

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 26 janvier 2015

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mme Kühnlein et M. Perrot
Greffière : Mme Pache

Art. 328 al. 1, 330a al. 1 et 336 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **N.**_____, à Arcos de Valdvez (Portugal), contre le jugement rendu le 26 novembre 2013 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec **M.**_____, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 26 novembre 2013, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 9 avril 2014, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a rejeté les conclusions de la demande formée le 18 février 2013 par N._____ contre M._____ (I), mis les frais judiciaires, arrêtés à 4'600 fr., à la charge du demandeur (II) et dit que le demandeur doit verser à la défenderesse la somme de 6'000 fr. à titre de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que les parties avaient été liées par un contrat de droit administratif soumis au Règlement du personnel de la défenderesse et que même si le statut du demandeur relevait du droit public, les tribunaux civils ordinaires étaient compétents pour statuer sur ses prétentions pécuniaires et le droit privé s'appliquait par analogie à titre de droit public supplétif. Au vu des éléments et des témoignages alors en mains de la défenderesse après les séances de discussion réunissant les protagonistes des situations conflictuelles ainsi qu'une délégation de la Municipalité, le licenciement du demandeur était justifié puisque basé sur des faits suffisamment sérieux, objectifs, précis et vérifiés. Le demandeur avait ainsi échoué à démontrer, même du point de vue de la simple vraisemblance, la réalisation des conditions de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) relatives au licenciement abusif. Les premiers juges ont donc estimé que les prétentions du demandeur en indemnisation du congé abusif ainsi que celles liées au tort moral devaient être rejetées, le rapport d'expertise du

7 septembre 2012 révélant au demeurant que le demandeur était apte à reprendre son activité professionnelle dès le 1^{er} octobre 2012 déjà. Enfin, le second certificat de travail remis par la défenderesse au demandeur comportait une appréciation de la qualité du travail et de la conduite de ce dernier et correspondait donc à ce qui était exigé légalement, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner à la défenderesse d'en modifier le contenu.

B. **a)** Par acte du 12 mai 2014, N._____ a fait appel du jugement précité, concluant, sous suite de frais, à sa réforme en ce sens que M._____ est sa débitrice et lui doit immédiat paiement d'un montant net de 53'823 fr. et que M._____ est astreinte à délivrer en sa faveur un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO.

b) Par réponse du 16 octobre 2014, M._____ a conclu, sous suite de frais, au rejet de l'appel.

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

1. Le 30 octobre 1989, N._____ a été engagé par M._____ comme employé qualifié au service de la voirie dès le 1^{er} février 1990.

 Le 1^{er} février 1991, le demandeur a été nommé à titre définitif au poste d'employé qualifié au service de la voirie, son contrat étant soumis au Règlement du personnel de la défenderesse.

 Le 21 octobre 2010, les parties ont signé un contrat de droit administratif, qui était également soumis au Règlement du personnel de la défenderesse.

 Le Règlement du personnel de la défenderesse du 21 décembre 2009 prévoit notamment ce qui suit :

"(...)

Art. 11

1 Sous réserve des cas de résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 14), l'employeur ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et sous réserve de discussion préalable.

(...)

Art. 12

Avant de se déterminer sur un avertissement ou une résiliation ordinaire, la Municipalité communique par écrit à l'employé les faits qui lui sont reprochés. L'employé dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien. L'art. 26 (droit d'être accompagné) s'applique.

Art. 13

1 Toute résiliation par la Municipalité aura été précédée d'un avertissement écrit ayant fait mention d'une menace de licenciement. La cause est réelle si les faits reprochés à l'employé sont vérifiés, précis et objectifs. La cause est sérieuse lorsque la poursuite des rapports de travail est devenue impossible sans causer un préjudice à la Commune. Le CO, art. 336 et suivants, est applicable à titre de droit supplétif.

2 Si l'employé obtient gain de cause devant l'autorité judiciaire en cas de contestation de la résiliation des rapports de travail, la Municipalité peut, avec l'accord de l'employé, le réintégrer à son poste ou à un poste équivalent, en contre partie du renoncement de ce dernier aux indemnités auxquelles la Municipalité aurait été condamnée à lui verser, à l'exception toutefois des dépens judiciaires. En cas de désaccord ou d'impossibilité, la Municipalité lui versera l'indemnité à laquelle elle a été condamnée, le cas échéant jusqu'à concurrence de l'indemnité prévue par l'art. 15 du présent règlement.

