), a dit que Z. _____ devait payer à C. _____ la somme de 13'570 fr. à titre de dépens (V), a arrêté l'indemnité allouée au conseil d'office de Z. _____, l'a relevé de son mandat et a dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office mis à la charge de l'Etat (VI, VII et VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

En droit, les premiers juges ont considéré que Z. _____, employé du C. _____, avait été licencié en raison des motifs invoqués par l'employeur, à savoir d'importantes difficultés d'intégration et d'adaptation, de sorte que son licenciement n'était pas abusif. Ils ont par ailleurs retenu que l'employeur n'avait pas violé son devoir de protection envers l'employé, le comportement de celui-ci étant problématique pour l'ensemble des autres employés. Les magistrats ont également considéré que l'intéressé avait échoué à démontrer l'accomplissement des heures supplémentaires invoquées, la seule pièce produite ayant été confectionnée pour les besoins de la cause. Ils ont également relevé que l'employé n'avait de toute manière ni allégué ni démontré que ces heures avaient été ordonnées par son employeur ni qu'elles étaient commandées par les circonstances. Enfin, s'agissant des conclusions reconventionnelles de l'employeur, les premiers juges ont considéré que le contrat de travail avait pris fin le 30 avril 2021, de sorte que l'employé

n'avait plus droit à son salaire, ni aux indemnités journalières de l'assurance perte de gain LAMal de son employeur. Z._____ avait ainsi reçu sans cause valable la somme de 18'589 fr. 80 qu'il devait restituer au C._____, dès lors qu'il n'avait ni allégué ni prouvé qu'il n'était plus enrichi de ce montant au moment de la répétition.

B. Par acte du 8 décembre 2022, Z._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I à V de son dispositif en ce sens que C._____ (ci-après : l'intimé) soit astreint à lui verser les montants de 45'805 fr. 50, avec intérêts à 5 % l'an dès le dépôt de la requête, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, de 30'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le dépôt de la requête, à titre d'indemnité pour tort moral au sens de l'art. 328 CO et de 21'257 fr. 44, avec intérêts à 5 % l'an dès le dépôt de la requête, à titre d'heures supplémentaires, et au rejet des conclusions reconventionnelles prises par l'intimé. Subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation du jugement entrepris et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance. L'appelant a également requis le bénéfice de l'assistance judiciaire.

L'intimé n'a pas été invité à déposer une réponse.

Par avis du 29 mars 2023, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. Par contrat de travail signé les 21 et 31 mars 2011, l'appelant a été engagé à 100% en qualité de secrétaire syndical, pour la région de

[...], par l'intimé. Le contrat, conclu pour une durée indéterminée, a débuté le 1^{er} avril 2011. Le lieu de travail était à [...].

2. Un entretien annuel d'évaluation du demandeur a eu lieu le 13 mars 2012. Il ressort du formulaire d'entretien rempli à cette occasion que deux compétences clés devaient faire l'objet d'une attention particulière, à savoir :

- « - souplesse dans les rapports (accepter les avis divergents) = capacité à gérer les conflits.
- sens de la communication. »

3. a) Le 14 juin 2012, l'appelant a été recadré à l'occasion d'un entretien, en présence de H._____, administrateur régional et responsable des ressources humaines, et de X._____, secrétaire régionale.

Le procès-verbal de cet entretien comporte les passages suivants (sic) :

« A plusieurs reprises, nous avons constaté des problèmes de comportement. Nous souhaitons par cette séance rappeler les règles et mettre en garde Z._____ des conséquences d'une telle attitude.

Comportement lors des coordinations syndicales

A plusieurs reprises et en particulier lors de la coordination syndicale du 24 avril à [...], Z._____ était contrarié et ne participait ostensiblement pas activement. X._____ lui a même demandé ce qui n'allait pas et pourquoi il faisait la tête.

Lors de la coordination syndicale suivante, celle du 22 mai traitant de [...] et en présence d'un intervenant externe, Z._____ a eu un comportement inadéquat. Il a, entre autre, critiqué ouvertement le travail sur le terrain de sa propre équipe, en discréditant la politique syndicale menée par son équipe dans la région dans le domaine de la construction. [...] »

Parmi les autres critiques formulées à l'encontre de l'appelant, il lui a été reproché d'utiliser des véhicules à titre privé, sans autorisation.

b) Par courrier du 18 juin 2012 adressé à l'intimé, l'appelant s'est déterminé sur le procès-verbal du 14 juin 2012. L'intimé lui a répondu par lettre du 26 juin 2012, en précisant notamment que l'entretien du 14 juin 2012 n'était pas un avertissement au sens du règlement interne, mais une mise en garde.

4. a) Dans un courriel du 25 septembre 2012, X._____ a fait part de quelques remarques à l'appelant au sujet d'un week-end de formation des militants [...], auquel il s'était lui-même inscrit avec son épouse. Elle a également fixé un entretien au lundi 1^{er} octobre 2012 « au cours duquel [elle] partagerai[t], avec [lui], ainsi qu'avec les deux responsables de la construction et de l'artisanat et l'administrateur régional, les réflexions quant à la suite à donner à la reconstruction du comité des maçons ».

b) Par courriel du 26 septembre 2012, l'appelant a répondu au courriel de X._____, dénonçant notamment un « certain acharnement répétitif depuis plusieurs semaines, voir[e] des mois ». Au terme de cette correspondance, l'appelant a demandé à pouvoir changer de région si possible.

c) Le même jour, X._____ et H._____ ont répondu à l'appelant par courriel. Ils ont notamment indiqué ce qui suit :

« [...] Je me dois ici de te dire que nous ne pouvons pas accepter tes graves accusations d'acharnement répétitif de plusieurs mois à ton égard. Chaque fois qu'un problème est survenu, nous avons fait preuve de transparence et en avons parlé ouvertement en posant la problématique sur la table, la dernière fois par exemple entre toi et moi et H._____ avant l'été, lors des régulières séances de coordination de secteur ou encore lors d'entretiens personnels que tu as eus avec ta supérieure directe. [...]

A la fin de ton mail, tu exposes tes interrogations quant à la solution à trouver pour sortir des difficultés rencontrées. Nous partageons l'avis que des solutions doivent être rapidement être (sic) trouvées, sous peine de se trouver dans une situation difficile, pour toi et tes collègues. Le rendez-vous de lundi 1^{er} octobre à 13h30 au secrétariat de [...] sera l'occasion de discuter de pistes possibles. [...] »

5. **a)** Le 24 octobre 2012, X._____ et H._____ ont, au nom de l'intimé, adressé un avertissement formel, par écrit, à l'appelant. La teneur de cet avertissement est notamment la suivante (sic) :

« Cher Collègue,

Nous t'avons mis en garde le 14 juin 2012 pour des éléments principalement dû à ton comportement, au respect de tes collègues et responsables ainsi qu'au fonctionnement de nos différentes instances et n'avons constaté aucune amélioration, ce qui nous amène à prononcer un avertissement écrit.

1. Raisons de l'avertissement

□ Dans le cadre de notre travail paritaire, nous devons procéder à un contrôle dans l'entreprise [...]. Tu avais récolté, dans le cadre de tes fonctions, auprès de travailleurs un ensemble de données mettant en évidence des problèmes d'application de la convention collective.

Lors de la réunion du 13 septembre, tes responsables hiérarchiques t'ont demandé de leur fournir une série d'informations. Cette demande a été confirmée par mail par [...] le 24 septembre et demandait à l'ensemble des collaborateurs du secteur de préparer tous ces éléments pour la rencontre agendée au 25.

Le 25 septembre la séance a eu lieu et tu as refusé de remettre les informations et documents demandés. La séance a dû être levée par [...], en absence d'une collaboration constructive.

Ce même jour, X._____ t'a demandé par mail de fournir les informations d'ici au jeudi 27 à 16h. A ce jour, ces données ne nous sont toujours pas parvenues.

□ Des difficultés sont apparues avec le comité des [...] qui a depuis démissionné. Ton attitude de distanciation et de non participation / soutien aux efforts de l'organisation pour sortir de la crise lors du comité du 13 septembre n'est pas compatible avec le rôle de secrétaire syndical dans la construction.

□ Dans le cadre de ton rôle de secrétaire syndical de langue [...] tu a été amené à jouer un rôle actif de recherche de participant [...] pour le week-end de formation des militants du 29 et 30 septembre. L'information / rappel extrêmement tardif à tes responsables de l'existence de cet événement et de ta participation n'est pas acceptable. Ce d'autant plus qu'une partie importante des membres les plus actifs du comité des [...] était annoncée à ce week-end et que tu savais que la situation avec ce groupe professionnelle était tendue.

2. Attentes

Compte tenu des éléments référencés ci-dessus, nous attendons de toi que tu

- nous fournisses de suite les données exigées par mail lundi 24 septembre par [...].
- acceptes et porte les décisions prises démocratiquement par nos instances

- acceptes les décisions prises par ta hiérarchie, et que tu les soutiennes à l'extérieur
- communique de manière franche et transparente
- respecte les collègues et adoptes un comportement favorisant le travail d'équipe

3. Durée de l'avertissement

Nous te notifions par conséquent que cet avertissement est assorti d'une période d'observation expirant au 24 octobre 2013. En cas de nouveau manquement de ta part, nous nous verrons dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail. Un entretien sera planifié au cours de cette période.

Nous attendons beaucoup de toi et espérons que tu sauras répondre à ces attentes pour le bien de l'équipe et d'C._____.

[...] ».

b) L'appelant a déclaré « faire opposition » à cet avertissement par acte du 2 novembre 2012. Par décision du 11 mars 2013, l'instance de recours interne de l'intimé a jugé que l'avertissement signifié à l'appelant était justifié et que son recours devait être rejeté.

6. a) Le 25 avril 2013, une séance a eu lieu en présence de l'appelant, de X._____ et de H._____. Lors de la deuxième partie, sur trois, de la réunion, Y._____ était également présente. Il est reproché dans le procès-verbal de cette rencontre, daté du 26 avril 2013, un manque de communication et de transparence de l'appelant s'agissant de ses contacts avec le comité des maçons ainsi que les éléments suivants :

« [...]

X._____ estime que le rapport de confiance est retombé proche de 0. Et demande à Z._____ ce qu'il peut proposer pour restaurer le minimum de confiance nécessaire à une collaboration. Elle explique également que dans sa séance de mars, la direction régionale avait décidé de lui proposer un poste dans le tertiaire (hôtellerie restauration) mais que ces derniers événements nous amenaient à nous poser la question sur la pertinence du maintien des rapports de travail.

Z._____ explique son souhait de revenir dans la construction. Il estime être tout à fait adéquat. Il lui est signifié qu'à l'unanimité, la direction régionale a estimé qu'il n'y aura pas de retour à moyen ou long terme dans ce secteur.

