

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Séance du 24 mars 2010

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : MM. Giroud et Creux  
Greffière : Mme Rossi

\*\*\*\*\*

**Art. 328, 336 al. 1 let. d et 336a CO; 452 CPC**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **Z.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 3 mai 2009 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **P.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, défenderesse.

Délibérant en audience publique, la cour voit :

## En fait :

**A.** Par jugement du 3 mai 2009, dont la motivation a été notifiée aux parties le 5 octobre 2009, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a très partiellement admis les conclusions de la demande de Z.\_\_\_\_\_ du 27 mai 2008 (I), dit que la défenderesse P.\_\_\_\_\_ est débitrice du demandeur et lui doit immédiat paiement des sommes de 3'410 fr. brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, et de 1'362 fr. 35 brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2007 (II), arrêté les frais de justice du demandeur à 2'982 fr. 50 et ceux de la défenderesse à 2'632 fr. 50 (III), alloué à celle-ci des dépens, par 7'974 fr. 40 (IV) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

La Chambre des recours fait sien dans son entier, sous réserve de la rectification et des compléments figurant au considérant 3b) ci-dessous, l'état de fait de ce jugement, qui est le suivant:

«1. Au bénéfice d'une formation d'assistant social, le demandeur Z.\_\_\_\_\_, né le 20 janvier 1965, a occupé le poste de directeur général de [...] du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 29 février 2004. Il a quitté ce poste en ayant apparemment donné entière satisfaction à son employeur, au vu du certificat de travail établi par ce dernier. Le demandeur a ensuite été engagé en qualité de directeur du secteur des foyers occupationnels de [...], dans le canton de Neuchâtel, ce dès le 1<sup>er</sup> mars 2004; sa collaboration avec cette institution a cependant dû être interrompue par cet employeur en raison de "*difficultés de collaboration dues à une approche différente du management*" entre celle de sa direction et la sienne.

2. a) La défenderesse P.\_\_\_\_\_ (ci-après : P.\_\_\_\_\_) est une association dont le but est de contribuer à [...] sous quelque forme que ce soit, et ses conséquences. Dans ce but, elle aide directement les patients et leurs proches par tous moyens adéquats, contribue à toute forme de prévention, soutient tous efforts en la matière, et contribue dans la mesure du possible à toutes formes de recherches [...].

b) P.\_\_\_\_\_ dispose de statuts adoptés par l'Assemblée générale du 27 avril 2005, dont les attributions sont définies limitativement au chiffre 3.1 desdits statuts. Le Comité de l'association, dont le président est le Docteur S.\_\_\_\_\_, prend toutes les autres décisions relatives aux affaires de P.\_\_\_\_\_ et dirige ainsi l'activité de l'association. Parmi ses

attributions, le Comité a celles d'élaborer le budget annuel et le cahier des charges des membres du bureau, de rédiger les descriptifs de fonction, et d'engager le directeur (respectivement la directrice) et le directeur adjoint (respectivement la directrice adjointe).

3. a) A fin juin 2005, la défenderesse a fait paraître une annonce dans la presse aux fins d'engager un nouveau directeur. Le demandeur a soumis sa candidature à P. \_\_\_\_\_ pour ce poste, par courrier du 3 juillet 2005. Durant la procédure de recrutement et de sélection, il s'est enquis de l'existence d'un cahier des charges décrivant les tâches et les responsabilités liées audit poste; la défenderesse lui a alors remis un projet du document requis, ainsi que le cahier des charges de l'adjointe du directeur, avec la précision que le contenu de ces pièces serait rediscuté lors de l'entrée en fonction du nouveau directeur. Les missions relatives à ce poste ont également été définies au demandeur.

La candidature du demandeur a finalement été retenue et celui-ci est entré au service de P. \_\_\_\_\_ comme directeur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2005, succédant à son prédécesseur, qui avait déjà quitté la fonction auparavant. Durant cette brève période de latence, le Docteur S. \_\_\_\_\_ et l'adjointe de direction X. \_\_\_\_\_ ont assuré la direction intérimaire de l'association.

b) Tout au long de son engagement auprès de P. \_\_\_\_\_, le demandeur a sollicité, à plusieurs reprises, la délivrance d'un contrat de travail écrit. Le président du Comité de la défenderesse a en effet admis qu'il s'agissait là d'une "*pièce dans son jardin*" et que, très occupé, il n'avait jamais pu trouver le temps d'établir ce document à l'attention du demandeur. Quant au cahier des charges, il avait été demandé à ce dernier d'en établir un, sur la base de celui libellé pour l'ancien directeur; plusieurs projets de ce document ont été échangés entre le demandeur et le Comité, mais aucun n'a jamais été finalisé.

