



TRIBUNAL CANTONAL

PT19.045533-22062

53

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 24 octobre 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
 Mme Crittin Dayen et M. Oulevey, juges
Greffier : M. Magnin

* * * * *

Art. 321c, 335 et 336 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **S.**_____, [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 11 avril 2022 par le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **V.**_____, [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 11 avril 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a dit que la défenderesse S._____ devait payer au demandeur V._____ le montant net de 20'734 fr. 80, avec intérêts à 5% l'an dès le 4 mai 2019, à charge pour elle de verser aux assureurs sociaux les cotisations leur revenant (I), a dit que la défenderesse devait payer au demandeur la somme de 16'665 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 4 mai 2019 (II), a statué sur les questions relatives au conseil d'office du demandeur (III et IV), a mis les frais judiciaires, y compris ceux de la procédure de conciliation, soit 1'200 fr., par 1'896 fr. 45 à la charge du demandeur et par 3'792 fr. 95 à la charge de la défenderesse (V), a fait mention de la clause de remboursement relative à l'assistance judiciaire (VI), a dit que la défenderesse était la débitrice du demandeur du montant de 10'500 fr. à titre de dépens (VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord relevé que le contrat de travail liant le demandeur et la défenderesse prévoyait un horaire hebdomadaire de 42 heures et que l'intéressé, qui avait en réalité travaillé 45,5 heures par semaine, avait en substance effectué, entre les années 2012 et 2018, un total de 14 heures supplémentaires durant 73 mois, ainsi que 2 heures supplémentaires au mois de mars 2012, à savoir un total de 1'024 heures supplémentaires non rémunérées. Ils ont ainsi considéré que la défenderesse devait verser au demandeur le montant brut de 22'528 fr., soit 1'024 heures au tarif horaire de 22 fr., correspondant à une somme totale net de 20'734 fr. 80. Ensuite, les premiers juges ont estimé que le motif du licenciement du demandeur selon lequel celui-ci avait fait de nombreuses heures supplémentaires n'était pas valable, dans la mesure où aucun élément au dossier ne permettait de retenir que l'intéressé avait, avant le mois d'octobre 2019, reçu des avertissements à ce sujet et où il lui avait été demandé de les limiter. Ils ont ajouté que, selon les déclarations de la défenderesse, celle-ci n'avait pas, à cette dernière date, envisagé de licencier le demandeur. Selon le tribunal, le licenciement de celui-ci devait être considéré comme abusif. Les premiers juges ont retenu que le contexte dans lequel le licenciement avait été donné à l'employé permettait de retenir qu'en sus des heures supplémentaires, d'autres raisons l'avaient également motivé. A cet égard, ils ont relevé que, peu avant le licenciement, une nouvelle direction s'était installée et diverses modifications du système avaient eu lieu et que, mécontent de ces changements, le demandeur avait fait part de son point de vue à la défende-resse, son

humeur ayant changé et des tensions avec un collègue, qui avait vu son rôle devenir plus important, s'étant intensifiées. Ils ont ajouté qu'ensuite, l'intéressé avait, dans de nombreux courriers, notamment persisté à faire valoir son point de vue personnel, notamment sur l'organisation du travail, contesté la date de son contrat et de son horaire de travail, réclamé le paiement de ses heures supplémentaires et tenu des propos peu agréables au sujet d'autres employés. Cela étant, selon le tribunal, les courriers en question étaient plus maladroits qu'insultants et appelaient plutôt un recadrage qu'un licenciement, aucun avertissement n'ayant de surcroît été donné sur ce point au demandeur, ni aucune mesure prise afin d'apaiser les tensions. Les premiers juges ont encore relevé qu'il fallait accorder des égards particulier à l'employé au vu de son âge et de ses presque vingt ans d'ancienneté.

B. Par acte du 24 mai 2022, S._____ (ci-après : l'appelante) a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens des deux instances, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par V._____ (ci-après : l'intimé) dans sa demande du 8 octobre 2019 soient intégralement rejetées. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

Le 24 juin 2022, l'intimé a requis l'assistance judiciaire.

Le 11 août 2022, l'intimé a déposé une réponse et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

Par avis du 29 juillet 2022, 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 querellé complété par les pièces du dossier :

1. L'appelante est une société anonyme active dans le secteur sportif dont le siège est au [...]. Elle a comme but [...].

L'intimé est né [...]. Il avait le statut de requérant d'asile lorsque l'appelante l'a engagé. En 2005, il a été invité à quitter le territoire suisse à la suite du rejet de sa demande d'asile. L'appelante, qui n'était dès lors plus autorisée à l'employer, a alors fait le nécessaire pour lui permettre de rester en Suisse.

2. a) Le 14 septembre 2000, l'appelante et l'intimé ont conclu un contrat de travail, qui précise que l'intéressé est requérant d'asile et employé en qualité de nettoyeur « sur demande » pour un salaire horaire de 14 fr. 50, indemnité vacances de 8,33% en sus. L'intimé a commencé à travailler pour l'appelante au bénéfice d'un contrat de travail à partir de cette date.

b) Le 14 février 2008, les parties ont signé un nouveau contrat de travail, aux termes duquel l'intimé a été engagé en qualité d'« employé responsable équipe d'entretien » pour un salaire mensuel de 4'000 fr. brut. Ce contrat prévoit que la durée hebdomadaire de travail est de 42 heures et que l'intéressé bénéficie de quatre semaines de vacances par année. L'intimé a travaillé à ce poste jusqu'à son remplacement dans cette fonction, à une date indéterminée, par Q._____.

c) Les fiches mensuelles de salaire de l'intimé pour les mois de février 2008 à décembre 2009 compris font état d'un « salaire fixe » ou d'un « salaire mensuel » brut variable oscillant entre 2'660 fr. et 5'280 fr., la plupart du temps entre 3'000 fr. et 3'500 francs. Depuis le mois de janvier 2010, le salaire mensuel brut de base de l'intimé est resté stable à 4'800 fr., puis a progressivement augmenté.

Par lettre du 20 décembre 2016, signée par X._____, l'ancien directeur de l'appelante, celle-ci a indiqué que le salaire mensuel brut de l'intimé était passé de 5'075 fr. à 5'100 fr., treizième salaire en sus, le 1^{er} janvier 2017.

Depuis 2011, le salaire mensuel brut de base de l'intimé a augmenté chaque année d'un montant de 25 fr. à 100 francs. En dernier lieu, soit au mois de janvier 2019, il s'élevait à 5'125 fr. brut.

3. a) Les témoins H._____, ancienne collaboratrice de l'appelante, et X._____, entendus en qualité de témoins par le tribunal lors de l'audience du 14 avril 2021, ont indiqué qu'il n'avait pas été demandé à l'intimé, depuis la régularisation de sa situation, de travailler 45,5 heures par semaine.

b) Les fiches de contrôle des heures de travail de l'intimé pour les années 2010 et 2011 relèvent que toutes les heures qui dépassent 168 heures de travail par mois ont été rémunérées à titre d'heures supplémentaires. Depuis l'année 2012, ce sont toutes les heures qui ont dépassé 182 heures de travail par mois qui ont été rétribuées à titre d'heures supplémentaires.

c) En 2012, l'intimé a travaillé durant moins de 168 heures lors des mois de janvier et février, 170 heures lors du mois de mars et plus de 182 heures pendant les mois d'avril à août et d'octobre à décembre. La fiche de salaire du mois de septembre ne fait pas état de paiement d'heures supplémentaires.