A l'issue de cette rencontre, il est décidé qu'un ultime avertissement sera délivré à Z._____ et qu'un transfert dans le secteur tertiaire à l'issue du remplacement du congé maternité de [...] est opportun. Ce transfert sera effectif à partir du 15 mai. Il ne s'agit pas d'un simple poste de remplacement mais d'un poste qui se veut dans la durée au sein de l'équipe tertiaire. Ce transfert doit être perçu comme une nouvelle et dernière chance pour Z._____ de reconstruire des rapports professionnels basés sur la confiance, la transparence et la loyauté. [...] »

b) Par lettre du 25 avril 2013, l'intimé a confirmé à l'appelant la proposition d'un poste de secrétaire syndical dans la branche de l'hôtellerie-restauration dès le 15 mai 2013. Il a en outre précisé qu'un avertissement devrait lui être livré dans les jours à venir.

c) Par courrier du 2 mai 2013, X._____ et H._____ ont adressé un avertissement à l'appelant, dont la teneur est la suivante :

« Cher Collègue,

Nous t'avons mis en garde le 14 juin 2012 pour des éléments principalement dus à ton comportement, au respect de tes collègues et responsables ainsi qu'au fonctionnement de nos différentes instances. Nous avons prononcé un avertissement le 24 octobre 2012 confirmé le 11 mars 2013 par l'instance de recours. Lors de notre entretien du 25 avril 2013, nous avons découvert que malgré un changement de secteur pour l'industrie tu maintiens des contacts professionnels avec certains membres du [...]. Ce qui nous amène à prononcer un nouvel avertissement écrit.

1. Raisons de l'avertissement

□ Les difficultés que nous avons rencontrées et qui nous avaient poussées à émettre un avertissement étaient en partie liées à des difficultés que tu avais dans ton rôle de secrétaire syndical construction et tes relations avec les membres du [...]. Nous t'avons changé de secteur afin de te permettre de reconstruire sur un terrain vierge.

□ Dans l'avertissement du 24 octobre 2012, nous t'avons, entre autre, explicitement demandé :

- d'accepter les décisions prises par ta hiérarchie.
- de communiquer de manière franche et transparente
- de défendre les positions de notre organisation
- d'adopter un comportement favorisant le travail d'équipe

□ Lors de la séance du 25 avril 2013 nous avons constaté ensemble que tu as maintenu à de nombreuses reprises des contacts que tu as qualifiés toi-même de professionnels avec des membres du [...] depuis que tu es dans le secteur de l'industrie et ce, sans en avoir informé ni X._____ (Secrétaire régionale) ni Y._____ (Responsable du secteur construction).

□ Tu savais par ailleurs que les relations entre le [...] et la région étaient tendues. Dès lors tout contact avec les [...] aurait dû être déclaré au responsable du secteur.

2. Attentes

Compte tenu des éléments référencés ci-dessus, nous attendons de toi que tu :

- répondes aux attentes formulées dans l'avertissement du 24 octobre 2012 à savoir :
 - accepter les décisions prises par ta hiérarchie.
 - communiquer de manière franche et transparente
 - défendre les positions de notre organisation
 - adopter un comportement favorisant le travail d'équipe
- renonces à tout contact actif professionnel avec les membres du [...] ainsi qu'avec les travailleurs de chez [...] ou de toute autre entreprise de construction
- Informes Y._____ et X._____ de toute prise de contact par un membre du comité des maçons ou par un travailleur de chez [...] ou de toute autre entreprise de la construction
- informes le responsable de secteur de tous les dossiers individuels construction, qui se prononcera sur le maintien ou non du suivi du dossier par toi-même
- transfères systématiquement au responsable de secteur ou à l'administration syndicale toutes les demandes d'information (administratives ou syndicales) émanant de membres de la construction
- te comportes de façon absolument loyale envers tous les responsables et collègues de notre organisation

3. Durée de l'avertissement

Nous te notifions par conséquent que cet avertissement est assorti d'une période d'observation expirant au 2 mai 2014 et qu'il est complété par tous les points développés de l'avertissement du 24 octobre 2012. En cas de nouveau manquement de ta part, nous nous verrons dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail. Un entretien sera planifié en marge de cette période.

Nous attendons beaucoup de toi et espérons que tu sauras te montrer à la hauteur pour le bien de l'équipe et d'C._____.

[...] ».

d) Par courrier du 7 mai 2013 adressé à C._____ [...], l'appelant a sollicité que le procès-verbal de la séance du 25 avril 2013 soit rectifié sur plusieurs points. Par un second acte du 7 mai 2013, l'appelant a recouru contre l'avertissement du 2 mai 2013, l'estimant « totalement abusif ». Son recours a été rejeté par décision du 13 juin 2013 de l'instance de recours interne de l'intimé.

7. a) Le 19 juin 2013, une convention a été passée entre le C._____ région [...] et le C._____ région [...], d'une part, et l'appelant, d'autre part, prévoyant son transfert dans la région [...]. Divers

engagements ont été pris de part et d'autre, l'appelant ayant à cet égard déclaré respecter les termes figurant dans l'avertissement du 2 mai 2013.

b) Ainsi, par contrat des 12 et 15 juillet 2013, l'appelant a été engagé par l'intimé, dès le 1^{er} août 2013 et pour une durée indéterminée, en tant que secrétaire [...] à 100% pour la région [...], secteur du bâtiment. Le lieu de travail était à [...].

8. a) Au mois de novembre 2015, la société F._____SA a procédé à une évaluation (*assessment*) de promotion de groupe qui concernait notamment l'appelant. Un rapport, daté à la fois des 3 et 9 décembre 2015, dresse les « points forts » et les « axes de développement » concernant diverses compétences de l'appelant.

b) Il ressort du formulaire d'entretien annuel signé le 4 janvier 2016 que le maintien de l'appelant dans son emploi a été préconisé.

9. a) Parallèlement à ce qui précède, la commission du personnel d'C._____ [...] a rendu un rapport de dix pages, daté du 8 décembre 2015, à l'attention de la direction régionale d'C._____. Il en ressort notamment que deux collaboratrices, J._____ et N._____, ont rencontré des difficultés récurrentes avec l'appelant et ont déposé plainte à son encontre. A la fin de son rapport, avant de prendre position vis-à-vis de la direction régionale, la commission du personnel a listé les constatations suivantes :

« [...]

- la direction n'a pas pris la mesure de la situation malgré le fait que deux secrétaires syndicales sur trois secrétaires syndicaux sont touchées. Elle n'a pas entendu les requêtes répétées des collègues et n'a pas investigué. Au contraire, elle leur a demandé d'amener elles-mêmes des éléments concrets dans une situation où il est reconnu comme étant très difficile de le faire,
- la direction s'est montrée particulièrement maladroite lors de la séance du 26 novembre 2015. En effet, elle a laissé entendre que J._____ et N._____ avaient choisi elles-

- mêmes de partir, elle ne leur a pas garanti de solution au sein de la région et enfin elle a exigé de leur part un engagement sans faille jusqu'à leur départ,
- Z._____ discrédite de manière répétée ses collègues, montre une absence de dialogue, a des comportements professionnellement et humainement inadéquats et enfin démontre une incapacité à se remettre en question malgré les nombreuses discussions avec les collègues de la section, [...]
- »

b) A une date inconnue, en janvier 2016, l'appelant a adressé une réponse datée du 8 décembre 2015 à la commission du personnel d'C._____ [...], à la direction générale d'C._____ [...] et à la direction nationale d'C._____.

c) Dans ce contexte, l'intimé, représenté par F._____, P._____ et G._____, membres de la direction d'C._____ [...], a confié l'établissement d'un rapport d'enquête à une avocate opérant sous l'enseigne « [...] », à [...]. Le chapitre « Résumé et bilan » de ce rapport daté du 11 mars 2016 est rédigé comme il suit :

« En résumé, on constate qu'à l'origine, les problèmes entre N._____ / J._____ et Z._____ étaient de banales difficultés, comme il s'en rencontre souvent au travail. Tant Z._____ que J._____ et N._____ ont commis l'erreur de ne pas chercher de l'aide à temps, après avoir remarqué que la situation leur échappait toujours plus et s'envenimait. Ce n'est qu'au moment où la méfiance et la colère dominaient et où les deux femmes avaient décidé de ne plus travailler avec Z._____ que tous trois ont cherché le soutien de la direction ou de la commission du personnel.

La direction a donc été impliquée trop tard et mise devant le fait accompli. Elle a réagi rapidement et correctement selon les enquêtrices, en prenant au sérieux l'affaire et en proposant son soutien sous forme de médiation ou de coaching. Comme tant J._____ qu'N._____ ont refusé cette offre, des transferts ont été proposés. Le fait que ces mutations concernaient les deux femmes et non Z._____ est également compréhensible, car c'est elles qui refusaient de collaborer avec lui, et non l'inverse. Ce n'est que lorsque des accusations concrètes de mobbing ou de harcèlement sexuel sont formulées qu'il faut d'abord tirer au clair les reproches - le cas échéant en prenant des mesures immédiates comme un déplacement ou une mise en congé - pour pouvoir décider ensuite si quelqu'un doit partir, et le cas échéant qui. Or ce n'est pas le cas ici. De l'avis des enquêtrices, la direction n'a rien à se reprocher, et n'a notamment pas enfreint son devoir de sollicitude.

Le rôle de la commission du personnel paraît discutable aux enquêtrices dans le cas d'espèce. D'une part, Monsieur [...] aurait

dû d'emblée se récuser, d'autre part, la commission du personnel n'aurait pas dû prendre aussitôt parti, sans avoir entendu Z._____. La pétition cherchant à rallier d'autres collaborateurs/trices n'ayant rien à voir à [sic] cette affaire a en outre été une initiative catastrophique. »

Au terme du rapport, un coaching externe a notamment été préconisé pour l'appelant, afin qu'il soit à l'aise dans son rôle de responsable de section après le conflit traversé.

10. a) Par avenant au contrat de travail signé les 13 et 16 juin 2016, l'intimé a promu l'appelant à la fonction de responsable de section, avec effet au 1^{er} juin 2016.

b) Entre les 19 août et 13 décembre 2016, l'appelant a bénéficié d'un coaching de cinq heures auprès de W._____.

c) Selon le formulaire d'entretien annuel signé le 16 janvier 2017, le maintien de l'appelant dans son emploi a été préconisé. Au titre des objectifs à accomplir au 31 décembre 2017, il est relevé ce qui suit : « Améliorer la conduite du personnel et le suivi des objectifs pour l'équipe de la section en collaboration avec les responsables de secteur et de l'admin. »

d) Le 30 septembre 2017, l'appelant a volontairement cessé d'occuper la fonction de responsable de section du [...].

11. L'intimé a remis un certificat de travail intermédiaire à l'appelant, daté du 6 décembre 2017, comportant les appréciations suivantes :

« [...] Monsieur Z._____ est un collaborateur dynamique, engagé et convaincu. Nous nous plaisons à relever que, de par sa disponibilité et son investissement auprès de nos membres, il est un secrétaire syndical très apprécié de ces derniers. Nous tenons de plus à souligner le très bon travail d'équipe qu'il effectue dans son secteur d'activité.