Le 11 juillet 2006, le demandeur a soumis au Comité de P. \_\_\_\_\_ un projet de contrat d'engagement le concernant, prévoyant une augmentation de salaire en fonction des résultats de l'association, une compensation des heures supplémentaires par une ou deux semaines de vacances supplémentaires, ainsi qu'un délai de résiliation contractuel de six mois. Ce projet n'a pas d'emblée trouvé l'aval de la défenderesse et n'a jamais été finalisé, si bien que le contrat de travail liant les parties est demeuré un contrat oral.

c) L'arrivée du demandeur à la tête de la défenderesse a permis de mettre en évidence certains dysfonctionnements au sein de l'association. Par la mise sur pied de colloques, de groupes de travail et d'entretiens, le demandeur a ainsi initialement permis aux collaborateurs de P. \_\_\_\_\_ de reprendre confiance en eux-mêmes, de retrouver un sentiment d'appartenance à celle-ci, et de se sentir soutenus, ce dont ils ont pu témoigner. Comme par le passé, des séances mensuelles d'information ont en outre continué à être organisées par le demandeur dès son entrée en fonction pour favoriser la transparence de son action à

l'égard du Comité de la défenderesse. Enfin, le demandeur a participé aux efforts entrepris par P. \_\_\_\_\_ pour améliorer ses relations avec [...].

Toutefois, dans le courant de l'année 2006, le personnel de la défenderesse a commencé à se plaindre des lacunes, de la lenteur et de l'indécision systématique du demandeur dans l'exercice de ses fonctions; le personnel ne se sentait plus soutenu comme au début dans l'exécution de ses tâches. Les oublis fréquents du demandeur désorganisaient la structure de l'association et provoquaient des séances à répétition. X. \_\_\_\_\_, alors adjointe du demandeur, s'est ainsi vu contrainte d'en parler au Comité de P. \_\_\_\_\_, par le biais d'un courriel du 7 décembre 2006 adressé à son Président, le Docteur S. \_\_\_\_\_, ainsi libellé :

*"Je lui ait dit qu'il y avait des problèmes de territoires à clarifier, que cela me posait des problèmes, mais que surtout j'étais complètement déstabilisée par ses trous de mémoire et que cela avait une répercussion sur le fonctionnement de P. \_\_\_\_\_ et que cela me faisait porter de lourdes responsabilités pour lui rappeler ce qu'il oubliait régulièrement (...). Je dois dire que cette semaine, le stress est des plus présents, car son fonctionnement ne s'améliore vraiment pas. [...] n'en peut plus. C'est vraiment fou...*

*Il dit se rendre compte de cela et se pose lui-même des questions, notamment depuis cet été. Il m'a demandé ce qu'il devait faire. Je lui ai dit qu'il serait peut-être bon qu'il vérifie des choses au niveau médical et si de ce côté-là tout était en ordre, il faudrait alors discuter comment calmer les choses ici, car c'était difficilement vivable pour moi et pour les autres j'imagine (je ne lui ai pas parlé d'[...])."*

Les subordonnées du demandeur ont également constaté que ce dernier souffrait de troubles de l'attention et de la concentration. A cette époque, celui-ci faisait des efforts pour pallier ces troubles, mais néanmoins les oublis, les répétitions, les changements de décision sans préavis et les tensions dans les relations usaient quotidiennement les nerfs des collaborateurs directs du demandeur. X. \_\_\_\_\_, qui a confirmé les faits relatés dans son courriel du 7 décembre 2006, a en outre relevé que le demandeur peinait à prendre des décisions, voire était incompétent pour le faire, s'appuyant trop sur ses collaborateurs.

Lors d'un repas partagé le 8 décembre 2006 par le Docteur S. \_\_\_\_\_ avec le demandeur, ce dernier a revendiqué une augmentation de salaire et le paiement de 210 heures de travail supplémentaires effectuées au cours de l'année 2006. En réponse, le Président du Comité lui a refusé l'augmentation de salaire en raison de certains griefs qui pouvaient lui être reprochés, telles ses lacunes en allemand ou encore sa mauvaise gestion du temps; il a ainsi invité le demandeur à prendre des cours d'allemand et de management organisationnel, tout en recourant à un agenda électronique pour optimiser sa gestion de l'agenda. Néanmoins, et "à titre d'encouragement", le paiement des heures supplémentaires alléguées lui a été octroyé. A cette occasion, le Docteur S. \_\_\_\_\_ a en outre une nouvelle fois promis au demandeur qu'il lui délivrerait prochainement un contrat de travail ainsi qu'un cahier des charges.