En 2013, l'intimé a travaillé chaque mois durant plus de 182 heures.

En 2014, l'intimé a travaillé durant plus de 182 heures lors des mois de janvier et de mars à décembre. Au mois de février, il a travaillé durant moins de 168 heures en raison des vacances. Les heures supplémentaires qu'il a effectuées sur les jours travaillés durant ce mois lui ont été intégralement rémunérées.

En 2015, l'intimé a travaillé chaque mois durant plus de 182 heures.

En 2016, l'intimé a travaillé durant plus de 182 heures lors des mois de janvier à août et de novembre à décembre. Pendant les mois de septembre et octobre, il a pris des vacances et ainsi travaillé durant moins de 168 heures par mois. Les heures supplémentaires qu'il a effectuées sur les jours travaillés durant le mois de septembre lui ont été intégralement rémunérées.

En 2017, l'intimé a travaillé chaque mois durant plus de 182 heures.

En 2018, il a travaillé durant plus de 182 heures lors des mois de janvier à août. Pendant les mois de septembre et octobre, il a pris des vacances et ainsi travaillé durant moins de 168 heures par mois. Les heures supplémentaires qu'il a effectuées sur les jours travaillés durant le mois de septembre lui ont été intégralement rémunérées.

c) Le témoin H. _____ a déclaré, au sujet des décomptes d'heures manuscrits, que l'intimé vérifiait tout. Les calculs figurant sur ces décomptes ont été effectués par une personne indéterminée. Il y avait souvent une première personne qui les faisait, qui pouvait être l'intimé ou son chef direct. Ensuite, une deuxième personne introduisait des corrections.

L'intimé avait pour habitude de soumettre tous ses décomptes d'heures pour validation à Q. _____, son chef d'équipe, et à d'autres supérieurs.

4. a) Les fiches de salaire mensuelles de l'intimé font état de nombreuses heures supplémentaires rétribuées entre les années 2010 et 2018, sans que ces documents en indiquent le nombre.

Selon un récapitulatif des salaires payés par l'appelante à l'intimé pour les années 2014 à 2018, ce dernier a perçu, à titre d'heures supplémentaires, les montants bruts de 11'407 fr. en 2014, de 20'196 fr. en 2015, de 19'574 fr. 50 en 2016, de 20'223 fr. 50 en 2017 et de 12'463 fr. en 2018.

De janvier 2014 à août 2018, l'intimé a perçu le montant de 71'400 fr. brut à titre d'heures supplémentaires, soit 3'245 heures à raison de 22 fr. par unité. Après déduction des vacances, cela représente 81 heures supplémentaires par mois sur 40 mois, soit près de deux heures par jour.

Au total, l'intimé a réalisé un salaire annuel brut de 89'282 fr. 80 en 2016, de 88'294 fr. 50 en 2017 et de 83'950 fr. en 2018. Dans le cadre de cette rémunération, les heures supplémentaires payées à l'intéressé représentent près de quatre mois de salaire de base.

Il est arrivé que des heures supplémentaires soient mal comptabilisées et que les erreurs soient rattrapées lors du paiement du salaire suivant, à la suite de réclamations de l'intimé.

b) Les heures supplémentaires effectuées par l'intimé ont toujours été justifiées et effectuées à la demande de l'appelante, par l'intermédiaire de Q. _____ pour ce qui concernait le nettoyage et d'autres responsables pour les autres tâches qu'il accomplissait. Elles étaient toujours contresignées ou vérifiées par [...], Q. _____ ou [...], mais sans qu'une signature ne soit à chaque fois apposée pour les valider. Q. _____ a toujours établi l'horaire de travail de base de l'intimé.

Celui-ci n'était pas le seul employé de l'appelante à devoir effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, au vu de sa disponibilité et de la proximité de son domicile, il était toujours le premier à être appelé en cas de besoin et s'en voyait plus attribuer que ses collègues.

Les témoins [...], technicien auprès de l'appelante, également entendu par le tribunal à l'audience du 14 avril 2021, et H. _____ ont indiqué que ces heures

supplémentaires pourraient être la conséquence de sur-charges ponctuelles de travail et d'un éventuel manque de personnel.

5. a) L'intimé a toujours effectué son travail, d'une qualité irréprochable, à l'entière satisfaction de l'appelante. Il en a fait sa priorité. Ses qualités et sa personne ont ainsi toujours été appréciées de son employeur. Celui-ci ne lui a jamais signifié d'avertissement écrit.

b) L'intimé entretenait d'excellentes relations avec X._____, l'ancien directeur de l'appelante.

Le prénomné a déclaré qu'il l'appréciait en raison de son implication et de son dévouement et qu'il entretenait des liens étroits avec lui.

6. a) A une date indéterminée, le conseil d'administration de l'appelante a commandé un audit.

Dans une circulaire intitulée « Communication au personnel et aux partenaires », l'appelante a informé l'intimé et ses autres collaborateurs que le conseil d'administration et X._____ avaient décidé, d'un commun accord, de mettre fin à leurs rapports de travail et qu'[...] était nommé en qualité de directeur *ad interim*.

b) Celui-ci a procédé à un état des lieux lors de son entrée en fonction.

Entendu en qualité de témoin par le tribunal à l'audience du 14 avril 2021, Q._____ a déclaré que l'intimé exagérait son temps de travail réel ou s'attribuait les heures de travail de collègues en vacances et qu'au regard de ses nombreuses heures supplémentaires, il serait apparu indispensable de recadrer ses horaires de travail, ceci tant au vu de son contrat de travail que des dispositions légales en matière de temps de travail. Il a ajouté que les collègues de l'intimé effectuaient leur charge de travail sans supplément d'horaire important, en précisant que cela ne signifiait pas qu'ils travaillaient plus rapidement que l'intimé.

7. Par courriel du 9 août 2018, l'intimé a demandé à l'appelante de pouvoir bénéficier de huit semaines de vacances. En compensation de son absence, il a invoqué trois semaines de vacances non prises durant l'année 2017 et « cinq semaines légales » pour l'année suivante. Il a en outre sollicité l'octroi d'un prêt de

6'000 fr., remboursable par des prélèvements sur ses salaires des mois de septembre à décembre 2019.

L'appelante lui a accordé les vacances et le prêt sollicités.

Le 30 octobre 2018, au retour de vacances de l'intimé, Q._____ l'a immédiatement informé qu'il ne devrait plus dépasser 42 heures de travail par semaine, afin d'être en conformité avec la LTr (loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) et de limiter le nombre d'heures travaillées.

Au mois de novembre 2018, l'appelante n'envisageait pas de licencier l'intimé.

8. a) Le 1^{er} novembre 2018, le directeur *ad interim* de l'appelante et Q._____ ont adressé à l'intimé un courrier, dont la teneur est la suivante :

« Monsieur

Vous trouverez en annexe :

- le planning de travail du mois de novembre.
- une note de service : « modification d'horaire ».

Concernant le planning de travail : vous remarquerez qu'il s'agit pour vous d'une mise en conformité avec la loi sur le travail, en prévoyant un temps de travail adapté sur un rythme de 5 jours de travail et 2 jours de congé. Ce planning peut être modifié et adapté en fonction de vos souhaits ou besoins. Mais pas dans le nombre de jours de congé. Il entre en vigueur dès le 1^{er} novembre 2018.