Monsieur Z._____ assume ses tâches avec efficacité et compétence, à l'entière satisfaction de notre organisation. Il démontre de bonnes capacités d'organisation, d'anticipation et de

planification dans son travail, ceci en parfaite adéquation avec les objectifs fixés. Nous apprécions particulièrement sa force de proposition dans l'accomplissement de ses tâches. [...], de par sa formation et son expérience professionnelle passées, apporte ainsi une réelle valeur ajoutée à nos propres compétences.

Le présent certificat de travail est établi à sa demande. Nous profitons de cette occasion pour le remercier chaleureusement de sa collaboration et formulons nos meilleurs vœux de succès pour son avenir, tout en souhaitant qu'il poursuive son activité au sein de notre organisation. »

12. Il ressort de courriels des 6 novembre et 8 décembre 2017 que l'appelant a rencontré des difficultés relationnelles avec l'une de ses collègues, V._____, secrétaire syndicale du secteur [...]. Ainsi, cette dernière s'est notamment exprimée comme il suit envers son supérieur T._____, dans un courriel du 8 décembre 2017, en parlant de l'attitude de l'appelant (sic) :

« [...] Comme discuté, je me permets de te faire part de mon ahurissement quant au mail ci-dessous. C'est une suite de propos diffamatoires à l'encontre de ma personne est c'est juste inadmissible.

[...]

Se lever le samedi pour venir en permanence et après recevoir ce genre de message mesquin et diffamatoire est juste insupportable. Ça fait une année que ça dure. (je t'ai mis ci-joint un autre mail envoyé il y a deux semaines également dans le but de décrédibiliser mon travail)

[...]

Pourrais-tu s'il te plaît faire part à P._____ et G._____ de cette situation ? [...] »

13. a) Un entretien annuel d'évaluation a eu lieu le 8 mars 2018. Le maintien de l'appelant dans son emploi actuel a été préconisé. Aucun objectif de développement n'a été fixé.

b) En 2018, des tensions sont survenues entre le demandeur et son supérieur T._____, au sujet de la répartition du travail en rapport avec les « dossiers litiges ». L'appelant se plaignait de devoir s'occuper de trop de dossiers. Au début de l'été 2018, un collaborateur a appelé T._____ pour lui signaler que l'appelant se serait attribué une adhésion

et que cela n'allait pas. Au mois de septembre 2018, un employé de l'intimé a téléphoné à T. _____ pour lui dire que l'appelant avait injurié une collaboratrice alors que tout le monde mangeait ensemble à midi.

14. a) Par courriel du 6 septembre 2018, adressé à G. _____, D. _____ et Q. _____, T. _____ s'est notamment exprimé comme il suit à propos de l'appelant (sic) :

« [...] L'entretien d'hier était pénible et, à moins d'être borgne, il est évident que l'on ne peut pas travailler dans un tel climat. Par ailleurs, il ne m'a même pas dit au revoir à la fin de l'entretien.

Cela étant, mon travail a été critiqué de façon calomnieuse et c'est tout simplement inacceptable à mon sens. Tout ce qui l'a dit est faux. Et c'est encore à moi de me justifier...

L'article 328 CO concernant la protection de la personnalité doit s'appliquer une fois les faits survenus mais également à titre préventif.

Au vu de ce qui précède, je demande à ne plus être responsable de la gestion de ses dossiers. En effet, les interactions avec ce collaborateur sont trop toxiques et je n'ai tout simplement pas envie de persévérer et ce, après 9 mois de présence à [...].

Comme déjà dit à moult reprises, l'ensemble des collaborateurs, y compris la [...], sont du même avis que moi et sont à disposition pour venir témoigner. [...] »

b) G. _____ s'est entretenu le 11 septembre 2018 au matin avec l'appelant. Lors de cette réunion, l'intéressé a été informé qu'il rejoignait avec effet immédiat le secrétariat de [...].

c) Par courriel du même jour, l'appelant a notamment fait savoir à G. _____, ainsi qu'à d'autres responsables, qu'il ne pouvait pas accepter la décision d'être affecté à [...], en raison de l'allongement des trajets. Il a par ailleurs annoncé qu'il n'était pas en mesure de reprendre son travail et qu'il serait ainsi absent ce jour ainsi que les prochains.

G. _____ a répondu à l'appelant, le même jour, qu'il confirmait sa décision de procéder à son déplacement immédiat.

d) Par courriel du 11 septembre 2018 adressé notamment à l'appelant, G._____ s'est exprimé comme il suit :

« Chères et chers Collègues, Camarades,

Afin que l'ensemble des personnes reçoivent les informations nécessaires je vous confirme les décisions et mesures prises en lien avec la situation dans la section.

Comme expliqué ce matin dans notre réunion, les décisions ont été prises dans l'objectif de protéger l'intérêt général des uns et des autres. Il est du devoir de l'employeur de veiller à ce que les rapports de travail puissent s'établir de manière adéquate.

Force est de constater que les relations entre le personnel de la section et Z._____ se sont détériorées et le mail reçu vendredi dernier nous alertant d'une situation particulière a exigé une intervention de ma part rapidement.

Je souhaite que la mise en place de ce changement permette à chacun de pouvoir travailler de manière sereine.

Je vous confirme donc les éléments qui suivent :

- Z._____ rejoint avec effet immédiat le secrétariat de [...] et continue de couvrir le territoire de la section pour le GO. Il ne doit pas jusqu'à nouvel avis revenir au secrétariat d'[...].
- Les permanences d[...] seront suivies par les autres secrétaires en collaboration directe également avec le service juridique qui apportera son soutien pour la couverture des absences.
- Les permanences de [...] sont couvertes par Z._____ directement et il continuera de traiter ses litiges sous la responsabilité de Q._____.
- Z._____ est libéré des permanences du samedi jusqu'à nouvel avis.
- Les contacts pour la partie [...] se feront avec [...].

Je souhaite que ces mesures soient comprises dans le respect des uns et des autres et que chacun tente de pacifier la situation au sein de notre organisation.

Nous avons une mobilisation importante dans le gros-œuvre et le 22 septembre également, ainsi que des objectifs régionaux à atteindre.

Je souhaite qu'à l'avenir lorsqu'il y a des éléments qui sont à vos yeux problématiques, qu'une démarche similaire, à savoir en faire part à la Direction rapidement, soit entreprise afin d'éviter une amplitude dans les conflits avec des situations plus compliquées à traiter ensuite.

Je vous remercie toutes et tous pour votre compréhension, dans l'espoir que pour Z._____ comme pour les autres, cette décision

permettra d'avancer dans le bon sens et de manière constructive.
[...] ».

e) Dans une lettre non datée, six collaborateurs de la Section [...] d'C. _____ se sont notamment adressés comme il suit à G. _____ :

« [...] Nous accusons réception du mail du 11 septembre et en tant que collaborateurs-trices de la section, nous tenons tout d'abord à te remercier pour les mesures et la décision que tu as prises et ce pour le bien de tous.

Comme tu as pu l'entendre, les relations entre Z. _____ et nous-mêmes se sont détériorées ces derniers temps et en lien avec lesdites mesures, nous souhaitons nous déterminer comme suit :

- Nous constatons qu'une relation de confiance n'est plus possible, compte tenu aussi des conflits antérieurs au 1^{er} janvier 2018 (lesquels nos collègues les plus anciens peuvent en témoigner). Dans ce contexte, ce climat de travail délétère et empreint fréquemment de tension et de comportements irrespectueux, mettent à mal le travail quotidien de notre section.

- Le déplacement de Z. _____ à [...] est une bonne chose, mais cela ne règle pas la question de la manière dont notre section va travailler avec lui, sachant que le secrétariat de [...] dépend du secrétariat d' [...]. Ainsi, nous nous interrogeons sur les modalités liées au fonctionnement de notre organisation quotidienne avec Z. _____, à la lumière de ce qui s'est passé. En effet, en cas de retour de maladie de Z. _____ (même à [...]), nous avons grande peine à imaginer une collaboration saine avec ce dernier, étant donné et ce à titre d'exemple qu'il a quitté nos groupes WhatsApp et du Comité, ce qui laisse entendre qu'il ne souhaite plus coopérer avec nous.

[...] »

f) A compter du 11 septembre 2018, l'appelant a été arrêté pour cause de maladie. Selon une attestation du 31 octobre 2019 du Dr R. _____, psychiatre et psychothérapeute FMH à [...], l'appelant lui a été adressé par le Dr B. _____, généraliste et médecin traitant de l'intéressé, pour une prise en charge dans le cadre d'un épuisement professionnel. Le Dr R. _____ indique que son patient a souffert d'un *burn-out*.

15. L'intimé a adressé un courrier à l'appelant, daté du 20 décembre 2018, dont la teneur est la suivante :

« Cher Z. _____,

Nous nous référons à ton absence longue durée qui a débuté le 11 septembre 2018 et aux derniers événements qui se sont produits les jours précédents.

En vertu de l'article 328 CO relatif à la protection de la santé et de la personnalité du travailleur, aussi bien la tienne que celle de tes collègues de la section, la Direction est arrivée à la conclusion que le maintien de ton poste à la section d'[...] n'est plus possible.

Dès que le médecin envisagera une reprise du travail, un entretien de retour aura lieu avec ton responsable de secteur et la soussignée afin de convenir ensemble des modalités de notre collaboration. Dans cet intervalle, tu peux bien entendu contacter D. _____ en tout temps pour donner de tes nouvelles et nous tenir ainsi informés de l'évolution de la situation

Dans cette attente, nous restons à ta disposition en cas de besoin et t'adressons, chez Z. _____, nos cordiales salutations.

[...] ».

16. En décembre 2018, l'intimé a décidé de transférer M. _____, qui était secrétaire dans une autre région, à la section d'[...]. Il a commencé à y travailler en mars 2019.

17. Le 7 novembre 2019, après plus d'une année d'arrêt maladie, l'appelant, accompagné d'I. _____, de la commission du personnel (CoPe), s'est entretenu avec D. _____, responsable des ressources humaines, et P. _____, responsable du secteur du gros-œuvre. Un procès-verbal de cette séance a été établi dont il ressort ce qui suit (sic) :

« D. _____ : Pour donner un peu le contexte, tu es en arrêt depuis un peu plus d'une année, maintenant tu as demandé de pouvoir reprendre. J'ai demandé de parler avec toi en présence d'un tiers, soit ton conseiller AI, soit ton médecin afin de thématiser les éléments du contexte ayant conduits à ton arrêt de travail. Tu as refusé la présence de ces deux personnes et c'est donc I. _____ de la CoPe qui est présent ce jour à ta demande. Il prendra le procès-verbal de la séance.