(...)

Art. 15

(...)

savoir: 3 L'indemnité est fixée selon le nombre d'années de service, à

- de 1 à 5 ans, trois mois de salaire;
- dès la 6^{ème} année, six mois de salaire.

(...)

Art. 27

Le Code des obligations s'applique à titre de droit supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail.

(...)"

2. Le 29 avril 2009, le demandeur a eu un entretien avec son chef de service, F._____, en présence d'une délégation de la Municipalité. Cet entretien était notamment en rapport avec des propos déplacés tenus par le demandeur à l'égard F._____. Ensuite de cette séance, la défenderesse a remis au demandeur un document dont il ressort notamment ce qui suit :

"(...)

Remise en main propre le 29.04.2009

(...)

Avertissement

(...)

Pour faire suite à l'entretien que vous avez eu avec M. F. _____, chef des services techniques, en présence d'une délégation de la Municipalité, nous vous confirmons ce qui suit :

Votre attitude et vos propos, tenus le jeudi 9 avril 2009 devant M. F. _____, ne sont pas admissibles. Vous vous êtes comporté de manière contestataire et irrévérencieuse à l'égard de votre supérieur hiérarchique. Vous l'avez pris à partie devant témoins puisque toute l'équipe était réunie.

Vous avez proféré des attaques personnelles à l'encontre de votre chef des services techniques sur son choix de carrière dans la fonction publique ainsi qu'au sujet de son salaire.

De plus, et concernant l'organisation des piquets à la déchetterie, vous contestez avec force le bien-fondé des modifications instaurées. Vous décidez unilatéralement de votre horaire de travail, hors des jours officiels de travail, pour compenser des heures non dues et sans l'accord préalable de votre hiérarchie.

Ce comportement ne fait que confirmer ce qui parvient parfois à nos oreilles concernant votre contestation des directives données par la voie hiérarchique. Vous n'avez de ce fait pas une attitude constructive au sein de l'équipe.

Nous vous invitons à prendre très au sérieux l'avertissement que nous formulons à votre endroit et vous demandons instamment de vous montrer coopérant, solidaire et respectueux envers vos collègues et vos supérieurs.

Nous sommes bien sûr à votre disposition pour toutes questions de votre part, mais ne tolérerons dorénavant plus une telle manière de vous exprimer.

(...)"

En janvier 2011, une délégation de la Municipalité a rencontré quelques collaborateurs communaux et le demandeur afin de résoudre les problèmes relationnels récurrents au sein du service.

Le 22 février 2012, le demandeur a été convoqué pour un entretien le 24 février 2012, soit deux jours plus tard. La convocation ne comportait pas d'objet en titre et n'indiquait pas quel en était le motif.

A l'occasion de cet entretien du 24 février 2012, le document suivant a été remis au demandeur :

"(...)

Vu l'avertissement du 29 avril 2009 et l'entrevue de janvier 2011 en présence d'une délégation de la Municipalité concernant des problèmes relationnels avec des collaborateurs communaux, vu les nombreuses remarques et remises à l'ordre qui vous ont été adressées sur votre attitude et enfin suite à vos récents propos envers une collaboratrice du service des jardins, la Municipalité, de concert avec vos supérieurs hiérarchiques directs, a pris la décision de mettre un terme à nos rapports de travail dans les délais légaux, soit au 31 mai 2012.

Si nous ne contestons pas vos compétences professionnelles, nous ne pouvons plus envisager de poursuivre notre collaboration dans un climat de travail nuisible à un bon esprit d'équipe.

(...)"

K. _____, municipal, a indiqué au demandeur qu'il serait payé pendant le délai de congé et que ses éventuelles heures supplémentaires encore en suspens seraient rémunérées. Il lui a aussi dit qu'il disposait d'une semaine pour rendre les clés. Le demandeur a alors fait savoir que, dans ces circonstances, il allait rendre ses clés immédiatement. Il s'est donc rendu le jour même au greffe municipal et a restitué l'intégralité des clés ainsi que ce qui lui donnait accès aux locaux de la défenderesse.

3. Le 20 mars 2012, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a formé opposition à la résiliation de son contrat de travail.

Du 27 février 2012 au 1er octobre 2012, le demandeur a été en arrêt de travail pour cause de maladie.