Afin d'éviter tout malentendu et surtout clarifier la situation, vous êtes convié à une séance prévue au [...] : le lundi 12 novembre 2018 à 9h00 avec Messieurs [...] et Q._____.

Dans l'attente de vous rencontrer, nous vous adressons Monsieur V._____, nos salutations les meilleures. ».

b) L'annexe intitulée « Modification d'horaire », signée par Q._____, a la teneur suivante :

« **Modification d'horaire**

Durant la fermeture de la piscine, il ne sera accordé et payé que : 1 heure l'après midi [sic] pour le nettoyage des sanitaires de la salle de sport, restaurant, patinoire et wellness. Ce nettoyage doit être effectué avant 17h00.

Lors de la reprise de la piscine d'autres consignes seront mise [sic] en vigueur.

En vous remerciant pour votre compréhension et en vous remerciant pour votre collaboration. ».

c) L'intimé a exprimé son mécontentement et ses revendications au moyen de plusieurs courriers. Il a également mal pris l'intervention de Q._____ dans ce cadre. Le témoin [...] a expliqué qu'à cette période, l'intimé avait un comportement qui n'était plus le sien, que celui-ci était nerveux et mal à l'aise, comme quelqu'un qui avait des problèmes.

d) Par courrier du 2 novembre 2018, l'intimé a expliqué à [...] que les mesures prises étaient selon lui peu appropriées et réalisables. Il a en outre écrit, au sujet de Q._____, les passages suivants :

« Monsieur Q._____ se transforme en directeur *Ad Intérim* et édicte une décision [...].

Monsieur Q._____ va-t-il arrêté [sic] ses vacances pour s'occuper de l'entretien pour une heure ? [...].

J'ose croire que Monsieur Q._____ vous a fait part de mon SMS que je lui ai adressé le même jour à 07h08 car votre accueil, Monsieur le Directeur, le lendemain lorsque je suis venu vous voir, est édifiant : "C'est bien vous Monsieur [...]..., on m'a beaucoup parlé de vous",

Etonné par cette phrase innocente mais qui témoigne du matraquage de ceux qui ont peur de la compétition (car, il paraît que, les postes seront ouverts à la concurrence) mais qui savent la valeur intrinsèque de chacun sur le plan du travail et après que j'eus remarqué que [l']insistance de Monsieur Q._____ sur mon contrat tournait à l'obsession (peut être rassuré par vos propos), [...].

Monsieur Q._____ et tous ceux qui agissent dans l'ombre veulent-ils démontrer par-là que [...] était le protégé de l'ancien directeur X._____ car nous avons ainsi, fonctionné depuis la prise de fonction de Q._____ en novembre 2018 sans qu'un acharnement pareil ne se manifeste.

Sur ce plan, les mêmes personnes qui faisaient des courbettes auprès de l'ancien directeur X._____ et qui ont bénéficié de certaines nominations nonobstant l'incompétence et les mauvais rapports dont ils étaient l'objet se montrent très actifs sur ce sujet. ».

e) Par lettre du 5 novembre 2018, l'intimé a informé le directeur *ad interim* de l'appelante que la séance à laquelle il avait été convié le 12 novembre 2018 tombait sur un de ses jours de congé imposé par Q._____. Il a en outre réclamé le paiement de deux heures supplémentaires qui ne lui avaient toujours pas été payées. Au sujet de la convocation, il a fait mention du passage suivant : « la prudence peut être de mise avec ceux qui cherchent à se valoriser (car ils ne sont pas meilleurs comme ils prétendent le faire valoir) au risque de vous induire en erreur ». Il a également ajouté ce qui suit : « [c]e qui témoigne de l'acharnement avec lequel monsieur Q._____ entretien [sic] envers ma modeste personne. L'enjeu, c'est la

responsabilité du nettoyage au [...]. Monsieur Q._____ connaît [sic] que je suis le meilleur et ses lacunes, en la matière, sont nombreuses. ». Il a encore écrit que le prénommé et H._____ devenaient « inséparables concernant la gestion de [son] temps de travail, surement [sic] pour cacher certaines imperfections car vu l'expérience au poste, [il] ne [pouvait] pas [s']attendre à une telle incohérence ».

f) Le 12 novembre 2018, la séance d'information annoncée a eu lieu. A cette occasion, [...] a transmis aux employés les résultats de l'audit effectué durant l'année 2018. Il a relevé que les résultats financiers étaient bons, mais qu'une série de mesures visant à améliorer et redynamiser l'appelante étaient en train d'être mises en place, comme notamment la mise à jour des règlements internes ainsi que le renforcement de l'équipe technique/entretien.

g) Le 16 novembre 2018, l'intimé a rencontré [...], ainsi que Q._____. Lors de cette rencontre, le directeur *ad interim* a promis à l'intimé que les erreurs relatives à ses heures de travail seraient régularisées, ce qui a effectivement été le cas. Il a également soumis à l'intimé, pour signature, un contrat de travail intitulé « contrat d'engagement ». Ce contrat, signé le même jour par les parties, prévoit que l'intimé est engagé en qualité d'employé de service de nettoyage et entretien à un taux d'activité de 100% à partir du 16 novembre 2018, pour un salaire mensuel brut de 5'125 fr., versé treize fois l'an, avec une durée de travail de cinq jours et 42 heures par semaine. Il précise que les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif de 22 fr. brut de l'heure, y compris une indemnité vacances de 8,33%, que le délai de préavis est de deux mois et que l'intimé dispose de cinq semaines de vacances par année.

h) Le 4 décembre 2018, l'intimé a adressé trois courriers au directeur *ad interim* de l'appelante.

Dans un premier courrier, il lui rappelle que les erreurs de comptabilisation de ses heures de travail effectuées au mois d'octobre 2018 n'ont pas été corrigées et qu'il attend encore leur règlement. Il indique également ce qui suit : « Cet horaire est d'une absurdité incommensurable et d'une méconnaissance inouïe de la législation du travail, de la gestion des ressources humaines ainsi que de l'ignorance du travail dont il a la responsabilité. [Il] témoigne, aussi, du harcèlement et de la haine entretenue par Q._____ envers ma personne. ». Sur le fait que son responsable d'équipe lui a demandé de faire au moins la moitié de travail de chacun des quatre employés, il fait état de l'indication suivante : « [q]uelle méconnaissance du travail, pour lequel il est responsable depuis novembre 2011 ? Ce qui témoigne de l'incompétence et de la

mauvaise foi ». Enfin, il ajoute ce qui suit : « Lorsque je dis que Q._____ ne connaît pas le travail de nettoyage, il ne fait que tourner en rond, un papier à la main pour parler que de [...] (la personne qui travaille) ».

Dans un deuxième courrier, l'intimé informe l'appelante que le contrat de travail signé le 16 novembre 2018 n'est pas un nouveau contrat mais ne fait qu'établir par écrit une situation connue de longue date. Il relève que ce contrat mentionne un temps de travail hebdomadaire de 42 heures, alors que jusqu'alors, il lui fallait au moins 45,5 heures de travail par semaine pour avoir droit au même salaire, et qu'une différence de 3,5 heures par semaine ne lui a ainsi pas été payée. Il en demande la régularisation. Dans ce même courrier, l'intimé rappelle à [...] que la date de son entrée en fonction est incorrecte et qu'il ne comprend pas pourquoi le délai de préavis est de deux et non de trois mois.