En janvier 2007, le demandeur recevait encore les encouragements d'un autre membre du Comité, J.\_\_\_\_\_. Mais le 5 février 2007, le Docteur S.\_\_\_\_\_ écrivait à ce dernier, membre du Comité mais également directeur de l'entreprise ayant effectué la procédure de recrutement ayant conduit à l'engagement du demandeur :

*"Dans ce sens, j'ai l'impression que nous avons franchi la rivière et que P.\_\_\_\_\_ est en danger structurel. Du coup, la solution qui s'impose à moi pour faire de l'ordre est de provoquer -médicalement parlant- une évaluation de santé de Z.\_\_\_\_\_ : pour dire les choses crûment, il aurait une tumeur au cerveau que ce ne serait pas différent, et que ce ne serait pas plus de sa faute. En plus un congé maladie -même diplomatique- s'il devait se révéler nécessaire, n'est probablement pas porteur de la même stigmatisation que la mise en demeure (ou à pied) simple."*

e) Conformément à l'habitude, une séance du Comité de P.\_\_\_\_\_ a été agendée au 18 avril 2007. A fin mars 2007, il a été indiqué au demandeur par le Docteur S.\_\_\_\_\_ que ladite séance n'aurait pas d'ordre du jour, qu'elle serait consacrée aux moyens pour parvenir aux buts de l'association.

Lors de cette séance, qui avait finalement été repoussée au 26 avril 2007, le demandeur a été reçu par le président du Comité, ainsi que deux autres membres de celui-ci, à savoir J.\_\_\_\_\_ et [...], ce dernier étant vice-président du Comité. A cette occasion, le Comité a informé le demandeur qu'il ne donnait pas satisfaction, aux dires de certains collaborateurs de P.\_\_\_\_\_, interrogés par le Docteur S.\_\_\_\_\_ ou venus se plaindre spontanément du demandeur auprès de lui. Un bilan des activités du demandeur pour la période 2005-2006 a été présenté et expliqué à ce dernier; dans ce contexte, le Comité a pu exprimer ses soucis face aux troubles présentés par le demandeur, aux plaintes des collaborateurs de l'association à son sujet et aux dysfonctionnements ainsi engendrés au sein de P.\_\_\_\_\_. Il était notamment reproché au demandeur :

*"- une absence d'idées et de prises de décision imposant à ses proches collaborateurs de suppléer à ses carences, jusque dans les domaines de l'orthographe et de la relecture de son courrier;*

*- des oublis permanents provoquant une multiplication des séances et des discussions;*

*- l'abandon en cours de route de divers projets entrepris (évaluation des collaborateurs et fixation du cadre des salaires);*

*- l'absence systématique du classement des documents;*

*- un refus de siéger dans une commission à Berne en raison de ses lacunes en allemand;*

*- l'attribution injustifiée du succès d'un financement qui faisait l'objet de négociations depuis... vingt-trois ans."*

Une lettre d'avertissement a été adressée au demandeur par le Comité en date du 25 avril 2009, dont il ressort notamment ce qui suit : *"très progressivement sont apparus des manques dans votre conduite des affaires courantes de P. \_\_\_\_\_, par absence d'initiative et de prise de responsabilités personnelles dans votre fonction au profit d'une exécution appliquée et brouillonne des tâches confiées"*. La défenderesse remarquait que, si des efforts visibles avaient été faits depuis la séance du 6 décembre 2006, il subsistait cependant *"une large insatisfaction"*. Enfin, elle relevait : *"Le manque de concentration dans de nombreuses occasions, l'absence d'apport constructif et d'engagement productif dans la fonction, la confusion quasi-constante entre micro-management et conduite globale des affaires de P. \_\_\_\_\_ nous forcent à vous exprimer notre déception formelle et l'obligation du comité de trouver un remède à la situation actuelle, dans laquelle la fonction directoriale n'est malheureusement pas assurée de façon attendue (...)"*. Au terme de cette missive, la défenderesse impartissait un délai d'un mois au demandeur pour *"modifier de façon évidente"* sa manière de fonctionner.