Z. _____ : J'ai refusé le gars de l'AI car il n'est pas au courant de toute la situation. Avec mon médecin, ça fait un peu bizarre, lui aussi a trouvé ça bizarre. Je pense que je suis capable de répondre sur ce qui m'a amené à ce surmenage.

Il y a beaucoup de choses reprochables, comme la charge de travail, mobbing, mauvaise gestion etc...

Je veux reprendre le travail. Je veux reprendre à 20 % comme reprise thérapeutique, mais avec le but d'arriver à 100 % le plus vite possible.

- P._____ : Tu dis que la charge de travail était inadéquate, tu parles de mobbing et de mauvaise gestion. Donc on ne peut pas te laisser reprendre le travail sans régler ça. Sinon ça serait criminel.
- Z._____ : Ces problèmes existaient surtout en 2017. En 2016, les attaques, c'est clair que ce n'était pas anodin pour moi, mais en 2017 tout est parti en vrille. Le fait de lâcher la section a été un soulagement. En 2018 il y a eu quelques difficultés avec le nouveau responsable de section, mais le gros problème était en 2017.
- D._____ : C'est clair que la reprise d'une activité c'est bien et c'est important, c'est la prochaine étape, mais ton retour dans la région [...] semble difficile. Tu as eu des difficultés à collaborer avec un grand nombre de personnes. Est-ce que C._____ est le bon contexte pour un retour ? À mon avis non.
- Z._____ : Seul le mail d'[...] le 10.09.2018 m'a été reproché.
- D._____ : Beaucoup de problèmes te sont reprochés. Notamment, les collègues d'[...] ont envoyé une lettre pour dire qu'ils ne pouvaient plus travailler avec toi, il y a eu une plainte du président de la section d'[...].
- I._____ : Est-ce que les reproches ont été formulés à l'égard de Z._____ ? Est-ce qu'il a été mis au courant des problèmes ?
- D._____ : Oui...
- Z._____ : Je n'ai pas reçu ces éléments, pourquoi ça ne m'a pas été communiqué ?
- P._____ : Tous les problèmes à la section : je t'ai dit à plusieurs reprises, je t'ai dit à [...] que ça n'allait pas. Combien de fois je t'ai dit qu'on ne peut pas parler n'importe comment ?
Tu as eu une formation, un coaching pour ça. Peut-être sur le fond tu avais raison, mais la manière de communiquer...
Une chose qui t'a souvent été dite : on ne parle pas aux gens comme on parle sur un chantier.
- Z._____ : La phrase avec [...], c'était une plaisanterie et hors contexte professionnel. Il n'y a jamais eu d'accusations de quand je gérais l'équipe...
- D._____ : Il y a le cas de V._____. [...]. Il ressort de tous ces cas une façon de dire les choses, un sentiment d'irrespect, une ambiance de travail délétère.
- P._____ : Pour toi, il n'y a aucun problème ?
- Z._____ : Je n'ai jamais manqué de respect à qui que ce soit dans le cadre professionnel ...
- P._____ : Combien de fois on t'a dit qu'il y avait des problèmes ?
Maintenant, on doit tenir compte du fait que les collègues du [...] ne peuvent plus bosser avec toi.
On a eu le rapport [...]. On a pris les mesures pour recréer un climat de travail normal. On a déplacé des gens. Quelques mois à une année plus tard, avec une nouvelle équipe, on repart avec les mêmes problèmes. Il y a toujours des tensions.
Il y a un souci quelque part de mon point de vue, des problèmes de comportement.
- Z._____ : Vous ramenez [...] pour justifier ce qui se passe maintenant. Le 11.09. G._____ vient me voir avec le mail d'[...]. La sentence est déjà prise.
On parle de 328 pour justifier cette mesure. À mon avis, on a tendance à trop utiliser 328, quand ça vous arrange, pour mais bref...
J'ai demandé à plusieurs reprises qu'on m'explique ce qui m'est reproché. Je n'ai jamais manqué de respect dans le cadre professionnel.

- P. _____ : Dire « je t'emmerde », c'est une erreur et tu l'as reconnu toi-même.
L'histoire de parler aux gens, il y a un problème et on te l'a dit à beaucoup de reprises. Avec toi il y a un souci. Que tu le nies ou pas.
En tant qu'employeur, on ne peut pas se permettre que tu travailles à [...].
- D. _____ : Il y a un mode de fonctionnement de ta part qui se répète de manière systématique. Tu ne perçois pas ton comportement de la même manière que l'ensemble des collègues. Tu sors certains éléments de leur contexte, essaies de les expliquer, justifier, et démontrer que tu avais raison de dire ou réagir de telle manière, hors ce n'est pas le cas puisque tu fais une sélection des éléments du contexte pour appuyer ce que tu dis, c'est de la mauvaise foi.
- Z. _____ : Je demande juste des éléments concrets...
- D. _____ : Déjà avant, il y a eu la mise en garde à [...] et les avertissements. C'est toujours les mêmes éléments : c'est lié à ton comportement inadéquat, ton manque de respect à l'égard des collègues. Les mêmes éléments se répètent toujours.
- P. _____ : Un exemple concret : la sortie des militants à [...]. Tu étais surchargé. J'ai arrangé que tu viennes plus tard. Tu n'as pas mouillé le maillot, les autres ils ont fait tout le boulot. Ça a mal passé.
On peut faire la liste des situations, mais ça ne sert à rien.
- Z. _____ : Concernant la sortie des militants, je n'ai pas demandé à être libéré. D. _____ m'a dit t'es libéré à cause de la charge de travail. Donc je suis venu plus tard. Quand je suis arrivé, aucun collègue m'a adressé la parole. T. _____ voulait que je sois mal perçu.
- P. _____ : C'est une interprétation fautive. T. _____ et moi, on a déplacé tes dossiers litiges. T. _____ a dit, pour le repos, t'as pas besoin de venir. Tu voulais arriver plus tard. Mais à cause des problèmes préexistants, les gens l'ont mal perçu.
De toute façon, on ne peut pas aujourd'hui dire que tu commences à retravailler en faisant comme si de rien.
- D. _____ : Est-ce que tu enregistre la séance ?
- Z. _____ : Non... Pourquoi ?
- D. _____ : Je vois le téléphone comme ça, et tu m'as déjà dit que tu enregistrerais au téléphone.
- Z. _____ : Non. J'enregistre que les téléphones. Je peux le ranger si vous préférez.
- D. _____ : Voilà le constat : la collaboration avec toi n'est plus possible. Il faut mettre l'énergie à ce que toi tu puisses te retourner, trouver un travail, une autre activité, changer de contexte de travail. Nous en tant qu'employeur, nous pouvons t'accompagner et te soutenir dans ces démarches.
- Z. _____ : Moi je n'arrive pas à comprendre, inutile de proposer une convention. Je veux des éléments concrets pour que je puisse me défendre. Vous me reprochez des choses, mais je ne sais pas quoi.
- P. _____ : Hypothèse : on fait une confrontation. Tu te justifies, l'autre dit autre chose. On fait quoi ? On vire tout le monde ? Une large majorité des gens ne veut plus travailler avec toi. Tu vois comment ta reprise au [...] ?
- Z. _____ : Je veux juste reprendre le boulot, c'est une question d'organisation.
- P. _____ : Tu es d'accord que même si tu vas travailler à [...], tu dois faire du travail d'équipe, tu dois travailler avec la section du [...]. Les gars du gros-œuvre disent aussi, même s'ils ne l'ont pas mis par écrit, ils disent qu'ils ne veulent plus travailler avec toi. C'est donc un

problème au niveau concret, comment assurer ton retour dans ces conditions ?

Z. _____ : C'est triste d'arriver à ce constat-là. Du jour au lendemain on m'accuse de tout...

P. _____ : On t'a fait les remarques au passé.

Z. _____ : On a eu discuté de ça. J'ai changé d'attitude. Tu ne t'imagines pas où j'en étais au niveau de la pression en 2016/2017.

P. _____ : Pression... c'est aussi subjectif. La pression que toi tu as subi, c'était dû à une ambiance de travail. On était conscients que ça ne collait pas.

Maintenant, on veut bien t'écouter si tu as des éléments concrets.

Z. _____ : Tu demandes des éléments concrets ? Quels éléments ?

P. _____ : Il faut des solutions concrètes. Mais revenir chez nous, ce n'est pas possible.

Il faut premièrement penser à ta santé, puis deuxièmement aux mesures à mettre sur pied pour trouver une autre place, du job qui te convient et qu'on avance.

I. _____ : Donc, la décision a été prise de se séparer de Z. _____ ?

P. _____ : Oui.

Z. _____ : Quand ?

D. _____ : Après que tu aies demandé de reprendre en septembre.

Z. _____ : Mais exactement ? Avant même d'avoir pris la peine d'en discuter avec moi ?

D. _____ : Sur la base de l'analyse de l'historique de ton dossier, des plaintes, des éléments récurrents et en préparant la séance d'aujourd'hui. Sur la base des éléments de ton dossier personnel.

P. _____ : Qu'est-ce que tu as à nous proposer pour qu'on change d'idée ?

La lettre des collègues d'[...], on fait quoi ?

D. _____ : La relation de confiance n'est plus là, ce n'est plus possible. Si tu as d'autres éléments concrets, on les écoute.

Z. _____ : Jusqu'en 2017, il n'y a pas eu de problème.

P. _____ : Il y a eu [...] en 2015. Puis il y a eu un Coaching pour la gestion du personnel. Tu as eu une deuxième chance avec [...] avec une autre équipe, mêmes problèmes.

Il faut faire aussi ton auto-critique.

Z. _____ : Après 8 ans on arrive à la conclusion qu'on ne peut pas travailler en équipe avec moi, c'est cela que vous dites ?

Z. _____ : Elements concrets : le certificat de travail intermédiaire, les EAC avec les collègues à [...], l'enquête durant ma formation, mon EAC...

En 2017 il y a eu un souci. Je n'étais plus maître de moi-même. Quand j'ai arrêté la section, je leur ai dit que ça ne valait pas la peine que je tombe malade pour eux les nouveaux en particulier.

P. _____ : Comment tu penses que ça a pu être perçu par eux que tu dises ça ?

Z. _____ : Oui je sais, mais j'avais précisé que ce n'était pas une accusation contre eux mais mon ressenti, ressenti qui était déjà le résultat du stress et surmenage du moment.

Z. _____ : En 2018 je n'ai pas eu de problème jusqu'en septembre. À part les insistances de T. _____, les problèmes de manque de soutien et suivi des séances litiges. Jusqu'à une séance litige où il ne m'a fait que des reproches.

P. _____ : Moi j'étais intervenu parce que je sentais qu'il y avait des tensions. À la séance on a fait un point de situation sur les dossiers et clarifié les priorités.

Z. _____ : Pour conclure, j'aime ce métier, travail toujours effectué avec professionnalisme, moi j'ai envie de reprendre ce boulot.