Enfin, dans un troisième courrier, l'intimé informe l'appelante que les mesures mises en place concernant son poste de travail ne sont pas appropriées et que le planning qui lui a été transmis le 28 novembre 2018 pour le mois de décembre 2018 est irréalisable et purement chicanier de la part de Q._____. Il propose donc des horaires alternatifs pour remédier à ces difficultés. Il ajoute qu'il a décidé de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, mais qu'il reste disponible pour les manifestations.

i) Par lettre du 7 janvier 2019, l'intimé a, à nouveau, formulé diverses réclamations à l'attention du directeur *ad interim* de l'appelante et lui a notamment fait part de son mécontentement général concernant la gestion du [...] et ainsi les pleins pouvoirs accordés à certains employés. Cette lettre a notamment la teneur suivante :

« Incroyable !

Monsieur le Directeur *Ad Intérim*,

C'est avec une grande colère que je me permets de vous écrire cette énième correspondance en [...] d'un peu plus de deux mois.

En colère parce que je trouve votre gestion de mes réclamations, contenues dans mes différentes correspondances, scandaleuse pour un expert auditeur qui a déniché des graves dysfonctionnements dans la gestion précédente mais qui se complet [sic] dans la même attitude, notamment :

1. En usant du dol comme moyen pour parvenir à régler les questions administratives,
2. En ne prenant pas soins de prendre en mains les responsabilités du directeur,
3. En gardant un silence vengeur et coupable. [...].

En votre qualité de personne cultivée qui cultive une forte personnalité, ça était [sic] un choc de voir un employé d'entretien défendre si farouchement et avec conviction ses droits devant un expert.

Sinon, comment comprendre, qu'en votre qualité de Directeur *Ad interim*, responsable numéro un de la boîte, vous ne puissiez pas prendre soins de répondre directement aux correspondances, qui nécessitent votre réponse et votre implication personnelle, de votre employé d'entretien ? S'agit-il d'un mépris ou d'une surestimation de soi ? ».

Dans cette lettre, l'intimé a en outre fait part à l'appelante de diverses réclamations, notamment s'agissant d'heures supplémentaires effectuées en octobre 2018 qui ne lui avaient pas été payées. L'intéressé, qui a travaillé durant la nuit du 25 au 26 décembre 2018 de 20 heures à 4 heures, lui a rappelé que le 25 décembre 2018 était un jour férié légal, à savoir une journée de congé payée quelle que soit la situation administrative de l'employé. Il a encore relevé que l'appelante ne devait pas se mettre en marge de la législation en refusant de payer en heures de nuit les heures effectuées entre 20 heures et 4 heures.

j) Par courrier du 10 janvier 2019, [...] a accusé réception des nombreux courriers et e-mails de l'intimé. Il l'a informé que ses prétentions tendant au paiement d'un total de 36 heures supplémentaires lui avaient été accordées et qu'il accédait à sa demande de nouvelle avance de salaire de 1'000 francs. Il a toutefois ajouté que les affirmations écrites de celui-ci étaient erronées, injustifiables, voire inacceptables, qu'il déplorait vivement son comportement et son irrespect, en particulier les critiques personnelles émises à l'égard de H._____, Q._____ et lui-même, qu'il se réservait d'y réagir prochainement de manière adéquate et qu'il en discuterait avec lui le moment venu.

9. La qualité du travail de l'intimé n'a pas baissé depuis qu'il a été informé de son nouveau planning.

10. Le 24 janvier 2019, [...] a eu un entretien avec l'intimé, lors duquel Q._____ et [...] étaient présents. A cette occasion, il a annoncé à l'intimé qu'il était licencié, au motif d'une restructuration interne, pour le 31 mars 2019 et qu'il était immédiatement libéré de son obligation de travailler.

Par lettre du même jour, l'appelante lui a notifié son congé. Cette lettre est signée par [...] et Q._____, à la suite de la mention manuscrite suivante : « les deux soussignés confirment que M. [...] a été informé du contenu de cette lettre et de la décision du [...] de mettre fin à son contrat de travail ».

Le témoin H._____ a déclaré que l'appelante aurait fondé sa décision sur l'abus d'heures supplémentaires de l'intimé. L'appelante a pour sa part allégué que c'était la dégradation de la situation, la mauvaise humeur de l'intimé et la baisse de la qualité de ses prestations qui avaient justifié le licenciement.

Par lettre du 12 février 2019, l'intimé s'est opposé à son licenciement au sens de l'art. 336b CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220).

11. Le 4 février 2019, l'intimé a reçu sa fiche de salaire pour le mois de janvier 2019.

Par courriel du 4 février 2019, il a informé H._____ que celle-ci présentait une erreur d'environ 1'000 fr. et lui en a expliqué les raisons de manière détaillée. L'appelante, qui a admis cette erreur, a transmis une nouvelle fiche de salaire avec les rectifications demandées en date du 6 février 2019.

Sur le formulaire d'attestation de l'employeur à l'intention de la caisse de chômage, l'appelante a indiqué, sous la rubrique motif, « licenciement suite à restructuration ».

12. a) Le 2 mai 2019, l'intimé a déposé une requête de conciliation auprès du Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale.

En date du 11 juin 2019, le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale, qui a tenté la conciliation, en vain, a délivré une autorisation de procéder à l'intimé.

b) Le 8 octobre 2019, l'intimé a déposé une demande auprès du tribunal. Il a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. S._____ est le débiteur de V._____ et lui doit immédiat paiement Frs 30'750.- (trente mille sept cent cinquante francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2019 ;

II. S._____ est le débiteur de V._____ et lui doit immédiat paiement Frs 21'760.- (vingt et un mille sept cent soixante francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2016, échéance moyenne ;

III. S._____ est astreint à établir un certificat de travail en faveur de V._____ conformément à l'article 330a al. 1 CO dans les 10 jours suivant jugement définitif et exécutoire. ».

Dans sa demande, l'intimé a notamment exposé les allégués suivants :

« 92. A l'heure actuelle, la défenderesse doit encore lui verser 3.5 heures de travail supplémentaires effectuées chaque semaine depuis janvier 2010 jusqu'à octobre 2018. » ;

« 93. Compte tenu du fait que le droit au paiement des heures supplémentaires se prescrit par cinq ans à compter de leur accomplissement, le demandeur réclame dès lors le règlement de 913.115 heures supplémentaires impayées ((52.178 semaines x 3.5 h) x 5 années) ... » ;

94. « ... soit la somme de 21'760.- (913.115 x 22.- + 8,33%). ».

Le montant figurant à la conclusion II de la demande concerne les heures supplémentaires des cinq dernières années.

c) Le 17 février 2020, l'appelante a déposé une réponse et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

d) Le 30 octobre 2020, l'intimé a précisé ses conclusions I et II en ce sens que les montants réclamés s'entendaient net.

e) Le 14 avril 2021, le tribunal a tenu l'audience de débats principaux, consacrée à l'audition des témoins. Il a ensuite tenu l'audience de plaidoiries finales le 29 septembre 2021, lors de laquelle il a procédé à l'audition de l'intimé et de la représentante de l'appelante, en qualité de parties.