Le demandeur a été totalement surpris et déstabilisé par les griefs reprochés. A l'issue de la séance du 26 avril 2007, il a quitté les trois membres du Comité, choqué et démoralisé, non sans avoir rappelé une fois encore qu'aucun contrat de travail, ni cahier des charges ne lui avaient encore été donnés. A ce sujet, J. \_\_\_\_\_ a affirmé que l'établissement du contrat de travail du demandeur n'était certes pas une priorité pour le Comité, mais que P. \_\_\_\_\_ avait fait preuve de *"négligence"* sur cette question, sans toutefois avoir la volonté délibérée de ne pas établir ledit contrat.

Sur proposition des membres du Comité présents, le demandeur a pris congé pour le reste de l'après-midi. Celui-ci n'a cependant plus réintégré son poste de travail après la séance du 26 avril 2007, au bénéfice d'un certificat médical du Docteur [...] du 1<sup>er</sup> mai 2007; ce document a été transmis par le demandeur au Docteur S. \_\_\_\_\_ par courrier du 2 mai, dans lequel il communiquait également son mot de passe informatique, ainsi que son numéro de téléphone portable *"pour les urgences professionnelles"*. L'incapacité de travail du demandeur s'est ensuite poursuivie, attestée par des certificats médicaux successifs.

f) Le conseil du demandeur s'est adressé au Docteur S. \_\_\_\_\_ par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2007. Il y faisait mention de l'état de choc du demandeur face au procédé adopté, à savoir interroger les collaborateurs de P. \_\_\_\_\_ dans son dos, une telle façon de faire constituant selon lui *"le plus sûr moyen de saper son autorité"*. Il soulignait en outre la volonté du demandeur de poursuivre son activité au sein de P. \_\_\_\_\_, la reprise de son activité ne pouvant toutefois s'envisager sans la réalisation de certaines conditions et garanties, soit notamment :

*"- La remise d'un contrat de travail;*

*- la mise au point d'un cahier des charges du Directeur, ce qui passe entre autres par une répartition des tâches avec son Adjointe;*

- *la définition des responsabilités stratégiques, opérationnelles et exécutives; établissement d'un organigramme;*
- *une répartition claire des délégations de compétences;*
- *la convocation d'une séance de mise au point entre Comité et collaborateurs."*

Le conseil du demandeur invitait dès lors la défenderesse à entreprendre une réflexion sur les points susmentionnés et l'avenir du demandeur au sein de P.\_\_\_\_\_, rappelant que ce dernier avait droit au respect de sa personnalité au sens de l'article 328 CO.

Sans nouvelles de la défenderesse, le conseil du demandeur a écrit une nouvelle fois à cette dernière le 21 juin suivant, soulignant que le silence de P.\_\_\_\_\_ contribuait à alimenter et entretenir l'inquiétude du demandeur, "*nuisant ainsi considérablement à sa récupération psychologique*".

Par lettre du 25 juin 2007, le conseil de la défenderesse a répondu à ce second courrier, indiquant qu'il ferait part de la détermination de P.\_\_\_\_\_ aussitôt qu'il aurait rencontré sa direction, une séance étant prévue le 3 juillet 2007. Le 6 juillet, le conseil de P.\_\_\_\_\_ affirmait encore devoir examiner un lot relativement volumineux de pièces et qu'il devrait ensuite à nouveau rencontrer les responsables de la défenderesse.

Le 17 juillet 2007, le conseil du demandeur a relevé une nouvelle fois que "*l'attentisme de [votre] mandante est préjudiciable à la récupération psychique de son directeur*" et que, le demandeur ayant fait part de sa volonté d'occuper à nouveau son poste auprès de P.\_\_\_\_\_, il était indispensable que les conditions et garanties mentionnées dans son courrier du 1<sup>er</sup> juin 2007 soient respectées, "*pour éviter que de nouveaux conflits ou tensions se produisent*". Une détermination rapide de la défenderesse était requise.