Selon le rapport du 7 septembre 2012 rédigé par le cabinet d'expertises médicales "Les Tilleuls", le demandeur a vécu un épisode dépressif moyen, ses troubles psychiques s'étant manifestés sous la forme d'un probable trouble de l'adaptation en 2009, à la suite de premières tensions sur le lieu de travail, et des symptômes plus graves étant apparus dans le contexte de son licenciement. L'expert a toutefois relevé qu'une reprise de travail à 50% dans l'activité exercée jusqu'alors par le demandeur était raisonnablement exigible au plus tard depuis le 1^{er} octobre 2012 et à 100% dès le 1^{er} novembre 2012.

Du 1^{er} octobre au 31 octobre 2012, l'incapacité de travail du demandeur a ainsi été de 50%.

4. Le 20 septembre 2012, la défenderesse a délivré un certificat de travail au demandeur.

Le demandeur a perçu son plein salaire, treizième salaire prorata temporis compris, jusqu'au 30 novembre 2012.

5. a) Le 29 août 2012, le demandeur a déposé une requête de conciliation devant le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte tendant à la condamnation de la défenderesse à lui verser la somme nette de 53'823 fr. et à lui délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. I CO.

Le 29 novembre 2012, la conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée au demandeur.

b) Le 18 février 2013, le demandeur a déposé une demande à l'encontre de la défenderesse, dont les conclusions, sous suite de frais et dépens, sont les suivantes :

"I. La défenderesse M. _____ est débitrice et doit immédiat paiement au demandeur N. _____ d'un montant net de CHF 53'823.- (cinquante-trois mille huit cent vingt-trois francs).

II. La défenderesse M. _____ est astreinte à délivrer en faveur de N. _____ un certificat de travail conforme à l'article 330a alinéa 1^{er} CO."

Par réponse du 12 avril 2013, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. Elle a invoqué la compensation.

6. Le 23 avril 2013, la défenderesse a établi un second certificat de travail à l'attention du demandeur. Ce certificat mentionne notamment

que le demandeur s'est acquitté des tâches qui lui avaient été confiées "avec soin et professionnalisme".

7. L'audience de jugement s'est tenue le 26 novembre 2013 en présence des parties, toutes deux assistées.

a) Le demandeur a été entendu en qualité de partie. Il a notamment expliqué, s'agissant des événements du 29 avril 2009, que peu avant cette date, le nouveau chef de service, F._____, en place depuis un mois, était venu au dépôt de la voirie et avait voulu changer les horaires de celle-ci et de la déchetterie. Dès lors qu'ils auraient impliqué beaucoup d'heures supplémentaires sur l'année, le demandeur et deux employés avaient protesté contre ces changements. Le chef de service leur avait répondu que s'ils n'étaient pas contents, ils pouvaient aller voir ailleurs. Le demandeur lui aurait alors demandé s'il était venu travailler dans une commune seulement pour le salaire. A la suite de ces événements, le demandeur et un collaborateur avaient reçu un avertissement. Toutefois, après trois ans de fonctionnement avec ce nouvel horaire, la Municipalité se serait rendu compte du nombre d'heures supplémentaires que cela impliquait et serait revenue à l'ancien horaire.

Le demandeur a également soutenu qu'il n'avait jamais eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches qui lui avaient été faits le 24 février 2012. Si certaines remarques avaient été formulées à cette date, la défenderesse ne lui avait jamais exposé de manière circonstanciée ce qui lui était reproché.

Selon le demandeur, la défenderesse n'a pas tardé à le remplacer par un autre collaborateur, M. Z._____, qui est le meilleur ami des deux nouveaux contre-maîtres engagés par la commune.

b) Le témoin K._____, municipal, a été entendu.