Les déclarations des témoins et parties ont été protocolées au procès-verbal. Elles ont été intégrées à l'état de fait dans la mesure de leur crédibilité et de leur pertinence.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 1908 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale et portant sur des conclusions supérieures à 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

3. L'appelante invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits sur plusieurs points.

3.1

3.1.1 L'appelante considère que l'état de fait établi par les premiers juges est incomplet, dès lors qu'il ne mentionne pas, d'une part, que l'intimé a reconnu la prescription d'une partie de ses droits au paiement des heures supplémentaires entre les mois de janvier 2010 et d'octobre 2018 et, d'autre part, que l'intéressé a formulé, dans sa demande du 8 octobre 2019, des conclusions en ce sens. Elle fait valoir que, dans sa demande, l'intimé a indiqué, à ses allégués 92 à 94, qu'elle devait encore lui verser 3,5 heures de travail supplémentaires effectuées chaque semaine depuis le mois de janvier 2010 jusqu'au mois d'octobre 2018 et que, dans la mesure où le droit au paiement des heures supplémentaires se prescrivait par cinq ans à partir de leur accomplissement, il réclamait le règlement de 913,115 heures supplémentaires impayées, soit la somme de 21'760 fr. (913,115 x [22 fr. + 8,33%]). Elle estime que l'intimé aurait ainsi reconnu la prescription partielle de son droit au paiement des

heures supplémentaires et uniquement conclu au remboursement des droits dus durant les cinq dernières années selon les règles de la prescription.

L'intimé conteste avoir reconnu formellement la prescription partielle de ses droits au remboursement de ses heures supplémentaires. Il fait valoir que, d'un point de vue juridique, il n'y aurait pas lieu de déduire que les allégués précités constituerait une telle reconnaissance. Il ajoute que ces allégués ont d'ailleurs été contestés, ce qui démontrerait que l'appelante a considéré qu'il ne fallait pas retenir une prescription limitée à cinq ans. L'intéressé explique également qu'il a pris des conclusions avec une échéance moyenne au 1^{er} juin 2016 pour le calcul de l'intérêt moratoire, de sorte qu'il n'aurait pas renoncé à ses droits au remboursement de ses heures supplémentaires sur les dix dernières années.

3.1.2 En l'espèce, dans sa demande du 8 octobre 2019, l'intimé a conclu au versement, par l'appelante, d'un montant de 21'760 francs. Au regard des allégués 92 à 94 de cette demande, il est vrai que ce montant correspond uniquement aux heures supplémentaires effectuées durant les cinq dernières années. Ainsi, dans la mesure où l'appelante considère que l'état de fait du jugement entrepris ne contient pas le détail du calcul du montant de la conclusion précitée, il sera complété dans cette mesure. Pour le surplus, l'examen des conclusions juridiques qui peuvent en être déduites, en particulier relatives à la question de la prescription, sera traité ci-dessous (cf. consid. 5 *infra*).

3.2

3.2.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retranscrit les propos figurant dans les courriers des 2 et 5 novembre 2018, du 4 décembre 2018 et du 7 janvier 2019 de manière sommaire et incomplète, voire d'en avoir ignoré certains. Elle requiert que ces courriers soient complétés et reproduits fidèlement, afin de pouvoir examiner correctement la question du licenciement abusif.

L'intimé estime que l'autorité de première instance aurait tenu compte de toutes les lettres produites par les parties pour apprécier le caractère abusif du licenciement. Il précise qu'elle a indiqué qu'elle avait pris connaissance de ses autres courriers, en plus de ceux cités par l'appelante, de sorte que le fait que l'intégralité des propos n'ait pas été retranscrite ne signifierait pas que les premiers juges n'en auraient pas tenu compte. Il ajoute que l'autorité de première instance n'aurait pas besoin de reprendre de manière complète l'ensemble des pièces produites par les parties pour rendre son jugement.

3.2.2 Les courriers dont fait état l'appelante, ainsi que leur contenu, sont nécessaires pour apprécier la question du licenciement abusif. L'état de fait a donc été complété sur ce point, en ajoutant et en retranscrivant les passages des lettres importants. Il n'a cependant été complété que dans une mesure pertinente pour la résolution du présent litige, l'entier des passages relevés par l'appelante, répétitifs, n'étant pas utile à cet égard. On relève en effet, avec l'intimé, que le fait que les premiers juges n'aient pas reproduit l'ensemble des courriers écrits par l'intimé ne signifie pas qu'ils ne les ont pas pris en considération dans leur appréciation finale ayant abouti à retenir un licenciement abusif et qu'ils pouvaient se contenter de retranscrire les seuls faits pertinents utiles à leur argumentation.

3.3

3.3.1 L'appelante considère que les heures supplémentaires réalisées par l'intimé ne seraient pas un des motifs du licenciement de celui-ci, mais qu'il s'agirait de la dégradation générale de la situation provoquée par l'envoi des courriers au contenu inacceptable par l'intéressé, la mauvaise humeur de celui-ci et la baisse de qualité de ses prestations. Elle ajoute à cet égard que, dans sa lettre du 10 janvier 2019, le directeur de l'appelante avait indiqué à l'intimé qu'il déplorait vivement son comportement et son irrespect, en particulier les critiques personnelles adressées à l'encontre des autres employés, et qu'il se réservait d'agir prochainement, sans faire mention des heures supplémentaires. De plus, selon l'appelante, l'intéressé n'aurait reçu aucun avertissement à ce sujet et il ne lui aurait pas été demandé de les limiter. L'appelante estime ainsi que le motif relatif aux heures supplémentaires n'existerait pas, de sorte qu'il ne devrait pas être analysé dans la partie en droit sous l'angle du licenciement abusif.

L'intimé relève pour sa part que le motif du licenciement a varié durant la procédure. Il ajoute que le premier motif du licenciement invoqué par l'appelante était une restructuration interne, puis, comme celle-ci l'a mentionné dans sa réponse, la dégradation générale de la situation et le comportement de l'intimé. Par ailleurs, selon celui-ci, il ne ferait aucun doute que la question des heures supplémentaires a été un des motifs du licenciement. Il se réfère sur ce point aux déclarations du témoin H._____, l'assistante de direction de l'appelante, ainsi qu'à celles d'[...], selon lesquelles, en substance, le conseil d'administration avait pris sa décision de le licencier en se fondant sur l'abus d'heures supplémentaires. En outre, l'intimé expose qu'il s'est plaint de telles heures supplémentaires dans tous les courriers qu'il a adressés à l'appelante depuis le 2 novembre 2018. Il considère dès lors que ce ne

serait pas de façon arbitraire que les premiers juges auraient retenu, comme motif de son licenciement, les nombreuses heures supplémentaires qu'il a effectuées.

3.3.2 En l'espèce, malgré une argumentation peu claire, les premiers juges ont retenu que l'un des motifs du licenciement de l'intimé était la question des heures supplémentaires effectuées par celui-ci (cf. jgt, p. 79). Ils ont en substance indiqué que l'appelante avait, depuis la fin du mois d'octobre 2019, demandé à l'intéressé de s'en tenir à l'horaire contractuel, que les plannings avaient été modifiés et que celui-ci n'avait plus l'opportunité d'effectuer des heures supplémentaires. Ils se sont en particulier fondés sur les déclarations du témoin H._____, qui a relevé que l'appelante avait fondé sa décision de renvoyer l'intimé en raison de l'abus d'heures supplémentaires. Cela étant, dans son appel, l'intéressée n'expose pas les raisons pour lesquelles l'autorité de première instance ne pouvait pas se baser sur les déclarations du témoin précité pour retenir le motif du licenciement contesté. Elle se contente en effet de soutenir de manière péremptoire que, dans la mesure où le motif relatif aux heures supplémentaires serait inexistant, le licenciement ne pourrait pas être abusif pour un tel motif. Or, aucun élément n'indique que le témoignage de H._____, qui était alors assistante de direction et gérant la question des heures de travail de l'intimé, n'aurait pas de valeur probante. L'appelante n'expose aucun argument à cet égard. Elle ne saurait donc valablement reprocher aux premiers juges d'avoir examiné la question des heures supplémentaires comme motif du licenciement de l'intimé.

4. L'appelante conteste le licenciement abusif.

4.1

4.1.1 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, soit notamment pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO) ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). 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 arrêts cités).

La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 *in fine* ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de

l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Est par exemple abusif le congé donné après que le travailleur est intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet. Il convient toutefois de distinguer le cas où l'employé critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent de l'employeur. En effet, même chargé de tâches d'encadrement, un travailleur est subordonné à son employeur et n'est par conséquent pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Dès lors, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de telles critiques, qui ne peuvent être assimilées à des prétentions découlant du contrat de travail (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 798).

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 ce travailleur 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 (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A_390/2020 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1 et l'arrêt cité).

4.1.2 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées).

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 références citées ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). 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).

4.2

4.2.1 L'appelante s'est limitée à faire valoir que le motif du licenciement relatif aux heures supplémentaires était inexistant et ne critique pas le caractère abusif de ce motif sous l'angle juridique.

Quoi qu'il en soit, la simple question des heures supplémentaires n'est pas en soi un motif de licenciement, qui pourrait de surcroît se révéler abusif. S'il est vrai que H._____ et [...] ont indiqué, dans le cadre de leurs déclarations, que les heures supplémentaires de l'intimé étaient problématiques, le licenciement de l'intéressé n'est pas intervenu pour le simple fait que celui-ci avait, pendant les dernières années, effectué de nombreuses heures supplémentaires. Dans le courant de l'année 2018, il y a eu des changements au sein de la direction de l'appelante. Ensuite, à la fin du mois d'octobre 2018, au retour de vacances de l'intimé, la nouvelle direction a décidé de remédier à ce problème d'heures supplémentaires et a demandé, le 30 octobre 2018 par l'intermédiaire de Q._____, puis par courrier du 1^{er} novembre 2018, à l'intimé de s'en tenir, à partir de novembre 2018, à l'horaire contractuel, à savoir à un horaire hebdomadaire de 42 heures par semaine. Elle l'a par ailleurs invité à un entretien afin de clarifier la situation. Elle a précisé qu'à cet instant, elle n'envisageait pas de renvoyer l'intéressé. De plus, aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'appelante avait, avant cette période, demandé à l'intimé de limiter ses heures supplémentaires ou adressé un avertissement à celui-ci. Enfin, on relève que, selon les faits établis, l'intimé n'a pas réalisé de nouvelles heures supplémentaires à partir du mois de novembre 2018. Pour le reste, au vu des motifs qui seront exposés ci-dessous, le fait que l'intimé ait demandé la régularisation de 3,5 heures par semaine dans le cadre de plusieurs courriers adressés à l'intéressée à partir du mois de novembre 2018 ne permet pas non plus de retenir que ce serait pour cette raison que l'appelante aurait licencié l'intimé.

4.2.2 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir considéré que les courriers adressés par l'intimé à la direction de l'appelante les 2 et 5 novembre

2018, 4 décembre 2018 et 7 janvier 2019 ne justifiaient pas un licenciement ordinaire. Elle relève que ceux-ci se seraient contentés d'expliquer sommairement pourquoi ils considéraient que le licenciement était abusif et qu'ils auraient estimé à tort que les courriers en question étaient plus maladroits qu'insultants et que ceux-ci appelaient plutôt un recadrage qu'un licenciement. Elle considère qu'il suffirait de lire les propos figurant dans les lettres concernées pour constater la teneur inacceptable de ceux-ci tenus par l'intéressé à son égard, au caractère pour l'essentiel insultant, dénigrant et revendicateur, et que, dans ces conditions, celui-ci nuisait au travail en commun et créait une situation conflictuelle. En définitive, elle fait valoir qu'au regard du contenu des courriers précités, la continuation des rapport de travail avec lui, que ce soit avec elle ou les autres employés, aurait été impossible. L'appelante relève encore qu'au vu de la situation, il n'y aurait pas lieu d'accorder des égards particuliers à l'intimé en raison de ses près de vingt ans d'ancienneté et de son âge au moment du licenciement.

L'appelante reconnaît que le motif du licenciement est la nature des propos tenus par l'intimé dans ses courriers des 2 et 5 novembre 2018, 4 décembre 2018 et 7 janvier 2019, puisqu'elle évoque en particulier le caractère insultant, dénigrant et revendicateur de ceux-ci. Ainsi, il y a lieu d'examiner si la teneur des courriers en question permettait à l'appelante de licencier l'intimé, étant précisé que le licenciement concerné n'est pas un licenciement immédiat.

En l'espèce, après le changement de direction au sein de l'appelante et qu'il lui avait été demandé d'effectuer ses heures selon l'horaire contractuel, à savoir 42 heures par semaine, puis après avoir signé son nouveau contrat d'engagement le 16 novembre 2018, l'intimé a adressé plusieurs courriers au directeur *ad interim* de son employeur, notamment pour se plaindre des changements intervenus, au sujet de ses horaires de travail, de son nouveau contrat et de la manière dont son service était administré. Il a en outre ouvertement critiqué d'autres employés, comme son responsable direct Q._____. Dans un premier courrier du 2 novembre 2018, adressé à [...], l'intéressé a en particulier indiqué, au sujet de son chef de service, qu'il se « transformait en directeur *ad interim* », qu'il « s'acharnait » sur lui, qu'il faisait « des courbettes » à l'ancien directeur et qu'il avait bénéficié de « nomi-nations nonobstant l'incompétence et les mauvais rapports dont il était l'objet ». Dans sa lettre du 5 novembre 2018, l'intimé a notamment écrit au même destinataire que « la prudence [pouvait] être de mise avec ceux qui cherch[ai]ent à se valoriser (car ils [n'étaient] pas meilleurs comme ils prétend[ai]ent le faire valoir) au risque de [l'] induire en erreur », que cela témoignait « de l'acharnement » de Q._____ envers « [s]a modeste