Le demandeur s'est vu signifier son licenciement par lettre du 2 août 2007, "*pour la première date utile, soit le 31 octobre 2007*". P.\_\_\_\_\_ relevait dans ce courrier que l'absence prolongée du demandeur mettait en péril son fonctionnement et l'obligeait à procéder à des mesures de réorganisation, soit à pourvoir à son remplacement, soulignant en outre que le délai légal de protection de 90 jours découlant de l'incapacité de travail du demandeur était échu. L'ensemble des collaborateurs de la défenderesse a été informé le 3 août 2007 de la résiliation des rapports de travail liant le demandeur à P.\_\_\_\_\_, en raison "*des difficultés croissantes rencontrées depuis plusieurs mois dans le fonctionnement de la Direction de P.\_\_\_\_\_*", "*situation compliquée par la longue absence pour cause de maladie du directeur*" et par "*la persistance de l'incapacité de travailler de ce dernier*". Le Comité a également annoncé à cette date que c'était la directrice adjointe, X.\_\_\_\_\_, qui serait transitoirement chargée de la gestion courante des affaires de l'association.

Le conseil de P. \_\_\_\_\_ a écrit le 6 août 2007 au conseil du demandeur pour lui exposer que l'incapacité de travail de son mandant avait fini par "*perturber sérieusement le fonctionnement*" de la défenderesse, et que ses responsables avaient dès lors été contraints par les circonstances de résilier le contrat de travail du directeur et de pourvoir à son remplacement dès que possible.

Par l'entremise de son conseil, le demandeur a formé opposition à son licenciement par courrier du 8 août 2007, le considérant comme "*clairement abusif au sens de l'article 336 alinéa 1<sup>er</sup> CO, plus particulièrement litt. a et d*". Le demandeur a relevé à ce sujet que ses revendications liées à l'obtention d'un contrat de travail et d'un cahier des charges étaient légitimes, puisque prévues par le règlement du personnel de P. \_\_\_\_\_ (articles 2.1.1 et 4.1.2). En outre, il a souligné que son délai de congé étant de trois mois, et non de deux, son terme devait échoir le 30 novembre 2007 et non le 31 octobre 2007. Enfin, il a reproché à la défenderesse d'invoquer un motif de licenciement fictif puisque, si celle-ci avait réellement souhaité poursuivre sa collaboration avec lui, elle aurait dû se préoccuper de la date à laquelle celui-ci était susceptible de reprendre ses fonctions, plutôt que de faire preuve d'attentisme face aux revendications exposées dans le courrier de son conseil du 1<sup>er</sup> juin 2007.

g) Les rapports de travail liant les parties ont pris fin le 30 novembre 2007, la défenderesse ayant versé un salaire au demandeur jusqu'à cette date.

Jusqu'au mois de janvier 2008, les conseils des parties ont échangé diverses correspondances pour tenter de régler les questions encore litigieuses relatives notamment aux heures supplémentaires, aux frais, ainsi qu'au libellé du certificat de travail.

Le 10 janvier 2008, P. \_\_\_\_\_ a établi un décompte final des salaires déjà versés au demandeur depuis son incapacité de travail jusqu'au 30 novembre 2007, et du solde encore dû à celui-ci, soit Fr. 25'026.10, ainsi composé :

13 <sup>ème</sup> salaire au prorata	Fr. 10'708.--
Heures supplémentaires	Fr. 5'449.30
Vacances au protata	Fr. 9'704.--
	<hr/>
	Fr. 25'861.30 brut
Déductions sociales	- Fr. 1'402.--
	<hr/>
	Fr. 24'459.30
Frais	Fr. 566.80
	<hr/>
	<u>Fr. 25'026.10 net</u>

4. a) Par Demande du 27 mai 2008, Z. \_\_\_\_\_ a ouvert action contre P. \_\_\_\_\_, concluant, avec suite de dépens, à ce qu'il plaise au tribunal de céans prononcer :

*"I. P. \_\_\_\_\_ est débitrice de Z. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement des sommes suivantes :*

*- **Fr. 3'410.- brut**, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007;*

*- **Fr. 1'362.35 brut**, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2007;*

*- **Fr. 90'000.- brut**, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2007.*

*II. Dans un délai de dix jours dès jugement définitif et exécutoire, P. \_\_\_\_\_ délivrera à Z. \_\_\_\_\_ un certificat de travail dont la teneur sera précisée en cours d'instance."*

P. \_\_\_\_\_ a, dans sa Réponse du 16 juillet 2008, conclu, avec suite de dépens, au rejet de toutes les conclusions prises au pied de la Demande du 27 mai 2008.

Le demandeur s'est déterminé le 9 septembre 2008 sur les allégués contenu dans la Réponse.

b) L'audience de jugement a été tenue le 27 avril 2009, en présence des parties, toutes deux assistées. Le tribunal a procédé à l'audition de 19 témoins.