Il a déclaré que, lors de la séance du 24 février 2012, le demandeur avait été immédiatement et clairement informé de l'objet de la rencontre, des reproches qui étaient formulés à son encontre et des risques qu'il encourait. Cette réunion faisait suite à deux autres séances qui avaient eu lieu au mois d'avril 2009 et en 2011 en présence du demandeur et d'une délégation de la Municipalité. En 2009, un avertissement avait été donné au demandeur, ainsi qu'à un autre collaborateur. Celui-ci avait émis des critiques personnelles à l'égard de son chef de service dont il s'était permis de critiquer en particulier le salaire et le choix de carrière. Le demandeur avait alors également critiqué le service de piquet de la déchetterie. Selon le témoin, le demandeur avait de la peine à accepter les changements. Etant en place à la commune depuis longtemps, il se montrait critique face à l'évolution du système mis en place par la Municipalité. Devant toutes ces critiques, la Municipalité avait dû prendre une décision par rapport à l'ensemble des collaborateurs pour éviter la mise en cause de sa propre crédibilité. En revanche, les qualités professionnelles du demandeur n'avaient à aucun moment été remises en question. En 2011, une délégation de la Municipalité avait rencontré quelques collaborateurs des services extérieurs et le demandeur afin de discuter des problèmes relationnels récurrents au sein du service. Néanmoins, aucun avertissement écrit n'avait été donné à cette occasion au demandeur, dès lors que la situation n'était pas suffisamment claire pour prendre une telle décision. La séance du 24 février 2012 faisait suite à des propos malveillants qui avaient été proférés à l'encontre d'une collaboratrice aux parcs et jardins, qui avait souhaité commencer à 13h au lieu de 13h15 l'après-midi. Si le demandeur n'était pas le seul collaborateur à poser des problèmes au sein du service, il était le seul à avoir été licencié.

Le témoin a également déclaré que le demandeur avait été libéré de son obligation de travailler le 24 février 2012.

c) Le témoin T. _____, syndic, a été entendu.

Il a déclaré avoir assisté à la séance du 24 février 2012. Selon lui, le demandeur a été immédiatement et clairement informé de l'objet de la rencontre, des reproches qui étaient formulés à son encontre et des risques qu'il encourait. Il lui a été rappelé l'historique de la situation et la lassitude de la Municipalité face à celle-ci. Il ne s'agissait pas de critiquer ses compétences professionnelles, mais bien une attitude et un comportement négatifs qui nuisaient au bon fonctionnement du service des parcs et jardins. Selon le témoin, le demandeur avait beaucoup de difficultés à se plier aux directives qui lui étaient données, notamment par son chef de service.

D'après le témoin, le demandeur n'avait pas proposé ses services à la défenderesse après le 1^{er} octobre 2012. T. _____ s'attendait toutefois à ce que le demandeur se présente à son travail, où il aurait été accueilli.

En droit :

1. a) Lorsque les rapports de service d'un membre du personnel communal ont leur origine dans un contrat de travail de droit privé, régi par les art. 319 ss CO ou un contrat de droit administratif, le contentieux portant sur leur résiliation échappe à la compétence de la juridiction administrative (CACI 5 février 2013/79). Dans la présente cause, les rapports de travail entre l'appelant et l'intimée reposent sur une base contractuelle, de sorte qu'il appartient au juge civil de se prononcer sur les prétentions litigieuses. Il n'est pas nécessaire de déterminer sur le plan procédural si les rapports entre parties relèvent du droit privé ou du droit public, les règles du CPC étant applicables à titre supplétif dans cette seconde hypothèse (art. 104 CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02]).

b) L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

Interjeté en temps utile par une partie y ayant un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr., l'appel 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

3. a) L'appelant ne conteste pas l'application conjointe du Règlement du personnel de l'intimée et, à titre de droit public supplétif, du droit privé soit en particulier les art. 336 et ss CO. Par ailleurs, il ne conteste pas l'état de fait tel que retenu par les premiers juges.

Dans un premier moyen, l'appelant soutient que les premiers juges, dans leur examen du caractère abusif du congé au sens de l'art. 336 CO, ont omis d'apprécier le comportement de l'intimée sous l'angle de son Règlement du personnel et, en particulier, d'examiner si celle-ci avait contrevenu au principe de la bonne foi. Pour l'appelant, l'intimée a totalement ignoré les art. 11 à 13 de ce règlement et ce manquement manifeste à ses obligations contractuelles doit être assimilé à une atteinte grave aux droits de sa personnalité dans le contexte d'une résiliation, ce

qui rend le congé abusif. En particulier, il estime qu'il n'a pas eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches qui lui ont été faits lors de la séance du 24 février, qui a débouché sur son licenciement, ce qui constituerait une violation de son droit d'être entendu.

b) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 1194; ATF 125 III 70 c. 2a; ATF 123 III 246, JT 1998 I 300 c. 3b; ATF 121 III 60, JT 1996 I 47 c. 3b; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 623). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JT 2006 1152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JT 2006 1152; ATF 131 III 535, JT 2006 1194 et la réf. citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, Berne 2009).

Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2).

c) En l'espèce, les dispositions réglementaires adoptées par l'intimée restreignent dans une certaine mesure sa liberté contractuelle, notamment s'agissant de la problématique du congé. C'est ainsi que, sous réserve des cas de résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs, elle ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié à son employé un avertissement écrit faisant mention d'une menace de licenciement (art. 11 et 13), cet avertissement devant être précédé d'une communication à l'employé des faits reprochés et de l'octroi à ce dernier d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 12).

Contrairement à ce que soutient l'appelant, il ressort de l'état de fait du jugement, qu'il ne conteste par ailleurs pas, que ces garanties réglementaires de nature procédurale, assurant à l'employé un véritable droit d'être entendu en cas de difficultés sur son lieu de travail, ont été respectées par l'intimée. En effet, le processus décisionnel de la commune a été passablement long et celle-ci a plusieurs fois donné la possibilité à l'appelant de s'exprimer sur les reproches qui étaient formulés à son encontre. Ainsi, en avril 2009 déjà, celui-ci a été entendu par son chef de service et une délégation de la Municipalité. Suite à cet entretien, un avertissement particulièrement clair lui a été signifié par écrit : l'attitude qui lui était reprochée consistait en substance à critiquer sans cesse les directives données par ses supérieurs, à préférer des attaques personnelles à l'encontre de son chef de service et à remettre constamment en cause son horaire de travail et les modifications apportées à l'organisation de son service ; il était en outre expressément invité à prendre très au sérieux l'avertissement formulé à son endroit avec la précision que l'intimée ne tolérerait dorénavant plus une telle manière de s'exprimer, ce qui devait clairement être compris comme une menace de licenciement.

Par la suite, le comportement de l'appelant ne s'est pas amélioré, bien au contraire, et une nouvelle entrevue a été organisée en janvier 2011 en présence d'une délégation de la Municipalité, toujours à propos des mêmes problèmes relationnels et comportementaux.

L'appelant ne s'étant toujours pas amendé, l'intimée s'est finalement résolue à le licencier à l'issue d'un troisième entretien intervenu le 24 février 2012, cet entretien faisant suite à une altercation que l'intéressé a eue avec une de ses collègues. L'intéressé a toutefois eu la faculté de se déterminer à réitérées reprises sur les reproches qui lui étaient faits de longue date et, en dernier lieu, lors de l'entretien du 24 février 2012. Au demeurant, l'appelant a également pu faire valoir tous ses moyens dans le cadre de la présente procédure judiciaire.

De toute manière, à supposer que le droit d'être entendu de l'appelant ait tout de même été violé, cela ne rendrait pas encore le licenciement abusif. En effet, un licenciement n'est abusif par la manière dont il a été donné que si l'employeur s'est livré à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi ou s'il a été donné d'une manière qui porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2) ou d'une manière générale s'il viole de manière grossière le contrat dans le contexte de la résiliation (TF 4A_56472008 du 26 mai 2009 c. 2.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 649). L'éventuelle violation du droit d'être entendu de l'appelant ne revêt en l'espèce pas une gravité suffisante pour que l'on puisse retenir que les droits de la personnalité du travailleur ont été gravement atteints.

Ainsi, sur un plan global, l'ensemble des garanties procédurales prévues par le règlement communal ont été respectées. Ce moyen de l'appelant doit donc être rejeté.

4. a) Dans un deuxième moyen, l'appelant invoque que l'intimée n'a pas satisfait à son devoir de protection, celle-ci ayant résilié son contrat de travail sans avoir auparavant pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour désamorcer son conflit avec une collègue.

b) L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il

manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). L'art. 6 LTr (loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964, RS 822.119) confirme également ce devoir.