- P. _____ : Est-ce possible dans une autre région ? Dans le cadre d'C. _____ ou hors C. _____ ?
- Z. _____ : Je suis ouvert à un dialogue positif.
- P. _____ : Point de départ : dans la région [...], ce n'est pas possible. Comment on avance ? Pour nous l'objectif c'était de voir, de te laisser t'exprimer, d'être clair.
- Z. _____ : Si je peux reprendre en janvier, d'un point de vue médical, que ce passe-t-il ?
- D. _____ : Si tel était le cas, nous te libérerions de l'obligation de travailler pour le pourcentage de capacité, le temps de trouver une solution constructive. On continue à te payer le salaire. On peut traîner comme ça jusqu'à 720 jours pour trouver une solution.
- Z. _____ : « Traîner » c'est le bon mot...
Je veux qu'on me donne les éléments reprochés par écrit.
- I. _____ : Ce serait bien de les lui donner par écrit. D'ailleurs, en cas de licenciement l'employeur doit communiquer les motifs par écrit, à la demande.
- P. _____ : On ne te licencie pas maintenant. Que ce soit clair, juridiquement.
- D. _____ : Je vais les mettre par écrit : conflits incessants, manque de respect, ambiance de travail délétère, la lettre des collègues d' [...], les e-mails de plaintes, le courriel du président de section...
- P. _____ : Mais donc, c'est bien à ta demande qu'on t'envoie ça ?
- Z. _____ : Oui. Je veux connaître les reproches. Quels sont les éléments qui rendent difficile mon retour au travail. Les éléments concrets, maintenant vous dites qu'il existe une lettre des collègues et du président... c'est des éléments que vous devez fournir. J'ai demandé déjà plusieurs fois.
[...] ».

18. a) Par lettre du 7 novembre 2017 adressée à l'intimé, l'appelant a requis des explications plus circonstanciées sur sa situation.

b) Par courrier du 15 novembre 2019, l'intimé a envoyé à l'appelant le procès-verbal de l'entretien du 7 novembre 2019, ainsi qu'une copie de « la lettre des collègues de la section ».

c) Par courrier du 13 décembre 2019 adressé au siège de l'intimé à [...], l'appelant a notamment déclaré désirer connaître la position du C. _____ sur « ce qui se passe dans le canton de [...] ».

d) Par courrier du 23 mars 2020, l'intimé a adressé un nouvel avertissement à l'appelant, en raison de « la suppression volontaire ou involontaire d'un outil de travail de l'employeur », à savoir la page *Facebook* de la section du [...] du C. _____. L'appelant a fait opposition à cet avertissement le 30 mars 2020.

e) Le 30 mars 2020, le conseiller AI de l'Office de l'assurance-invalidité du canton de [...] s'occupant du dossier de l'appelant a adressé un courriel à l'intimé pour faire part de son point de vue sur la situation et demander l'organisation d'une séance téléphonique. Après divers échanges, le conseil de l'intimé a confirmé, par courriel du 4 mai 2020, que son mandant n'entendait pas réintégrer l'appelant, considérant qu'il n'y avait pas d'autre alternative qu'une fin des relations de travail.

L'information selon laquelle l'intimé n'entendait pas réintégrer l'appelant a été répétée le 7 mai 2020, par un courriel que le conseil de l'intimé a adressé personnellement à l'appelant.

f) Le 4 juin 2020, l'appelant a adressé un courriel à D._____, dans lequel il a mentionné qu'il « ne connais[sait] pas les intentions de son employeur ».

g) Par courrier du 19 juin 2020 adressé au conseil de l'intimé, l'appelant a indiqué qu'il serait apte à travailler à 100 % dès le 1^{er} juillet 2020 et l'a invité à le réintégrer dans l'une de ses sections.

19. Par courrier du 7 juillet 2020, l'intimé a résilié le contrat de travail de l'appelant, pour le 31 octobre 2020. L'appelant a requis la motivation de ce congé par courrier du 16 juillet 2020. L'intimé a communiqué les motifs du congé à l'appelant dans une lettre du 21 juillet 2020, comme il suit :

- « - M. Z. _____ a été engagé, à [...], secteur construction, à compter du 1^{er} avril 2011.
- Il a fait l'objet d'une évaluation 2011-2012 qui mettait notamment en relief son manque de souplesse dans ses rapports humains, ses difficultés à accepter des avis divergents et ses difficultés à gérer les conflits. Des tensions avec ses collègues étaient mises en évidence.
- Au mois de juin 2012, M. Z. _____ a fait l'objet d'une mise en garde. S'il a contesté celle-ci, elle a néanmoins été maintenue. Ensuite de cette mise en garde, il a été décidé, au sein de la section de [...], de déplacer votre client du secteur construction vers le secteur industrie.

- Ce nonobstant, le 24 octobre 2012 M. Z. _____ a fait l'objet d'un nouvel avertissement avec délai d'épreuve d'une année et menace de résiliation de son contrat de travail. M. Z. _____ a fait recours contre cette décision, recours rejeté par décision du 11 mars 2013.
- Malgré cela, de nouvelles tensions sont rapidement apparues. Un nouveau changement de secteur s'est imposé du secteur industrie au secteur tertiaire, à compter du 15 mai 2013. Ce déplacement faisait suite à un nouvel avertissement du 2 mai 2013, assorti d'une période d'observation jusqu'au 2 mai 2014 et menace de licenciement. A nouveau, M. Z. _____ a contesté cet avertissement, son recours ayant été rejeté comme les précédents.
- Dans ces circonstances, il a été décidé, compte tenu des tensions générées par votre mandat, de le déplacer de la section [...] à la section [...], dans le secteur construction à nouveau.
- Parallèlement, devant les difficultés rencontrées, votre client a signé une convention aux termes de laquelle il s'engageait à respecter les termes figurant dans l'avertissement du 2 mai 2013. Cette convention constitue ainsi un recadrage, le transfert étant soumis à la condition d'une amélioration de son comportement avec ses collègues notamment.
- En 2015, M. Z. _____ a fait l'objet d'un assessment par « F. _____ SA », qui a déposé son rapport le 3 décembre 2015. Son manque de flexibilité et ses difficultés à appréhender l'organisation, son absence de sens du compromis et du consensus et ses capacités de communication ont été considérées comme perfectibles.
- Il est à noter qu'à la même époque M. Z. _____ était en litige avec deux collaboratrices, ce qui a nécessité un audit confié à [...]. Sans entrer dans les détails de cette expertise, il a été relevé que le litige entre votre client et ces deux collaboratrices, en lien avec de banales difficultés, avait pris une ampleur déraisonnable. L'auditeur s'étonnait que ni les uns ni les autres n'aient demandé de l'aide pour sortir de ce conflit. En sa qualité de responsable, la responsabilité de M. Z. _____ à cet égard était plus lourde.
- Ainsi, [...] suggérait un coaching externe pour que M. Z. _____ soit à l'aise dans son rôle de responsable de section, coaching qui a eu lieu et qui s'est terminé en décembre 2016.
- La responsabilité de la section [...] lui a été retirée en septembre 2017. En décembre 2017, une collaboratrice se plaignait à nouveau de son comportement et de propos diffamatoires qu'il avait tenus à son encontre ainsi que de messages mesquins. Cette collaboratrice précisait que cela faisait une année à tout le moins que ces comportements inadéquats duraient.

- Tout au long de l'année 2018, les tensions au sein de la section du [...] ont perduré jusqu'à l'arrêt maladie de M. Z._____ du 11 septembre 2018, qui a pris fin le 1^{er} juillet 2020.
- Il est à relever que, le 6 septembre 2018, un collaborateur du Nord vaudois se plaignait à nouveau de propos calomnieux tenus par M. Z._____, d'injures prononcées à l'encontre d'une collaboratrice, injures qui ont nécessité d'ailleurs des excuses de la part de votre client. Sa tentative de justification du 11 septembre 2018 n'était pas admissible à cet égard.
- Ainsi, le 1^{er} septembre 2018, 6 collaborateurs de la section du Nord [...] précisaient qu'ils n'entendaient plus travailler avec M. Z._____ et requéraient que leur personnalité soit protégée en application de l'art. 328 CO.
- S'il a été envisagé un déplacement à [...], la question n'a pas été approfondie du fait de l'arrêt maladie précité. Cela étant, un déplacement à [...] aurait toujours fait dépendre votre client de la section du [...] ce qui, comme évoqué, n'était plus envisageable.
- Un déplacement vers la section de [...] n'était pas non plus possible compte tenu de la situation passée exposée dans la présente.
- Ainsi, C._____ ne peut que constater les importantes difficultés d'intégration et d'adaptation rencontrées par M. Z._____ tout au long de son parcours malgré les fréquents déplacements auxquels il a dû être procédé pour tenter de trouver des solutions et maintenir son emploi.
- C._____ est ainsi arrivé à la conclusion désormais, non sans regret, qu'il n'y a pas d'autre issue que de procéder au licenciement de votre client pour le 31 octobre.
- Pour être complet il est précisé que, compte tenu de l'arrêt maladie de longue durée de M. Z._____, C._____ n'a pas souhaité, malgré une capacité de travail résiduelle, le faire travailler compte tenu de la décision qui était prise et que nous ne pouvions communiquer du fait des protections dont bénéficiait votre mandant. Au demeurant, tant celui-ci que vous-même avez refusé toute rencontre. »

Par courrier du 13 août 2020 de son conseil, l'appelant a déclaré s'opposer au congé et a demandé à être réintégré. Ce courrier comporte notamment le passage suivant :

« [...] Malgré le fait qu'aucun reproche sur son travail ni aucun avertissement ne lui a été notifié et sans explication, C._____ n'a en aucun cas introduit toutes les mesures que l'on aurait pu attendre de lui en vue d'améliorer la situation, bien au contraire,

force est de constater que l'employeur n'a fait aucun effort pour que mon client puisse retrouver son travail. [...] ».

20. a) L'appelant a subi une nouvelle incapacité de travail à compter du 11 septembre 2020.

b) Selon attestation du Dr R._____, datée du 27 novembre 2020, l'appelant souffre d'un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique, *burn-out* ou état d'épuisement professionnel.

21. a) Par décision du 1^{er} juillet 2021 adressée au conseil de l'appelant, L.____SA, soit l'assureur perte de gain maladie LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie du 18 mars 1994 ; RS 832.10) de l'intimé, a indiqué que l'appelant avait épuisé son droit aux prestations pour la tranche 1-50% le 11 février 2021.

b) L'intimé a versé par erreur à l'appelant son salaire jusqu'au 31 juillet 2021. En se référant à une fin des rapports de travail survenue le 30 avril 2021, l'intimé a réclamé à l'appelant, par courrier du 24 août 2021, le paiement de 20'756 fr. 15, représentant 5'835 fr. 55 versés pour mai 2021, 9'085 fr. 05 pour juin 2021 et 5'835 fr. 55 pour juillet 2021. Le salaire de juin 2021 comprenait une participation au treizième salaire calculée sur six mois, équivalant au montant net de 3'249 fr. 50 (9'085.05 - 5'835.55).

c) L'intimé a reçu un nouveau relevé daté du 16 août 2021 des prestations versées par L.____SA pour la période du 12 février 2021 au 31 juillet 2021. Pour le mois de mai 2021, l'intimé a ainsi reçu un montant de 3'501 fr. 42 ; pour le mois de juin 2021, 3'388 fr. 47 ; et pour le mois de juillet 2021, 3'501 fr. 42.

22. a) Par une nouvelle décision du 19 novembre 2021, l'assureur perte de gain de l'intimé a mis fin à la couverture d'assurance d'indemnités journalières de l'appelant, en ces termes :

« Suite à votre incapacité de travail qui a débuté le 11 septembre 2018, nous avons versé l'indemnité journalière assurée en cas de maladie durant la durée maximum du droit aux prestations, soit durant 730 jours dans une période de 900 jours.

Selon le calcul annexé, vous avez donc épuisé votre droit aux prestations pour

La tranche 1 - 50% le 11 février 2021

La tranche 51 - 70% le 13 mars 2021

La tranche 71 - 80% le 13 avril 2021

La tranche 81 - 100% le 31 mai 2021

De ce fait, votre couverture d'assurance d'indemnités journalières est résiliée au 31 mai 2021. »

b) L'appelant a formé opposition à cette décision par acte du 21 décembre 2021. Cette opposition a été rejetée par décision du 24 février 2022 de L. _____ SA.

c) Par factures du 19 novembre 2021, L. _____ SA a demandé à l'intimé de lui rembourser un montant payé en trop de 11'543 fr. 45, à savoir 4'653 fr. 55 pour la période du 12 février au 31 mai 2021 et 6'889 fr. 90 pour la période postérieure à l'épuisement. L'intimé s'est acquitté de ces montants le 17 décembre 2021.

23. a) Par demande du 21 juin 2021, l'appelant a pris les conclusions suivantes à l'encontre de l'intimé :

- « 1. Condamner C. _____ à verser à M. Z. _____ le montant de CHF 45'805.50 plus intérêts à 5% dès le dépôt de la requête à titre d'indemnité pour licenciement abusif, qui correspond à 6 mois de salaire brut y compris le 13^{ème} salaire.
2. Condamner C. _____ à verser à M. Z. _____ le montant de CHF 30'000.-- plus intérêts à 5% dès le dépôt de la requête à titre d'indemnité pour tort moral au sens de l'article 328 CO.
3. Condamner C. _____ à verser à M. Z. _____ le montant de 21'257.44 plus intérêts à 5% dès le dépôt de la requête à titre d'heures supplémentaires.
4. Sous suite de frais et dépens ».

b) Dans sa réponse du 12 octobre 2021, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. A

titre reconventionnel, il a conclu à ce que l'appelant soit astreint à lui verser le montant de 8'198 fr. 49, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 octobre 2021.

c) Dans sa réplique du 17 janvier 2022, l'appelant a confirmé ses conclusions.

d) L'intimé, dans sa duplique du 28 janvier 2022, a quant à lui augmenté sa conclusion en ce sens que l'appelant soit astreint à lui verser la somme de 19'741 fr. 94, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 octobre 2021 sur la somme de 8'198 fr. 49 et dès le 24 janvier 2022 sur la somme de 11'543 fr. 45.

24. a) L'audience de premières plaidoiries a été tenue le 16 mai 2022, en présence des parties, assistées de leurs conseils respectifs.

b) L'audience de plaidoiries finales a eu lieu le 5 septembre 2022, en présence des parties et de leurs conseils respectifs. A cette occasion, les parties, soit l'appelant et G._____, pour l'intimé, ont été interrogées. Les témoins T._____ P._____ ont également été entendus. Ce dernier, supérieur hiérarchique de l'appelant durant son engagement auprès de la section vaudoise de l'intimé, a notamment déclaré que l'appelant ne lui avait jamais demandé de valider des heures supplémentaires ou des heures de travail du week-end.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a 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). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel – soit, dans le

canton de Vaud, la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) – dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile contre une décision finale et porte sur des conclusions supérieures à 10'000 fr, de sorte qu'il est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

3.

3.1 Dans une première partie intitulée « préambule », l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fait un parallèle entre deux procédures distinctes, ayant conduit aux avertissements prononcés par le Syndicat [...] de la région de [...] et celui de la section du [...]. Il serait également surprenant que le jugement entrepris se réfère aux avertissements prononcés à son encontre, dans la mesure où selon les art. 5.2 et 9 du règlement sur le prononcé d'un avertissement d'[...], l'avertissement deviendrait caduc lorsque la personne concernée a fait ses preuves durant la période d'un an. Par ailleurs, l'avertissement, classé dans le dossier personnel de la personne concernée, serait détruit après deux ans.

Dans une deuxième partie intitulée « en faits », l'appelant tente de rétablir les faits en partant de son point de vue, dès lors que sa version des faits aurait été « complètement » écartée par les premiers juges, qui se seraient bornés à reprendre les faits allégués par l'intimé.

3.2 En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. Pour satisfaire à son obligation de motivation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). Il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces du dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 16 décembre 2019/665 consid. 4.2). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne suffit pas que l'appelant renvoie simplement à ses arguments exposés devant le premier juge ou qu'il critique la décision attaquée de manière générale (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1) ; il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. La motivation est une condition légale de recevabilité de l'appel, qui doit être examinée d'office (TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des

critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 5A_577/2020 précité consid. 5 ; TF 4A_97/2014 précité consid. 3.3 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2 ; sur le tout : TF 5A_779/2021, 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1).

L'appelant doit en outre expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, publié *in* SJ 2014 I 459). Il s'ensuit que lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis » ou un « rappel des faits », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 29 décembre 2022/634 consid. 3.2 ; CACI 11 avril 2022/194 consid. 3).

3.3 En l'espèce, dans son « préambule », l'appelant se contente de formuler des remarques générales sur la teneur des avertissements prononcés dans deux affaires distinctes, sans désigner précisément des passages du jugement attaqué, ce qui s'avère insuffisant au regard des exigences prévues à l'art. 311 al. 1 CPC. Il en va de même des articles invoqués du règlement interne de l'intimé, que l'appelant cite sans expliquer en quoi ces articles peuvent influencer sur la solution retenue par les premiers juges. Partant, les critiques contenues dans le « préambule » sont irrecevables.

Quant à la partie intitulée « en faits » du mémoire, celle-ci ne respecte pas non plus les exigences de motivation rappelées ci-dessus dès lors que l'appelant se borne à présenter sa propre version des faits, sans se référer aux pièces du dossier et surtout sans la confronter avec le

jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante.

4.

4.1 L'appelant soutient que l'employeur aurait violé son devoir de protection du travailleur au sens de l'art. 328 CO.

4.2

4.2.1 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le harcèlement psychologique, ou mobbing, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 ; TF 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 5). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (cf. par ex. TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3 ; TF 8C_787/2015 du 4 novembre 2016 consid. 3.2.4 ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.2), d'une incompatibilité de caractères (TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (sur le tout : TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1).

L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise

gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés (Dunand, *in* Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 44-46 ad art. 328 CO et les réf. citées).

Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition *sine qua non* du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité. Il s'agit donc de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures qu'on pouvait attendre de lui, la victime ne serait pas dans l'incapacité de travailler (Dunand, *op. cit.*, n. 82 ad art. 328 CO).

4.2.2 Une expertise privée - ou un certificat médical (TF 5A_147/2023 du 3 juillet 2023 consid. 4.2) - n'a, en l'état, 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, l'expertise privée doit être appréciée avec retenue (ATF 141 IV 369 consid. 6.2 ; TF 5A_682/2022 du 8 juin 2023 consid. 3.2.3).

4.3 Les premiers juges ont considéré qu'au vu du parcours de l'appelant à [...], des avertissements qu'il avait reçus, du déplacement à [...] qui s'était révélé infructueux, de la récurrence avec laquelle les difficultés concernant le comportement de l'appelant survenaient, des rappels à l'ordre qui lui avaient été signifiés, de son incapacité à se remettre en question, de sa tendance à constamment vouloir se justifier, et de l'ampleur des tensions atteintes au mois de septembre 2018,

celles-ci touchant l'ensemble des collaborateurs d'[...], l'employeur aurait déjà pu licencier l'appelant à ce moment-là. Il ne s'agissait pas d'un conflit entre deux collègues qui ne s'entendaient pas, ce qui aurait pu obliger l'employeur à prendre des mesures afin d'apaiser les tensions, mais d'un collaborateur dont le comportement était problématique pour l'ensemble des autres, y compris son supérieur hiérarchique, et cela depuis longtemps si ce n'est depuis le début. Les magistrats ont constaté que l'intimé avait toutefois décidé de laisser encore une chance à l'appelant en le déplaçant à [...], alors qu'un tel changement de lieu de travail s'était révélé inefficace par le passé. Ce déplacement n'avait cependant jamais eu lieu, étant donné que l'appelant s'était retrouvé en incapacité de travail en septembre 2018. C'est le lieu de préciser qu'il n'avait pas été démontré que cette incapacité de travail aurait été le fait de l'employeur, ou d'une omission de sa part et qu'il devrait par conséquent en répondre, en relevant que les attestations du Dr R. _____ des 31 octobre 2019 et 27 novembre 2020, partiales, sans nuance ni recul, étaient inaptes à prouver quelque fait que ce soit concernant le comportement de l'appelant et de ses collègues sur le lieu de travail.

4.4

4.4.1 L'appelant reproche en premier lieu aux premiers juges d'avoir écarté les certificats médicaux établis par le Dr R. _____. Aucun indice ne permettrait de qualifier lesdites attestations médicales de certificats de complaisance. Si tel avait été le cas, ni l'OAI du canton de [...] ni l'assurance perte de gain ne seraient entrés en matière. L'appelant aurait été adressé par le Dr B. _____ au Dr R. _____ pour une prise en charge dans le cadre d'un épuisement professionnel. Ce psychiatre aurait retenu que l'appelant souffrait d'un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique, *burn-out* ou état d'épuisement professionnel. Il ne s'agirait pas d'un diagnostic de complaisance. L'appelant aurait ainsi démontré que l'intimé ne l'aurait pas respecté et porté atteinte à sa personnalité.

4.4.2 En l'espèce, on rappellera que l'appelant reproche à l'intimé de ne pas être parvenu à protéger sa santé dans le cadre du travail. Il ne suffit dès lors pas de démontrer une atteinte à la santé, soit un épisode dépressif ou un *burn-out*, mais d'établir que le comportement de l'employeur est bien la condition *sine qua non* de l'atteinte à la santé que présente l'employé selon les certificats médicaux produits. Or, les premiers juges ont écarté les certificats établis par le Dr R._____ en tant qu'ils discourent sur les vertus de l'appelant, sa qualité de victime, les intentions malveillantes de ses collaboratrices et leur prétendu mobbing à son égard. Ils ont considéré que ces éléments de l'attestation - fondés sur les seuls dires de l'appelant - étaient dénués de force probante et assimilables à de simples déclarations de partie. Pareil raisonnement est conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée (cf. *supra* consid. 4.2.2) et ne peut donc qu'être confirmé.

4.5

4.5.1 L'appelant reproche en substance une surcharge de travail imputable à son employeur ainsi que du mobbing de la part de son supérieur T._____. Il aurait fait part de ces éléments à la hiérarchie et requis à plusieurs reprises de ses supérieurs la tenue d'une séance pour se plaindre du comportement du prénommé, sans que celle-ci ne réagisse.

L'appelant soutient avoir averti son employeur que les tâches qui lui étaient demandées étaient trop lourdes et qu'il lui fallait de l'aide. La situation se serait péjorée à la suite de l'engagement de T._____, ce dernier ayant fait du mobbing à son encontre. L'appelant n'aurait jamais été soutenu par sa hiérarchie, ni par les ressources humaines, et aurait été lâché par le Président de la commission du personnel. Le 29 août 2018, l'appelant aurait requis la tenue d'une séance pour signaler « pour le xième fois » à son supérieur P._____ et à D._____, responsable des ressources humaines, les graves manquements de T._____, documents à l'appui. Rien n'aurait été entrepris à cet égard. Il aurait également demandé à être entendu à la suite de l'avertissement injustifié prononcé en mars 2020, sans avoir eu le moindre retour. L'attitude du syndicat

devrait être assimilé à du harcèlement administratif. Il aurait ainsi été licencié de son poste sans raison valable. Or, un employeur ne peut licencier un employé qu'après avoir introduit sans succès les mesures que l'on pouvait attendre de lui en vue d'améliorer la situation. Si l'employeur omet ces mesures ou se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède au licenciement, il viole son obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement devient abusif. L'appelant aurait fait toutes les démarches possibles pour trouver une solution à sa réintégration avec l'aide de son conseiller AI, S._____, en se référant aux courriels déposés dans le cadre de la procédure. La décision querellée ne mentionne pas ces éléments qui pourtant démontreraient que l'attitude de l'intimé n'est pas irréprochable. Il cite notamment à cet égard le courriel du 23 mars 2020, dans lequel le prénommé annonce que l'appelant serait prêt à reprendre progressivement son travail, ce qui avait été refusé par l'intimé. De même, le 7 avril 2020, S._____ a requis en vain la tenue d'une séance avec les représentants de l'intimé. Enfin, par courriel du 16 avril 2020, le conseiller AI a résumé ses diverses tentatives afin de trouver une solution de réintégration à un taux d'activité de 20 % auprès de l'une des sections cantonales de l'intimé. Selon l'appelant, ces échanges démontreraient que la section [...] de l'intimé ne se serait pas comportée correctement envers lui. Il reproche notamment à l'intimé de ne pas avoir eu un comportement digne d'un syndicat, en refusant de répondre à ses courriers, en lui adressant un avertissement non légitime alors qu'il était malade, en l'écartant alors qu'il demandait des explications et en rejetant toutes propositions. L'appelant considère que seul son passé aurait été pris en compte par les premiers juges. Il serait évident que tous ces événements l'auraient poussé à faire un *burn-out*.

4.5.2 En l'espèce, on relèvera que si l'appelant se plaint d'une surcharge de travail, il ne se réfère à aucun élément du dossier pour étayer sa thèse, ce qui est insuffisant au regard des exigences de motivation (art. 311 al. 1 CPC), de sorte que cette critique – toute générale – s'avère irrecevable.

S'agissant ensuite du prétendu mobbing, à nouveau, l'appelant se contente d'opposer sa propre version des faits à celle retenue dans le jugement entrepris, sans se référer aux preuves du dossier, ni au raisonnement des premiers juges. Ces derniers ont pourtant retenu qu'il ne s'agissait pas d'un conflit entre deux collègues qui ne s'entendaient pas, ce qui aurait pu nécessiter la mise en œuvre de mesures de protection, mais bien d'un collaborateur dont le comportement était problématique pour l'ensemble des autres. Les nombreuses plaintes récurrentes au dossier – que ce soit lors de son activité à la section [...] ou [...] – à l'encontre de l'appelant suffisent à confirmer cette appréciation. C'est le lieu de relever que l'appelant semble perdre de vue que l'employeur a un devoir de protection envers tous ses employés et non seulement envers lui. Or, il ressort des faits que l'appelant a non seulement refusé la proposition initiale de transfert de poste à [...], mais que cette alternative n'était de toute manière pas suffisante pour protéger les autres employés du comportement problématique de l'appelant, comme en témoigne notamment le courriel de la section [...] de l'intimé (cf. *supra* Let.C/14e). Quant à la prétendue absence de réaction de l'intimé, on relèvera que l'appelant a reçu un nombre important de rappels à l'ordre et d'avertissements concernant son comportement à l'égard de ses supérieurs et collaborateurs, à l'occasion desquels il a été entendu. Il a ainsi notamment été entendu le 11 septembre 2018 par G._____ avant que la décision de le transférer à [...] ne soit prise. De même, il a également été entendu lors d'une séance le 7 novembre 2019 avec D._____ et P._____, responsables respectivement des ressources humaines et du secteur du gros-œuvre, à l'issue de laquelle il a été informé que l'intimé, à cours de solutions, n'entendait pas le réintégrer. C'est le lieu de relever que l'intimé a proposé à l'appelant de venir accompagné de son conseiller AI à cette séance, ce que l'appelant a refusé, de sorte qu'il ne saurait reprocher ensuite à l'intimé de ne pas avoir pris en compte l'avis de ce conseiller. A cela s'ajoute que l'intimé a confirmé sa position à de nombreuses reprises. C'est dès lors en vain que l'appelant se plaint d'un manque de réaction de l'employeur.

Au vu de ces éléments, l'appréciation des premiers juges s'agissant du comportement problématique de l'appelant et de l'absence de toute violation de l'employeur de son devoir de protection ne prête pas le flanc à la critique et peut être reprise intégralement.

4.6 Faute pour l'appelant d'avoir établi une violation de l'art. 328 CO, il n'y a pas lieu d'examiner la question de l'indemnité invoquée à ce titre.

5.

5.1 L'appelant soutient que son licenciement serait abusif. Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du certificat de travail intermédiaire établi le 6 décembre 2017 par l'intimé, préférant se référer à une procédure datant de 2013 dont le contexte n'avait pas été établi de manière équitable, dès lors que seuls les éléments avancés par l'intimé avaient été pris en compte. Les magistrats auraient retenu, à tort, la version de l'employeur, selon laquelle en tant que représentant typique, symbolique, de la défense des droits des travailleurs, celui-ci s'évertuait à fournir des certificats de travail ne desservant pas les intérêts des employés. Les motifs de licenciement invoqué par l'intimé, en lien avec son prétendu comportement problématique envers les autres employés, ne seraient qu'un prétexte. Il en veut pour preuve le fait qu'il aurait été victime d'une dénonciation calomnieuse de la part de deux collègues en 2015, alors même qu'un rapport d'enquête aurait démontré qu'il n'était pas responsable de cette situation.

5.2

5.2.1 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier.

Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé

abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; parmi d'autres : TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les réf. cités).

5.2.2 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III

699 consid. 4.1 et les réf. citées, JdT 2006 I 193 ; TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A_50/2020 du 1^{er} juillet 2020 consid. 2).

5.3 S'agissant de la violation de l'art. 336 CO invoquée par l'appelant, les premiers juges se sont d'abord référés aux incidents survenus auprès de la section de [...] de l'intimé et ont notamment relevé à cet égard que l'appelant était incapable d'autocritique et de remise en question. A la suite du transfert de l'appelant dans la région [...], des difficultés relationnelles entre l'appelant et deux de ses collaboratrices ont été mises au jour. Les premiers juges ont relevé que si la manière dont la commission du personnel de l'intimé avait géré cette affaire apparaissait très critiquable, il ne ressortait toutefois pas de l'instruction que l'appelant avait subi du mobbing de la part de ces deux employées. Ils ont constaté ensuite qu'en 2017, une autre collaboratrice, V._____, s'était plainte du comportement de l'appelant. En 2018, l'appelant avait ensuite rencontré des difficultés avec son supérieur T._____, lequel avait eu vent de comportements déplacés de l'appelant par le biais d'appels de collègues. Les premiers juges ont constaté que les tensions entre l'appelant et ses collègues et son supérieur hiérarchique avaient fini par atteindre un seuil critique ayant conduit G._____, secrétaire régional d'C._____ [...], à s'entretenir le 11 septembre 2018 avec l'appelant pour lui signifier qu'il allait être transféré à [...], ce qui avait poussé six collaborateurs de l'intimé à exprimer par courrier le mal-être qu'ils avaient vécu et leurs interrogations à l'idée de devoir continuer à travailler avec l'appelant malgré son déplacement à [...], étant donné que le secrétariat de [...] dépendait de celui d'[...]. Les premiers juges ont ainsi considéré que l'intimé, à cours de solution, avait licencié l'appelant en raison de son comportement sur son lieu de travail et qu'il n'y avait rien d'abusif dans cette démarche.

Les premiers juges ont précisé qu'il n'y avait aucun abus de la part de l'employeur du fait de la tenue de la réunion du 7 novembre

2019 et de ce qui s'y était dit. A cette occasion, les représentants de l'employeur avaient expliqué clairement à l'appelant les problèmes que son retour au travail présentait. Le tribunal a ainsi retenu que l'employeur était en droit de renoncer au déplacement de l'appelant à [...] et de le licencier, ce qui avait été fait le 7 juillet 2020, hors de toute période de protection, étant donné que l'appelant était apte à travailler à 100 % dès le 1^{er} juillet 2020.

5.4 En l'espèce, on rappellera que les allégations de mobbing et d'absence de toute réaction de l'employeur n'ont pas été établies. Au contraire, c'est bien le comportement problématique de l'appelant qui a justifié son licenciement (cf. *supra* consid. 5.5.2). L'incident survenu en 2015 à la suite de la dénonciation de deux collègues de l'appelant est insuffisant à renverser cette appréciation, étant précisé qu'il ne ressort pas du rapport « BeTrieb » que celui-ci aurait été la victime de mobbing de la part de ces deux employées. L'appelant se contente ainsi d'évoquer cette affaire, en faisant abstraction de toutes les autres plaintes déposées à son encontre en 2017 et 2018. Enfin, s'agissant du certificat de travail élogieux établi en 2017, on relèvera que celui-ci est antérieur aux événements survenus en 2018 ayant conduit à la décision de transférer l'intéressé à [...]. Il n'est en outre pas exclu que l'intimé - en tant que représentant symbolique de la défense des droits des travailleurs - rédigeait des certificats de manière bienveillante, ne desservant pas les intérêts des employés, de sorte que le contenu du certificat intermédiaire ne permet pas de remettre en question l'existence de graves difficultés relationnelles de l'appelant envers les autres employés de l'intimé. Pour le reste, l'appréciation des premiers juges est convaincante et suffit à rejeter le grief de l'appelant.

5.5 Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner les griefs de l'appelant en lien avec l'indemnité réclamée pour licenciement abusif.

6.

6.1 L'appelant soutient qu'il aurait effectué 852 heures supplémentaires depuis 2014, et en particulier 443,5 heures supplémentaires de 2016 à 2018. Il aurait établi un tableau explicatif des heures supplémentaires, dans lequel il notait chaque jour les heures travaillées et leur motif, document qui a été produit et contesté par l'intimé. Il reproche aux premiers juges d'avoir considéré que dite pièce aurait été établie pour les besoins de la cause, au motif que le montant qui figure sur ledit tableau, par 21'257 fr. 44, correspondait précisément au montant réclamé en justice. Il conteste ainsi la force probante accordée au tableau des heures supplémentaires produit.

6.2 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 2 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). Si l'art. 42 al. 2 CP, allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies (TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 ; ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606, p. 611).

Les titres, à savoir tout document ou écrit (cf. art. 177 al. 1 CPC), constituent des moyens de preuve au sens de l'art. 168 al. 1 let. b CPC. Toutefois, il ressort de la jurisprudence du Tribunal fédéral que les attestations d'heures de travail rédigées par celui qui s'en prévaut n'ont pas plus de valeur probante que de simples allégués de parties (TF 5A_822/2008 du 2 mars 2009 consid. 6.1). Le simple fait que l'attestation confectionnée par la partie qui s'en prévaut ait été établie par la partie antérieurement à l'introduction de la procédure n'y change rien (TF 5A_797/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 5.2).

6.3 En l'espèce, le tableau récapitulatif des heures supplémentaires est l'unique moyen de preuve présenté par l'appelant. Il s'agit d'une pièce confectionnée par ses soins, de sorte qu'on ne saurait lui accorder plus de valeur que ses propres allégations, ce indépendamment de savoir si cette pièce aurait été confectionnée antérieurement à la procédure ou non. L'appelant relève en outre que l'intimé a dûment contesté ses allégations quant aux heures supplémentaires effectuées ainsi que la pièce y relative. Dans ces conditions, en l'absence d'autres moyens de preuve produits, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé que l'appelant avait échoué à démontrer l'effectivité des heures supplémentaires alléguées. Le grief doit être rejeté.

7.

7.1 Dans un dernier grief, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir admis partiellement la demande reconventionnelle déposée par l'intimé. Selon la décision de L. _____ SA du 19 novembre 2021, l'appelant n'aurait épuisé son droit aux prestations que le 31 mai 2022 (*recte* : 2021), soit postérieurement à la fin du droit au salaire. Par conséquent, l'intimé aurait perçu des indemnités pour le mois de mai 2021 de la part de l'assurance perte de gain LAMal et aucun remboursement ne devrait être ordonné pour cette période.

Quant à la période subséquente, soit celle du 1^{er} juin 2021 au 31 juillet 2021, tant l'employé que l'employeur ont été confortés dans leurs erreurs par l'assureur perte de gains LAMal. Il allègue à cet égard que, dans un courrier du 1^{er} juillet 2021, l'assureur aurait indiqué que « les prestations pourr[ai]ent être refusées au-delà du 19 juillet 2021 si le suivi médical de l'appelant ne s'intensifi[ait] pas ». Or, le suivi se serait intensifié et l'attestation en ce sens aurait été transmise à l'assureur. Il s'ensuit que l'intimé pensait à juste titre que les montants versés à titre de salaire étaient dus puisque l'appelant présentait une capacité de travail résiduelle. Il ajoute, au surplus, qu'il paraîtrait étrange qu'un employeur tel que l'intimé ait pu se trouver dans le champ d'application

de l'art. 63 CO. Il allègue également que les montants versés par [...], seuls revenus de l'appelant, ont été immédiatement dépensés pour payer ses charges mensuelles, dès lors qu'il n'avait pas d'économies. Il ressortirait de sa requête d'assistance judiciaire du 24 février 2022 qu'il avait moins de 2'000 fr. sur son compte au début du mois de septembre 2021. L'intimé aurait ainsi réclamé la restitution dudit montant le 24 août 2021 seulement, soit à une période où l'appelant n'était plus enrichi. Dans ces conditions, il aurait prouvé à satisfaction de droit qu'il ne s'était pas dessaisi de mauvaise foi et qu'il ne pouvait se douter d'être tenu à restitution au vu des informations transmises par l'assureur (cf. art. 64 CO). La demande reconventionnelle devrait donc être rejetée.

7.2

7.2.1 Selon l'art. 64 CO, il n'y a pas lieu à restitution dans la mesure où celui qui a reçu indûment établit qu'il n'est plus enrichi lors de la répétition ; à moins cependant qu'il ne se soit dessaisi de mauvaise foi de ce qu'il a reçu ou qu'il ait dû savoir, en se dessaisissant, qu'il pouvait être tenu à restituer. La situation de fortune de l'enrichi est celle qui prévaut lors de la demande de répétition (TF 9C_308/2011 du 13 décembre 2011 consid. 5.1).

7.2.2 Dans les litiges portant sur un contrat de travail, lorsque la maxime des débats est applicable (art. 55 al. 1 CPC), soit lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. dans les causes portant sur un contrat de travail, il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès. Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC) et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC) (ATF 144 III 519 consid. 5.1). Le demandeur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve (art. 8 CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ce fait,

respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4A_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.1).

7.3 Les premiers juges ont considéré que le congé avait été donné le 7 juillet 2020 pour le 31 octobre 2020, par l'employeur, ce qui correspondait à un délai de trois mois pour la fin d'un mois. Ce délai aurait été suspendu pendant 180 jours dès le 11 septembre 2020, soit jusqu'au 9 mars 2021 y compris. Dans la mesure où il restait 1 mois et 20 jours de délai de congé - calculé rétrospectivement depuis le 31 octobre 2020 - au moment de la survenance de l'incapacité le 11 septembre 2020, cette même durée devait être ajoutée à compter du 10 mars 2021, ce qui reportait le terme du contrat de travail au 30 avril 2021.

Dès le 1^{er} mai 2021, faute de rapports de travail, l'appelant n'avait plus droit à son salaire, ni aux indemnités journalières de l'assurance perte de gain LAMal de son employeur. Les premiers juges ont ainsi retenu que l'appelant avait reçu sans cause valable les sommes de 5'835 fr. 55 pour mai 2021, de 8'001 fr. 90 pour juin 2021 et de 5'835 fr. 55 pour le mois de juillet 2021, ce qui représentait un montant total de 18'589 fr. 80. Les premiers juges ont considéré que l'intimé ne se serait pas acquitté de ce montant s'il n'avait pas été dans l'erreur. Dès lors que l'appelant n'avait pas allégué ni prouvé qu'il n'était plus enrichi de ce montant au moment de la répétition, soit au moment où l'intimé avait réclamé la restitution des montants payés en trop par courrier du 24 août 2021, l'appelant étant tenu à le restituer. Les premiers juges ont également retenu que l'appelant, assisté, ne pouvait ignorer de bonne foi qu'il n'avait pas droit à son salaire au-delà du 30 avril 2021, à tout le moins devait-il concevoir de sérieux doutes sur son droit à conserver les sommes qui lui avaient été versées au-delà de cette date. Il a ainsi astreint l'appelant à rembourser à l'intimé la somme de 18'589 fr. 80.

7.4 En l'espèce, pour autant qu'on comprenne l'appelant, celui-ci admet que son droit au salaire a bien pris fin le 30 avril 2021, mais prétend que son droit aux prestations de l'assureur n'aurait été épuisé que le 31 mai 2021. Ce faisant, l'appelant réclame le versement de son

salaire pour le mois de mai 2021 à l'intimé, sans établir que celui-ci n'aurait pas remboursé à l'assureur les indemnités perçues par erreur pour le mois de mai 2021 (cf. Let.C/ch.22c), en se référant notamment à cet égard aux pièces du dossier ou, le cas échéant, en requérant dites pièces auprès de l'intimé ou de l'assureur perte de gain (contrat d'assurance, preuve de paiement, etc.). Or, il n'appartient pas à la Cour de céans de rechercher parmi lesdites pièces où se trouverait cette information, ni d'instruire en ce sens, et d'établir à la place de l'appelant, si celui-ci avait encore droit aux prestations perte de gain après la fin du contrat de travail et, le cas échéant, à quel montant il aurait droit. On rappellera que le procès se présente différemment en deuxième instance, vu la décision déjà rendue. L'art. 311 al. 1 CPC impose ainsi au justiciable de motiver son appel, en s'efforçant d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées, ce que l'appelant n'a manifestement pas fait. Le grief étant insuffisamment motivé, il est irrecevable.

Quant à la période subséquente, l'appelant admet, *a contrario*, que son droit tant au salaire qu'aux indemnités d'assurance perte de gain était épuisé. Il reproche cependant aux premiers juges d'avoir considéré que les conditions de l'art. 64 CO n'étaient pas remplies. Toutefois, l'appelant ne conteste pas qu'il n'aurait ni allégué ni prouvé en première instance qu'il n'était plus enrichi du montant réclamé par la partie adverse. Il se contente à cet égard de relever que les pièces produites dans le cadre de l'assistance judiciaire suffisaient à démontrer qu'il ne disposait plus du montant réclamé. Dites pièces n'ont manifestement pas été produites à l'appui de ses écritures de première instance. C'est le lieu de relever qu'au vu des conclusions prises par l'appelant en première instance, par 97'062 fr., la maxime des débats était manifestement applicable. Faute d'allégation en ce sens, le tribunal ne pouvait de toute manière pas rechercher lui-même ces éléments dans les pièces du dossier, ni *a fortiori* dans les pièces produites dans le cadre de la procédure d'assistance judiciaire à laquelle l'intimé n'est du reste

pas partie. Cette première condition de l'art. 64 CO faisant défaut, il n'est pas nécessaire d'examiner les autres critiques de l'appelant sur ce point.

8.

8.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et l'ordonnance attaquée confirmée.

8.2 La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée, l'appel étant, pour les motifs qui précèdent (cf. *supra* consid. 3 à 7), d'emblée dénué de chance de succès (art. 117 let. b CPC).

8.3 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 985 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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

- I. L'appel est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV. Les frais judiciaires de deuxième instance, par 985 fr. (neuf cent huitante-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelant Z._____.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Nathalie Schallenberger (pour Z. _____),
- Me Christian Bettex (pour C. _____),

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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 :