Le demandeur a retiré la conclusion II de sa Demande du 27 mai 2009. La conciliation n'ayant pas abouti sur les questions pécuniaires litigieuses, les conseils ont été entendus dans leur plaidoirie respective.

c) Le dispositif du jugement a été notifié aux parties le 3 mai 2009. Le demandeur en a requis la motivation par courrier du 5 mai 2009.»

En droit, les premiers juges ont considéré qu'en versant au demandeur les montants de 13'640 fr. et de 5'449 fr. 30 pour les heures supplémentaires effectuées en 2006 et 2007, la défenderesse avait, par actes concluants, reconnu l'existence de celles-ci et le droit du demandeur à leur rémunération. La défenderesse ayant payé dites heures sans majoration d'un quart, les sommes brutes de 3'410 fr. et de 1'362 fr. 35 ont été allouées au demandeur à ce titre. Le tribunal d'arrondissement a en outre retenu qu'avant de résilier les rapports de travail, la défenderesse avait formellement averti le demandeur à deux reprises, soit

lors du repas partagé par celui-ci avec le président du comité le 8 décembre 2006, ainsi qu'à l'occasion de la séance du comité du 26 avril 2007 et du courrier du 25 avril 2007 qui confirmait l'avertissement donné lors de cette réunion. Les premiers juges ont estimé que la défenderesse avait ainsi préalablement attiré l'attention du demandeur sur les manquements et lacunes qui lui étaient reprochés et qu'elle n'avait pas porté atteinte à la personnalité de celui-ci au sens de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). De plus, au vu des témoignages, de la logique et des actes du demandeur qui avait notamment lui-même établi un projet de contrat de travail en juillet 2006, ils ont considéré que le demandeur avait échoué dans la preuve du fait que le règlement du personnel et les droits qui en découlaient - soit notamment l'obtention d'un contrat de travail écrit et d'un cahier des charges - valaient également pour le directeur de l'association. Le congé signifié au demandeur après l'échéance du délai de protection légal de nonante jours n'était ainsi pas un congé-représailles prévu à l'art. 336 al. 1 let. d CO, mais se fondait sur le manque de compétences et l'absence de durée indéterminée du demandeur, qui mettaient en péril le fonctionnement de la défenderesse. Ces deux éléments avaient également porté un préjudice grave au travail dans l'entreprise au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, vu la fonction de directeur exercée par le demandeur. Les prétentions de ce dernier tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 328 CO et pour licenciement abusif fondée sur l'art. 336a CO ont par conséquent été rejetées.

**B.** Par acte du 15 octobre 2009, Z.\_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I et II de son dispositif en ce sens que P.\_\_\_\_\_ est sa débitrice et lui doit immédiat paiement des sommes de 3'410 fr. brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, de 1'362 fr. 35 brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2007, et de 90'000 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> décembre 2007, ainsi qu'à la réforme du chiffre IV de son dispositif en ce sens que P.\_\_\_\_\_ est sa débitrice de dépens d'un montant fixé à dire de justice. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement, le dossier

de la cause étant retourné à l'autorité de première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Dans son mémoire du 14 décembre 2009, il a développé ses moyens et confirmé ses conclusions.

L'intimée P. \_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours.

### **En droit :**

**1.** Les art. 444, 445 et 451 ch. 2 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11) ouvrent la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements principaux rendus par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée (art. 18 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61]).

Interjeté en temps utile par une partie qui y a intérêt, le recours, qui tend principalement à la réforme et subsidiairement à la nullité, est recevable en la forme.

**2.** A l'appui de sa conclusion en nullité, le recourant invoque une prétendue violation de son droit d'être entendu. Il apparaît toutefois qu'il se plaint en réalité d'une appréciation arbitraire des preuves (art. 5 CPC), dans la mesure où il reproche aux premiers juges de n'avoir pas retenu les dires de certains témoins (mémoire de recours, p. 12). Il s'agit là d'un moyen de nullité subsidiaire, qui ne peut être invoqué par cette voie que si le vice ne peut être réparé dans le cadre d'un recours en réforme. Vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cour de céans par les art. 452 et 456a CPC dans le cadre du recours en réforme, le moyen invoqué par le recourant est irrecevable en nullité (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>ème</sup> éd., Lausanne 2002, n. 14 ad art. 444 CPC, p. 655). Au

demeurant, ce moyen est également soulevé par le recourant sous l'angle de la réforme.