La jurisprudence considère que, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à celui-ci n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur l'art. 328 al. 1 CO selon lequel l'employeur a le devoir de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, contrairement à l'art. 328 al. 1 CO, celui-ci se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise, pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003 et les réf. citées).

c) En l'espèce, comme relevé plus haut, l'intimée s'est dans un premier temps montrée très conciliante avec l'appelant, qui avait pourtant persisté à adopter un comportement inacceptable qui perturbait la bonne marche du service. Elle l'a d'abord convoqué à un entretien le 29 avril 2009, lors duquel ses écarts comportementaux ont été longuement discutés. Elle a par la suite organisé en janvier 2011 une réunion avec différents collègues de l'appelant afin de discuter des problèmes relationnels existant au sein du service. L'appelant a néanmoins persisté

dans son attitude oppositionnelle et irrespectueuse et il a finalement été licencié ensuite de propos malveillants proférés à l'égard d'une collaboratrice du service des parcs et jardins. Compte tenu de l'ensemble des démarches qui ont été entreprises en vue de régler le conflit et de la possibilité donnée à l'appelant, à deux reprises au moins, de s'amender et d'améliorer ses rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, on ne saurait reprocher à l'intimée de ne pas avoir mis d'autres mesures en oeuvre pour éviter de parvenir à la dernière extrémité du licenciement.

Bien au contraire, les éléments de fait du jugement, non contestés en appel, permettent de conclure que l'appelant était difficilement gérable sur sa place de travail, n'en faisant qu'à sa tête, ne respectant pas les directives données et se montrant désagréable avec ses interlocuteurs, cela même si ses compétences professionnelles n'étaient pas en cause. Cela étant, avec les premiers juges, on doit considérer que la nouvelle altercation survenue en 2012, cette fois-ci avec une collaboratrice du service parcs et jardin, légitimait entièrement la résiliation du contrat et qu'il n'était pas envisageable pour l'intimée de continuer à poursuivre ses efforts en vue d'obtenir un amendement de l'appelant. Partant, l'intimée a respecté ses obligations découlant de l'art. 328 CO et cette disposition n'est donc d'aucun secours à l'appelant pour établir un éventuel congé abusif.

5. a) Dans un troisième moyen, l'appelant avance que les rapports contractuels entre les parties sont également soumis aux principes généraux du droit administratif et qu'un licenciement peut être abusif s'il est disproportionné par rapport à l'intérêt de l'employeur de mettre fin au contrat.

b) Le raisonnement de l'appelant ne peut pas être suivi. Il est manifeste que la bonne marche du service était sérieusement perturbée par son attitude et que son licenciement s'imposait après plusieurs vaines

tentatives de remédier à la situation par le dialogue. Ce congé n'apparaît ainsi nullement disproportionné et ce moyen doit également être rejeté.

6. **a)** Enfin, dans un quatrième moyen, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir admis la conformité du certificat de travail établi par l'intimée. Selon lui, ce document ne comporte pas d'éléments sur la qualité de son travail et sa conduite, de sorte que le tribunal a violé l'art. 330a CO.

b) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, c. 6.1 p. 313 ss. et les réf. citées).

c) En l'espèce, l'intimée a établi deux certificats de travail successifs, le premier en date du 20 septembre 2012 et le second en date du 23 avril 2013, soit au cours de la procédure de première instance. L'appelant a manifestement fondé son argumentation sur le certificat du 20 septembre 2012, qui ne comporte en effet aucun élément sur la qualité de son travail et sa conduite. En revanche, tel n'est pas le cas du certificat

de travail du 23 avril 2013, qui mentionne, à la suite de l'indication des dates de début et de fin de l'engagement ainsi que de la description détaillée des activités exercées au service de l'intimée, que l'intéressé s'acquittait des tâches qui lui avaient été confiées "avec soin et professionnalisme". Cette appréciation, qui correspond à la réalité objective du travail accompli par l'appelant et qui est au demeurant très favorable à ce dernier, valide entièrement ce second certificat en regard des exigences légales en la matière. On soulignera que l'intimée aurait été en droit d'exprimer des réserves s'agissant du comportement de l'appelant mais qu'elle s'est abstenue de le faire. Une nouvelle fois, le moyen de l'appelant doit être rejeté.

7. a) En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

b) Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 769 fr. (art. 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant N._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

c) L'appelant versera à l'intimée la somme de 1'200 fr (art. 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010, RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.

- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 769 fr. (sept cent soixante-neuf francs), sont mis à la charge de l'appelant N._____.
- IV. L'appelant N._____ doit verser à l'intimée M._____ la somme de fr. 1'200 (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 27 janvier 2015

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 Patrick Mangold (pour N._____),
- Me Alain Thévenaz (pour M._____).

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), 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 La Côte.

La greffière :