personne », que celui-ci avait de nombreuses lacunes et qu'il était devenu inséparable avec H._____ « concernant la gestion de [son] temps de travail », « sûrement pour cacher certaines imperfections ». L'intéressé ne s'est pas arrêté là. Le 4 décembre 2018, il a adressé trois courriers au directeur *ad interim*, dont la teneur des propos n'est pas en reste. Il a en particulier indiqué que son nouvel horaire était « d'une absurdité incommensurable et d'une méconnaissance inouïe de la législation du travail, de la gestion des ressources humaines ainsi que de l'ignorance du travail dont [son chef avait] la responsabilité », que cela témoignait « de la haine entretenue » par celui-ci envers lui et de son « incompétence » et de sa « mauvaise foi » et que Q._____ ne faisait que « tourner en rond », « un papier à la main », pour parler de lui. Enfin, dans sa lettre du 7 janvier 2019, l'intimé a formulé diverses réclamations et a, à nouveau, fait part au directeur *ad interim* de l'appelante, de son mécontentement général concernant la gestion du [...]. Pour ce faire, il a notamment indiqué qu'il était en colère parce qu'il trouvait que celui-ci avait géré ses réclamations de manière « scandaleuse », « pour un expert auditeur », que celui-ci avait usé de « dol » afin de parvenir à régler les questions administratives, qu'il avait adopté « un silence vengeur et coupable » et qu'il était méprisant ou se surestimait. A la lecture de ces différents courriers, force est de constater, avec l'appelante, que le ton adopté par l'intimé dans ceux-ci est inopportun à l'égard de sa hiérarchie, virulent, dénigrant et insultant, et n'a pas sa place dans le cadre d'échanges professionnels. Le fait que l'intéressé ait pu être mécontent de la nouvelle organisation du travail ou qu'il ait été déçu, voire frustré, de se voir intimer des ordres de la part de Q._____ n'y change rien. S'il voulait faire valoir son point de vue et s'exprimer au sujet de son nouvel horaire de travail, réclamer le paiement d'anciennes heures supplémentaires, contester certains points de son nouveau contrat de travail ou encore relever des problèmes dans le cadre de la nouvelle organisation, il devait le faire de manière mesurée et factuelle, et, surtout, respectueuse à l'égard des personnes concernées, et non au moyen de propos dont la teneur est inacceptable. Au regard de ces circonstances, il y a lieu d'admettre que l'appelante ait pu considérer que la continuation des rapports de travail avec l'intimé n'était plus possible et qu'elle ait décidé de se séparer de ce dernier. Cela vaut d'autant plus que l'employé est subordonné à son employeur et que celui-ci n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de critiques de la part de celui-ci portant sur la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent. Ainsi, donnée parce que l'intéressé avait fait valoir des critiques dont la teneur était inacceptable concernant la stratégie ou l'organisation de l'appelante, la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive.

Pour le surplus, le fait que l'intéressé était âgé de 55 ans lorsqu'il a été licencié et qu'il avait près de vingt ans d'ancienneté auprès de son employeur n'y change rien. Il n'est en effet pas établi que l'appelante ait manqué d'égards vis-à-vis de l'intimé au moment du licenciement ou qu'elle n'ait pas agi conformément aux règles de la bonne foi. Par l'intermédiaire de son directeur *ad interim*, l'appelante a en effet tout d'abord convié l'intéressé à un entretien dans le but de lui expliquer les changements relatifs à la nouvelle organisation, lui a promis que les erreurs relatives à ses heures seraient régularisées et lui a, par courrier du 10 janvier 2019, indiqué que ses prétentions en paiement d'un total de 36 heures supplémentaires lui avaient été accordées et qu'elle accédait en outre à sa demande concernant une avance sur le salaire. Dans cette lettre, elle a en outre accusé réception des courriers litigieux et a déploré le comportement de l'intéressé. Elle n'a ainsi jamais agi, malgré les courriers en question, de manière inopportune à l'égard de l'intéressé. En tout état de cause, l'âge de celui-ci et son ancienneté ne justifiaient pas les propos qu'il a tenus à l'égard des employés de l'appelante et de sa hiérarchie.

Enfin, à supposer qu'il existerait d'autres motifs, le cas échéant abusifs, ayant conduit au licenciement de l'intéressé, force est de constater que l'appelante, au regard des explications qu'elle a fournies et des éléments au dossier, aurait de toute manière mis fin à leurs rapport de travail pour les raisons évoquées ci-dessus. Ainsi, quand bien même l'intéressé aurait peut-être aussi licencié l'intimé parce que celui-ci demandait la régularisation d'heures supplémentaires, notamment dans un de ses courriers du 4 décembre 2019, cela ne permettrait pas de retenir un licenciement abusif. A cet égard, l'intéressé ne fournit pas d'indices suffisants pour considérer que tel serait le cas. De plus, et surtout, la demande de l'intéressé tendant à la régularisation de ses heures supplémentaires passe au second plan face à l'attitude inacceptable qu'il a adoptée avec sa hiérarchie. On relève en outre que l'appelante a payé, entre les années 2014 et 2018, une somme brute de 71'400 fr. à l'intimé à ce titre, de sorte qu'elle ne rechignait manifestement pas à payer les heures supplémentaires justifiées de ses employés. Pour le reste, il n'est pas établi que l'attitude de l'intéressé ait changé au point de nuire au travail en commun de la société. Malgré le fait que son humeur ait changé et que les tensions entre lui et Q._____ se sont intensifiées, l'intimé a continué à fournir un travail de qualité et aucune des parties n'a indiqué que le travail en commun aurait souffert de la situation. On ne saurait donc reprocher à l'appelante de ne pas avoir pris des mesures afin d'apaiser le conflit existant entre l'intimé et le prénommé.

En définitive, la conclusion de l'intimé tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif doit être rejetée.

5. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait effectué 14 heures supplémentaires par mois, soit 3,5 heures par semaine, pour un certain nombre de mois entre les années 2012 à 2018. Elle fait valoir qu'il conviendrait de tenir compte de l'intégralité des semaines composant l'année pour répartir les heures de travail convenablement, et non de prendre en considération des mois idéaux de quatre semaines, dès lors que, dans ce cas, il n'y aurait que 48 semaines au lieu de 52 semaines. Elle ajoute qu'il serait erroné de retenir que les quatre semaines de vacances de l'intimé devaient être déduites des 52 semaines pour calculer les heures hebdomadaires de celui-ci. Elle estime ainsi que, selon ce calcul, l'horaire de l'intéressé serait de 42 heures par semaine (182 heures x 12 mois / 52 semaines), et non de 45,5 heures, et que le total de 182 heures serait issu du fait qu'il y aurait des jours additionnels dans chaque mois en plus des quatre semaines.

5.1 Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a ; ATF 116 II 69 consid. 4a). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à

l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3).

5.2 En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que l'horaire contractuel de l'intimé était de 42 heures par semaine, ce qui est conforme à ce que prévoit le contrat de travail conclu entre elles le 14 février 2008. Il ressort des faits que, depuis l'année 2012, l'appelante a uniquement rétribué les heures supplémentaires de son employé qui dépassaient 182 heures de travail par mois. Or, à l'instar de l'autorité de première instance, on relève que l'horaire hebdomadaire de travail de l'intéressé était de 42 heures, à savoir 168 heures par mois, et non de 182 heures, qui correspond à 45,5 heures par semaine. Ainsi, c'est à juste titre que cette dernière a indiqué que ce qui dépassait 168 heures par mois devait être considéré comme des heures supplémentaires et devait être rémunéré. On peine à comprendre le raisonnement de l'appelante, puisqu'elle arrive en définitive au même résultat que les premiers juges, en affirmant que l'horaire hebdomadaire de l'intimé était bel et bien de 42 heures, et non de 45,5 heures. Par ailleurs, les témoins H._____ et X._____ ont indiqué qu'ils n'avaient pas demandé à l'employé de travailler 45,5 heures par semaine. Il s'ensuit que l'intimé devait en principe s'en tenir à l'horaire contractuel de 42 heures hebdomadaires et que les 3,5 heures de plus qu'il a effectuées par mois doivent bien correspondre à des heures supplémentaires. A cela s'ajoute que, selon les faits retenus, les mois lors desquels l'employé a pris des vacances, celui-ci a travaillé moins de 168 heures par mois, de sorte que, sur ce point également, on peine à comprendre, comme l'affirme l'appelante, comment les vacances devraient selon elle être prises en considération dans le calcul des heures hebdomadaires. Le moyen est infondé.