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

**3. a)** Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement en procédure accélérée, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC). La Chambre des recours développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3).

**b)** En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées, sous réserve du fait que la lettre d'avertissement adressée par l'intimée au recourant est datée du 25 avril 2007 et non du 25 avril 2009 (cf. jgt, p. 18, et pièce 5 du bordereau du demandeur). Il convient en outre de le compléter comme suit:

- L'avant-dernier paragraphe de la lettre d'avertissement du 25 avril 2007 a la teneur suivante (pièce 5 du bordereau du demandeur):

«Nous vous enjoignons donc formellement à modifier de façon évidente votre fonctionnement dans un délai d'un mois à dater de la présente, dans l'idée d'une restauration de la confiance que nous avons placée en vous et d'une amélioration de la relation avec vos collaborateurs immédiats (...).»;

- La lettre de l'intimée à [...], trésorier de l'association, du 27 avril 2007 avait pour objet la «Mise en demeure signifiée à Z.\_\_\_\_\_». Il était fait référence à la rencontre qui avait eu lieu entre deux membres du

comité, le président et le recourant à l'issue de la réunion du comité du 26 avril 2007. La réaction du recourant «à la réception des documents portés en marge» était exposée et il était précisé que les parties étaient convenues de «réfléchir au contenu de la lettre et à ses conséquences» (pièce 118 du bordereau de la défenderesse et procès-verbal de l'audience du 27 avril 2009).

Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments ni à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

**4. a)** Le recours ne porte que sur l'indemnité réclamée sur la base des art. 328 et 336a CO. Le recourant ne prétend pas que son licenciement, intervenu dans le respect du délai contractuel, serait injuste ou injustifié. Il soutient en revanche que la résiliation est abusive, au motif qu'elle serait intervenue dans une situation dont l'intimée porterait la responsabilité - principalement parce qu'elle n'aurait pas répondu à ses «revendications légitimes» tendant à l'obtention d'un contrat écrit et d'un cahier des charges -, et dans la forme que le congé a revêtu, l'intimée lui ayant donné à croire qu'elle lui laisserait faire ses preuves, ce qui n'avait en définitive jamais été le cas dès lors qu'elle avait attendu l'écoulement du délai de protection pour le licencié. Le recourant compare les circonstances de son congé à celles d'un licenciement immédiat, nécessitant un avertissement clair et conforme aux règles de la bonne foi.

**b)** En droit suisse, chaque partie a le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat. Celui-ci est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (cf. art. 336 ss CO). La liste contenue à l'art. 336 CO, qui énumère une série de situations constitutives de résiliation abusive, n'est pas exhaustive. Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO.

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, telle notamment une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte. Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152 c. 2.1 à 2.3; ATF 131 III 535 c. 4.1 et 4.2; ATF 125 III 70 c. 2b; ATF 118 II 157 c. 4b/bb; TF 4C.174/2004 du 5 août 2004 c. 2.1; cf. également Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss, spéc. pp. 64-65).

**c/aa)** Comme l'ont relevé les premiers juges (jgt, pp. 26-27), le licenciement du recourant n'est pas intervenu abruptement, mais a été précédé d'avertissements. Il y a tout d'abord eu celui du président du comité de l'intimée durant un repas le 8 décembre 2006, par lequel S.\_\_\_\_\_ a dénoncé les lacunes du recourant et l'a incité à y remédier. Le second avertissement a été donné au demandeur par lettre du 25 avril 2007 - apparemment remise à l'intéressé lors de la rencontre du 26 avril 2007 avec une délégation du comité - qui lui fixait un délai d'un mois pour «modifier de façon évidente» son fonctionnement en vue d'une «restauration de la confiance (...) et d'une amélioration de la relation» avec ses proches collaborateurs. Le moyen tiré de la prétendue absence d'avertissement préalable est ainsi infondé.