5.3 L'appelante, qui invoque la prescription au sens de l'art. 128 ch. 3 CO, reproche enfin aux premiers juges d'avoir calculé le droit au paiement des heures supplémentaires de l'intimé à partir de l'année 2012. Elle fait valoir que les dettes relatives aux heures supplémentaires antérieures au mois de mai 2014 seraient

intégralement prescrites et qu'en tenant compte, au lieu des cinq dernières années, les sept dernières dans le calcul des heures supplémentaires effectuées par l'intimé, l'autorité de première instance aurait ignoré les règles de la prescription. Elle ajoute que les conclusions chiffrées par l'intimé dans sa demande du 8 octobre 2019, à hauteur de 21'760 fr., tiennent compte de la prescription. L'appelante estime en outre que les premiers juges n'auraient pas respecté la maxime de disposition en ne prenant pas en compte la motivation figurant dans la demande de l'intéressé ayant conduit à la conclusion de celui-ci.

L'appelante n'a pris aucune conclusion sur ce point dans son appel, ni dans sa réponse du 17 février 2020. Or, il lui appartenait de prendre des conclusions subsidiaires chiffrées tendant à la réduction du montant dû à l'intimé en lien avec les heures supplémentaires de celui-ci (cf. ATF 137 III 617 consid. 4.2.2, JdT 2012 III 23 et les références citées ; TF 5A_978/2018 du 15 avril 2019 consid. 1.2 ; Juge unique CACI 15 septembre 2022/465 consid. 3.1.3 et les références citées). Elle ne pouvait en effet pas se contenter de conclure à l'annulation du jugement querellé et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance. Par ailleurs, l'acte d'appel n'est pas suffisamment motivé à cet égard pour permettre à la cour de céans de comprendre à quel montant les heures supplémentaires devraient, selon l'appelante, être rétribuées (cf. TF 5A_164/2019 du 20 mai 2020 consid. 4.3). Ainsi, à supposer que le montant relatif à la rémunération de celles-ci devrait être réduit, l'autorité de céans ne saurait, faute de conclusion chiffrée, entrer en matière sur point.

6.

6.1 En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement que-rellé réformé dans le sens des considérants.

6.2 L'intimé obtenant gain de cause partiellement et se trouvant en situation d'indigence, l'assistance judiciaire lui sera accordée pour la procédure d'appel (cf. art. 117 let. a et b CPC) et Me Maxime Darbelley sera désigné en qualité de conseil d'office, avec effet au 24 juin 2022.

6.3

6.3.1 Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Le juge dispose d'une grande liberté d'appréciation, spécialement dans l'application de l'art. 106 al. 2 CPC (ATF 139 III 358 consid. 3 ; TF 5A_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.1).

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

6.3.2 Devant l'autorité de première instance, l'intimé a conclu au paiement, par l'appelante, d'un montant total de 55'000 fr., dont 5'000 fr. relatif à l'octroi d'un certificat de travail. En définitive, il obtient un montant de 20'734 fr. 80 en lien avec le paiement de ses heures supplémentaires et succombe sur le reste, en particulier sur la question du licenciement. Il a donc gain de cause sur environ 38% (20'734 fr. 80 : 55'000 fr.) de ses conclusions. Les frais de la procédure devant le tribunal s'élèvent à un total de 5'689 fr. 40. La part des frais judiciaires de première instance qui doit être supportée par l'intimé s'élève donc à 3'527 fr. 50 (5'689 fr. 40 x 0,38), le solde, par 2'162 fr., devant être mis à la charge de l'appelante.

L'appelante, qui a conclu au rejet de la demande et obtient donc gain de cause dans une mesure plus importante que l'intimé, a droit à des dépens réduits de première instance. Au vu de l'ampleur et de la complexité de l'affaire, il y a lieu de fixer les pleins dépens à 15'000 fr. pour chacune des parties (cf. art. 4 et 19 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Dans ces circonstances, après compensation, l'intimé versera à l'appelante des dépens réduits de première instance de 3'600 fr. (15'000 fr. x [0,62 - 0,38]).

6.3.3 En appel, l'appelante obtient gain de cause sur la question du licenciement, mais succombe sur celle des heures supplémentaires. L'intimé a pour sa part conclu au rejet de l'appel. Il y a dès lors lieu de répartir les frais judiciaires par moitié entre chaque partie.

Partant, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 686 fr. 50 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis par 343 fr. 25 à la charge de chaque partie. La part des frais mise à la charge de l'intimé sera provisoirement laissée à la charge de l'Etat, dès lors que cette partie est au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 122 al. 1 let. b CPC).

L'Etat restituera à l'appelante le solde de l'avance de frais qu'elle a versée, soit 343 fr. 25.

6.4 Le conseil de l'intimé a indiqué dans sa liste d'opérations avoir consacré 11,11 heures au dossier. Vu la nature du litige et la difficulté de la cause, il y a lieu d'admettre ce décompte. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité du conseil d'office de l'intimée doit être fixée à 1'999 fr. 80, montant auquel s'ajoutent les débours forfaitaires, par 40 fr. (cf. art. 3bis al. 1 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.03]), et la TVA sur le tout, par 157 fr. 05, soit un total de 2'196 fr. 85, arrondi à 2'197 francs.

6.5 Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

6.6 Les dépens de deuxième instance seront compensés.

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

I. L'appel est partiellement admis.

II. Le jugement est réformé aux chiffres II, V et VII de son dispositif, comme il suit :

II. (supprimé) ;

V. arrête les frais judiciaires, y compris ceux de la procédure de conciliation par 1'200 fr., à 3'527 fr. 50 (trois mille cinq cent vingt-sept francs et cinquante centimes) à la charge de V. _____ et à 2'162 fr. (deux mille cent soixante-deux francs) à la charge de S. _____ ;

VII. dit que V. _____ est le débiteur de S. _____ d'un montant de 3'600 fr. (trois mille six cents francs) à titre de dépens ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III.** La requête d'assistance judiciaire déposée par l'intimé V._____ est admise pour la procédure d'appel, Me Maxime Darbelley étant désigné en qualité de conseil d'office, avec effet au 24 juin 2022.
- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 686 fr. 50, sont mis pour moitié, par 343 fr. 25 (trois cent quarante-trois francs et vingt-cinq centimes), à la charge de l'appelante S._____ et provisoirement laissés pour moitié, par 343 fr. 25 (trois cent quarante-trois francs et vingt-cinq centimes), à la charge de l'Etat pour l'intimé V._____.
- V.** L'indemnité allouée à Me Maxime Darbelley, conseil d'office de l'intimé V._____, est arrêtée à 2'197 fr. (deux mille cent nonante-sept francs), débours et TVA compris.
- VI.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC).
- VII.** Les dépens de deuxième instance sont compensés.
- VIII.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente : Le greffier :

Du

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

- Me Christian Favre, avocat (pour S._____),
- Me Maxime Darbelley, avocat (pour V._____),

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

Le greffier :