**bb)** Le grief basé sur l'art. 336 al. 1 let. d CO qu'invoque le recourant en faisant valoir que le congé aurait été donné en raison de ses

demandes tendant à la délivrance d'un contrat de travail et d'un cahier des charges est également infondé. Il peut être donné acte au recourant qu'il a sollicité, à plusieurs reprises, la délivrance de tels documents écrits et que, s'agissant du contrat de travail, l'intimée a été négligente sur ce point, ce qu'a admis J.\_\_\_\_\_ (cf. jgt, p. 19). Toutefois, en ce qui concerne le cahier des charges, l'établissement de celui-ci incombait au recourant lui-même en sa qualité de directeur. Pour ce même motif, il n'était du reste pas soumis au règlement du personnel de l'intimée, comme l'a retenu le jugement entrepris (cf. jgt, p. 30). Il ne ressort au surplus pas de celui-ci que la revendication du recourant relative à l'établissement de ces documents aurait joué un quelconque rôle dans la décision de l'intimée de se séparer de son directeur. Il apparaît au contraire que les griefs de l'employeur à l'encontre du recourant étaient liés à ses compétences jugées insuffisantes dans plusieurs domaines, à ses carences dans la prise de décisions, à ses fréquents oublis et à son manque d'organisation qui nuisaient gravement à la bonne marche des affaires, entraînant un stress supplémentaire pour les personnes travaillant avec lui. Ces reproches se trouvent au demeurant confirmés par le courriel de l'adjointe d'alors du recourant du 7 décembre 2006 au président du comité (cf. jgt, p. 16), ainsi que par les plaintes de certains collaborateurs auprès des membres de celui-ci (cf. jgt, pp. 17-18).

**cc)** Il convient encore d'examiner si la manière dont l'intimée a mis fin au contrat de travail a pu porter une atteinte grave aux droits de la personnalité du recourant. Lors de la séance du 26 avril 2007, l'intimée a clairement mis en exergue les griefs qu'elle formulait à l'encontre du recourant et donné à celui-ci une dernière chance de rétablir la situation pour le bon fonctionnement de l'association. Le recourant est alors tombé malade et s'est trouvé durablement dans l'incapacité de travailler, attestée par certificats médicaux successifs remis à son employeur. Les courriers du conseil du recourant des 1<sup>er</sup> et 21 juin 2007 au président du comité de l'intimée et celui adressé le 17 juillet 2007 au mandataire de cette dernière sont restés sans réponse sur le fond jusqu'à la lettre de licenciement du 2 août 2007.

Si l'on peut concevoir que le recourant ait particulièrement mal vécu la période séparant la lettre du 25 avril 2007 de celle du 2 août 2007 et déplorer que le conseil de l'intimée n'ait pas apporté les réponses souhaitées aux courriers du mandataire du recourant, cela ne suffit cependant pas pour que les conditions d'une résiliation abusive soient réalisées. En effet, contrairement à la jurisprudence exposée ci-avant, l'intimée n'a pas promis de garder - coûte que coûte - le recourant à son service, avant de lui signifier ultérieurement son congé. Le conseil de l'intimée s'est contenté de surseoir à ses déterminations, ce qui ne pouvait être interprété comme une assurance de maintenir le contrat. A cela s'ajoute le fait qu'au moment du licenciement, la période de protection due à la maladie du recourant était écoulée (cf. art. 336c al. 1 let. b CO) et qu'il était admissible, de la part de l'employeur, de se séparer de son directeur dont les troubles constatés depuis plusieurs mois portaient un préjudice certain au fonctionnement de l'association (ATF 123 III 246, JT 1998 I 300 c. 5; TF 4C.174/2004 précité c. 2.2.2). Au demeurant, la prétendue aggravation de l'état de santé du recourant suite au choc ressenti lors de la séance du 26 avril 2007, même si elle était établie, ne changerait rien à ce qui précède. C'est dès lors en vain que le recourant se plaint de ce que le jugement ne fait pas état des témoignages de son médecin et de son psychologue traitants, étant de surcroît relevé qu'il n'a pas requis à l'audience du 27 avril 2009 que ceux-ci soient verbalisés (cf. JT 2001 III 80 c. 2c).

**5.** En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse excédant 30'000 fr., le recourant doit supporter les frais de deuxième instance, réduits de moitié, arrêtés à 600 fr. (art. 232 al. 1 et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]; art. 10 al. 2 LJT).

Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance, fixés à 1'300 francs.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant en audience publique,  
p r o n o n c e :

- I. Le recours est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 600 fr. (six cents francs).
- IV. Le recourant Z.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée P.\_\_\_\_\_ la somme de 1'300 fr. (mille trois cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

**Du 24 mars 2010**

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

La greffière :

Du

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

- Me Christian Favre (pour Z. \_\_\_\_\_),
- Me Etienne Laffely (pour P. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 90'000 francs.

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

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :