

C1 14 31

JUGEMENT DU 3 JUIN 2015

**Tribunal cantonal du Valais
Le Juge de la Cour civile II**

Jean-Pierre Derivaz, juge unique ; Marie Bidaud-Fellay, greffière ad hoc ;

en la cause

X_____, appelant et demandeur, représenté par Maître M_____

contre

Y_____ **Sàrl en liquidation**, appelée et défenderesse.

(licenciement abusif : art. 336 CO)

recours contre le jugement du Tribunal du travail du 01.10.2013

Procédure

A. La tentative préalable de conciliation menée le 3 octobre 2012 ayant échoué (p. 20), X_____ a, le 15 du même mois, déposé une demande en paiement à l'encontre de Y_____ Sàrl, de siège à A_____, en prenant les conclusions suivantes :

1. La société Y_____ Sàrl est condamnée à verser à Monsieur X_____ un montant total de CHF 29'999.- (CHF 21'000.- + CHF 1'999.- + CHF 7'000.-).
2. Tous les frais, ainsi qu'une équitable indemnité à titre de dépens, sont mis à la charge de la société Y_____ Sàrl.

Le 31 janvier 2013, le Tribunal du travail a cité les parties ainsi que deux témoins à comparaître à une séance d'instruction prévue le 21 mai 2013 (p. 126 ss). A la suite de la contestation soulevée le 6 février 2013 par Y_____ Sàrl (p. 137 s.), le Tribunal du travail a, le 6 mai 2013, rendu une décision préjudicielle, aux termes de laquelle elle a notamment reconnu que la défenderesse, et non une autre société (B_____ Sàrl, devenue C_____ Sàrl) disposait bien de la "légitimité passive" (p. 260 ss). En préambule de la séance d'instruction du 21 mai 2013, Y_____ Sàrl a déposé une détermination écrite, dont les conclusions étaient ainsi rédigées (p. 276 ss) :

- 1) La demande est déclarée irrecevable.
- 2) A défaut, la demande est rejetée.
- 3) Monsieur X_____ versera à titre reconventionnel le montant de CHF 132.35 (cent trente deux francs trente cinq centimes) avec intérêt à 5% dès le 1^{er} juin 2012 et de 70.75 (septante francs septante cinq centimes) avec intérêt à 5% dès le 1^{er} juillet 2012 à Y_____ Sàrl.
- 4) Monsieur X_____ restitue à Y_____ Sàrl le téléphone mobile de type iPhone mis à sa disposition.
- 5) Tous les frais et dépens sont mis à la charge de Monsieur X_____.

L'instruction de la cause a consisté en le dépôt de titres, l'édition du dossier de D_____ SA (p. 192 ss), l'audition de deux témoins et l'interrogatoire de X_____, respectivement du gérant de Y_____ Sàrl (p. 299 ss).

B. A l'issue de l'audience finale tenue le 1^{er} octobre 2013 (p. 344 ss), X_____, pour tenir compte du paiement de son salaire du mois de juin 2012 intervenu depuis lors, a abaissé ses conclusions à la somme de 22'999 fr. (21'000 fr. [indemnité pour

licenciement abusif, correspondant à 3 mois de salaire] + 1999 fr. [indemnité à titre de tort moral]), tandis que Y_____ Sàrl a conclu que, "quelle que soit la décision du tribunal, [l'intéressé] n'obtiendra[it] rien en raison de la faillite prochaine de la société" (p. 345).

Statuant le même jour, le Tribunal du travail a rendu le dispositif suivant, expédié aux parties le 8 octobre 2013 :

1. La demande est partiellement admise.
2. Y_____ Sàrl versera à X_____ une indemnité de CHF 1000.- à titre de tort moral en raison du harcèlement psychologique (mobbing).
3. La demande reconventionnelle de Y_____ Sàrl est rejetée.
4. Il n'est pas perçu de frais.
5. Y_____ Sàrl versera à X_____ le montant net de CHF 700.- à titre de dépens.

Sur requête de X_____ (p. 353), un jugement motivé a été expédié aux parties le 11 décembre 2013.

C. Contre ce jugement, X_____ a, le 27 janvier 2014, interjeté appel, en prenant les conclusions suivantes :

1. L'appel est admis.
2. La Décision du 1^{er} octobre 2013 du Tribunal du Travail du Canton du Valais est annulée.
3. Y_____ Sàrl est condamnée à verser à Monsieur X_____ CHF 1'999.- à titre de tort moral en raison du harcèlement psychologique (mobbing) subi.
4. Y_____ Sàrl est condamnée à verser à Monsieur X_____ CHF 21'000.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts portés à 5% l'an dès le 1^{er} août 2012.
5. Tous les frais ainsi qu'une équitable indemnité à titre de dépens sont mis à la charge de Y_____ Sàrl.

Invitée par ordonnance du 4 février 2014 à déposer une réponse à l'appel, voire à former un appel joint, Y_____ Sàrl n'a pas réagi. Par courrier du 29 septembre 2014, M^e E_____, avocat intervenu jusque-là en tant que conseil de Y_____ Sàrl, a informé l'autorité d'appel qu'il n'était plus le mandataire de cette société.

SUR QUOI LE JUGE CANTONAL

I. Préliminairement

1.

1.1 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC ; cf. ég. Brunner, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2013, n. 5 ad art. 308 CPC). En l'espèce, sur le vu des dernières conclusions formulées par le demandeur en première instance, la valeur litigieuse déterminant la recevabilité du recours se monte à 22'999 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2

1.2.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; cf. ég. Reetz/Hilber, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 47 ad art. 316 CPC), en particulier s'il s'agit d'instruire à raison de conclusions et / ou de faits nouveaux (art. 317 CPC ; cf. Jeandin, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 5 ad art. 316 CPC). L'art. 316 al. 3 CPC ne confère cependant pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; cf. ég. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 ; arrêt 5A_396/2013 du 26 février 2014 consid. 5.3.1).

1.2.2 Dans le cas particulier, l'appelant et demandeur a sollicité, outre l'édition du dossier par le Tribunal du travail, l'interrogatoire des parties. Dans la mesure où celui-ci a déjà été recueilli en première instance d'une part, que l'appelant ne fait valoir aucun fait nouveau en appel et a repris ses conclusions telles que formulées devant la juridiction inférieure d'autre part, la répétition de ce moyen probatoire, au terme d'une

appréciation anticipée des preuves, est dénuée de tout intérêt. Partant, l'administration d'un nouvel interrogatoire des parties en appel est refusée.

1.3

1.3.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Le juge d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; il peut, en outre, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2^e éd. 2010, n. 2396 et 2416). Toutefois, le juge d'appel ne réexamine d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement s'il a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable (art. 153 al. 2 CPC applicable par analogie; sur ces notions cf. Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 137 ; Dietschy, Le devoir d'interpellation du tribunal et la maxime inquisitoire sous l'empire du Code de procédure civile suisse, in RSPC 2011, p. 88).

Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié aux ATF 139 III 249). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée, selon l'art. 243 CPC, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (arrêt 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 ; Reetz/Theiler, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 38 ad art. 311 CPC).

1.3.2 En l'espèce, l'appelant a, dans la partie intitulée "faits" de son écriture d'appel, reproduit pour l'essentiel les allégués contenus dans sa demande simplifiée déposée le 15 octobre 2012, sans même désigner les passages précis du jugement du Tribunal du travail qu'il entendait remettre en cause. Il apparaît en revanche à la lecture des ch. V et VI de son recours que l'intéressé reproche à l'autorité de première instance d'avoir procédé tant à une constatation inexacte des faits en ce qui concerne les motifs ayant amené son employeur à lui donner le congé (cf. art. 310 al. 1 let. a CPC) qu'à une mauvaise application du droit, en refusant de reconnaître le caractère abusif du licenciement (art. 336 CO) et en allouant une indemnité à titre de tort moral pour

mobbing jugée trop faible (art. 328 al. 1 CO et 49 CO). Partant, au regard des exigences légales exposées au considérant précédant, l'appel est suffisamment motivé, si bien qu'il convient d'entrer en matière.

Pour le surplus, adressé sous forme électronique le 27 janvier 2014 (cf. art. 130 al. 2 CPC et loi sur la signature électronique [SCSE ; RS 943.03]), l'appel a, compte tenu de la suspension des délais pendant les fêtes de fin d'année (cf. art. 145 al. 1 let. c CPC [du 18 décembre au 2 janvier]), été formé dans le délai légal de 30 jours (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC) courant dès la réception par l'avocat de l'appelant et demandeur, le 12 décembre 2013, du jugement motivé du Tribunal du travail.

1.4 Sous l'angle de la compétence matérielle, dès lors que la procédure simplifiée trouvait application en première instance eu égard à la valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (cf. art. 243 al. 1 CPC), la présente cause peut ressortir en appel à un juge unique (art. 5 al. 2 let. c LACPC).

II. Statuant en faits

2.

2.1 Depuis le 1^{er} août 2011, X_____ a œuvré pour le compte des sociétés issues du démantèlement de l'entreprise F_____ SA à A_____ (all. 2 [admis]), à savoir B_____ Sàrl (active dans le domaine de l'électricité), G_____ Sàrl (active dans le domaine de la mécanique) et H_____ SA (exploitant le magasin et vendant le matériel électrique) (I_____, R5, p. 310 ; J_____, R18, p. 308). La dernière société nommée détenait par ailleurs l'intégralité des parts sociales des deux Sàrl. Le 1^{er} janvier 2012, X_____ a signé avec B_____ Sàrl un contrat de travail de durée indéterminée en tant que responsable du bureau technique ("Resp. BT") pour un salaire mensuel brut de 7000 francs (all. 1 et 4 [admis] et pièce 2, p. 11).

2.2 Le 3 avril 2012, I_____ – qui était en son temps président de F_____ SA, mais ne disposait plus du droit de signature qu'au sein de H_____ SA où il était le "patron" (cf. K_____, R19, p. 316 ; extraits du registre du commerce et de la FOOSC, p. 31 ss) tout en assumant en sus le rôle de responsable technique au sein de B_____ Sàrl (I_____, R1, p. 309) –, a adressé à X_____ un courrier supposé emporter modification du contrat de travail en ces termes (pièce 4, p. 15) :

Concerne : votre contrat de travail du 8 juillet 2011

Monsieur,

Comme convenu en juillet 2011, après votre formation dans l'entreprise (si le chiffre d'affaire était inférieur à 150'000 francs par mois) pour le service urbanisme, nous étions dans l'obligation de calculer votre rémunération par rapport au chiffre d'affaire.

Selon information de février 2012 et suite au résultat des trois premiers mois de l'année, soit le montant de 225'282 francs (services 9 et 21), nous sommes dans l'obligation d'adopter ce qui avait été prévu initialement.

A partir du 1^{er} juin 2012, votre salaire sera calculé sur une commission nette de 5% avec dépassant (sic) les 50'000 francs.

En résumé, votre salaire sera calculé comme suit :

- | | | |
|----|--------------------------|---|
| 1) | Salaire de base | CHF 500.00 |
| 2) | Une commission | 5%, sur le dépassement de 50'000.- du CA, à condition que pour chaque affaire, il y a 10% de bénéfice net |
| 3) | Un véhicule d'entreprise | |
| 4) | Frais de représentation | Ces frais doivent faire l'objet d'une demande préalable auprès de la comptabilité |

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Groupe L_____

I_____

2.3 Le 23 avril 2012, toujours pour le compte du "Groupe L_____", I_____ a envoyé à X_____ un courrier faisant le point de la situation de l'entreprise à la mi-avril 2012. Au vu des programmes et rapports livrés par X_____, I_____ a estimé qu'il "devrai[t] froidement, pour être honnête, baisser [le] salaire [de celui-ci]". D'après I_____, le bureau technique dont était responsable X_____ n'était pas rentable, plusieurs clients étaient mécontents et le chiffre d'affaires était passé de 14 à 4 millions de francs ; il envisageait, dans une deuxième étape, de confier à X_____ le soin de s'occuper du service externe, l'intéressé disposant de "tous les éléments nécessaires [...] pour sauver non seulement l'entreprise mais également [son] salaire", compte tenu de ses connaissances professionnelles et linguistiques et de son expérience. Enfin, il reprochait au travailleur du retard dans le traitement de certains dossiers dont il avait la charge ("Nous allons reprendre votre programme, mais

je ne vais pas continuer tous les dimanches à sauver la situation pour le lundi matin") (p. 286).

2.4 Selon la juridiction inférieure, qui s'est fondée sur les renseignements écrits de deux anciens employés (N_____ et O_____ ; cf. infra, consid. 2.10.4), les rapports et le climat de travail se sont détériorés "au cours des semaines suivantes", X_____ ayant été "critiqué dans son travail par son employeur devant ses collègues à plusieurs reprises et « sans cesse pris à partie de façon extrêmement abaissante », en particulier lors de réunions de cadres de l'entreprise qui avaient lieu tous les lundis matin à 7h". Puis, le vendredi 27 avril 2012, un entretien entre I_____ et X_____ a eu lieu (cf. all. 18), à l'occasion duquel le premier a proposé au second de quitter son poste de responsable du bureau technique pour devenir un "travailleur commercial" – la rémunération pour cette activité pouvant être plus ou moins haute en fonction des objectifs atteints –, ce que l'intéressé a refusé (cf. jugement entrepris, consid. Ad et e, p. 2 s.).

2.5 A compter du lundi 30 avril 2012, X_____ a été déclaré par son médecin traitant en incapacité totale de travailler pour cause de maladie (all. 8 [ignoré]). Le 30 avril 2012 également, X_____ a envoyé le matin un SMS à son employeur, lui annonçant qu'il "allait vraiment trop mal pour venir aujourd'hui" et qu'il le recontacterait "dès qu'[il aurait] pu voir le toubib" (p. 288). Le 5 juin 2012, X_____ a, à sa propre requête (cf. art. 938b al. 2 CO), été radié du registre du commerce en sa qualité de directeur, avec droit de signature collective à deux, de B_____ Sàrl (jugement entrepris, consid. Ag, p. 3 et avis à la FOOSC n° 107 du 5 juin 2012).

Par courrier adressé le 13 juin 2012 à l'employeur, l'homme de loi de X_____ a réagi à la missive qui avait été remise à ce dernier le 3 avril 2012, soulignant que ce "courrier unilatéral n'a[vait] aucune valeur juridique" et tendait à imposer au travailleur une modification de ses conditions contractuelles de manière "extrêmement défavorable". L'avocat a indiqué à l'issue de cette écriture, rédigée "afin d'éviter toute interprétation ultérieure divergente", qu'il attendait que son mandant perçoive l'intégralité du salaire dû (pièce 5, p. 16).

2.6 Le certificat médical attestant de l'incapacité totale de travailler depuis le 30 avril 2012 a été établi le 18 juin 2012 par le D^r P_____, médecin-généraliste FMH à A_____ (p. 232), puis ensuite transmis le 6 juillet suivant par B_____ Sàrl à l'assureur-maladie, D_____ SA (p. 233). Le 18 juin 2012 également, le

D' P _____ a adressé un certificat à l'intention de l'homme de loi de X _____, rédigé en ces termes (pièce 8, p. 17) :

Cher Maître,

Je vous informe que ce patient a présenté un état dépressif réactionnel suite à du mobbing à son travail.

Comme cette pression du travail était importante, Mr. X _____ a craqué, cette pression venant se surajouter à sa situation précaire (Faillite et divorce).

De ce fait, Mr. X _____ souhaitait, espérait remonter la pente avec son travail, décroché avec Mr. I _____, l'effet a été totalement inverse, se faisant détruire progressivement par un patron n'ayant aucun respect de ses employés.

L'état dépressif grave est survenu à la fin avril, devant le mettre sur la touche à partir du 30.04.2012 afin d'éviter une destruction psychologique grave (avec risque de suicide).

En restant à disposition, je vous prie de recevoir, Cher Maître, mes salutations les meilleures.

2.7 Par courrier du 18 juin 2012, B _____ Sàrl – sous la plume de sa gérante de l'époque, K _____ –, a licencié X _____ pour le 31 juillet suivant (all. 10 [admis] et pièce 7, p. 18). Le contenu de cette missive était le suivant :

Monsieur,

Arrivé au terme de votre protection de licenciement en cas de maladie, nous vous informons que nous résilions votre contrat de travail pour le prochain terme légal, soit le :

31 juillet 2012

Vous voudrez bien nous retourner les clefs en votre possession ainsi que le téléphone portable que vous avez conservé dans les meilleurs délais.

Au vu de votre dernière apparition dans nos locaux, nous ne souhaitons pas que vous y pénétriez dorénavant, sans autorisation écrite.

Dans cette attente, nous vous présentons, Monsieur, nos salutations distinguées.

2.8 D _____ SA a versé à X _____ des indemnités journalières maladie selon la LCA pour la période courant du 30 avril 2012 au 30 septembre 2012. Par décision du 23 août 2012, D _____ a indiqué à X _____ qu'elle ne presterait plus à partir du 1^{er} octobre 2012, l'intéressé étant en mesure, selon les évaluations médicales effectuées, de reprendre un taux d'activité de 100% dans son métier de base (p. 198).

Il ressort également du dossier de l'assureur les éléments suivants. L'inspecteur de sinistres, qui a rencontré X _____ le 27 juin 2012, a noté en substance dans son

rapport que celui-ci lui avait dit souffrir de dépression et relaté que son patron était "très colérique et de plus très grossier" ; l'assuré a encore ajouté vivre "une situation difficile au sein de son couple, sa femme [venant] de demander le divorce", et a fait référence à la faillite à laquelle il avait été confronté comme indépendant avant son engagement chez B_____ Sàrl, et dans le cadre de laquelle il était encore redevable d'une somme de l'ordre de 180'000 francs (p. 229 s.). Se fondant notamment sur ce rapport, D_____ a, par courrier envoyé le 12 juillet 2012 à X_____, estimé que celui-ci était apte à reprendre une activité professionnelle à plein temps dès le 1^{er} août 2012, "sous réserve de l'accord du médecin" (p. 221). Comme X_____ a contesté l'amélioration de son état de santé (p. 228), D_____ a alors mandaté le D^r Q_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie à Coppet, afin d'évaluer l'aptitude au travail du premier nommé (p. 223 et 227). Le rapport de ce praticien ne figure pas au dossier ; il ressort toutefois de la décision du 23 août 2012 de l'assureur que, sur la base de cet avis médical, X_____ a continué à percevoir des indemnités jusqu'à la fin du mois de septembre 2012.

2.9 Le 6 juillet 2012, B_____ Sàrl a changé sa raison sociale en C_____ Sàrl, transféré son siège à R_____, adopté comme nouveau but social l'exploitation de clubs, bars et d'un bureau fiduciaire, et désigné un nouveau gérant en la personne de J_____, en remplacement de K_____ (p. 31 ss [extraits du registre du commerce et de la FOOSC] et p. 81 ss [statuts]). Simultanément, C_____ Sàrl – qui existait depuis 2003 à R_____ – a changé sa raison sociale en Y_____ Sàrl, transféré son siège à A_____, adopté comme nouveau but social l'élaboration d'études techniques dans tous les domaines, et désigné une nouvelle gérante en la personne de K_____, en remplacement de J_____ (p. 24 ss, 36 et 159 ss). Ces modifications ont été publiées dans la FOOSC n° 140 du 20 juillet 2012 (p. 32 et 36). La faillite de C_____ Sàrl a été prononcée le 25 octobre 2012 par le Tribunal d'arrondissement de S_____ ; quant à Y_____ Sàrl, elle est entrée en phase de liquidation, selon décision prise en assemblée générale du 9 octobre 2014 ; son gérant et liquidateur est I_____ (cf. www.xxx.ch).

Interrogé le 21 mai 2013 au sujet de ces transformations, le gérant de Y_____ Sàrl, J_____, a indiqué avoir utilisé une ancienne société qu'il avait à R_____ et avoir échangé les raisons sociales, buts, etc. avec B_____ Sàrl afin, "connaissant l'acharnement" du conseil de X_____, de "mettre un mur pour

protéger une entreprise qui emplo[yait] 35 personnes" (R5 et 18, p. 306 ss). Quant à X_____, il a affirmé que les changements de raisons sociales notamment étaient intervenus afin de créer une confusion quant à l'identité de la société à attaquer en justice ; B_____ Sàrl et Y_____ Sàrl constituaient toutefois une seule et même entreprise, ayant continué à œuvrer dans les mêmes locaux, avec le même personnel et avec les mêmes clients (R4-5, p. 300). Compte tenu de ces indices concordants, la juridiction inférieure a retenu à juste titre l'existence d'un transfert d'entreprises entre ces différentes sociétés (jugement entrepris, consid. Ak, p. 3 s. et Ci, p. 5) ; ce point n'est d'ailleurs plus contesté en seconde instance par Y_____ Sàrl, qui ne s'est pas déterminée sur l'appel de X_____.

2.10 Selon X_____, la juridiction inférieure a procédé à une constatation inexacte des faits en retenant que les motifs ayant conduit au congé étaient un ensemble de circonstances, ce qui ne rendait pas le licenciement contraire au droit (jugement entrepris, consid. 2b, p. 7). D'après son point de vue défendu en appel, le fait que B_____ Sàrl lui ait notifié son congé 5 jours après son refus exprès, par courrier du 13 juin 2012, de la modification de son salaire envisagée le 3 avril 2012 constitue la preuve du caractère abusif du licenciement, intervenu à titre de représailles. Par ailleurs, dès lors que le Tribunal du travail a, lors de son examen de la prétention de 1999 fr. élevée à titre de tort moral (art. 49 CO), admis que le travailleur avait subi un harcèlement psychologique ayant provoqué son arrêt-maladie (jugement entrepris, consid. 3b, p. 9 ss), il aurait également dû retenir que le congé était abusif, en tant qu'il était motivé par l'incapacité de travail imputable au propre comportement de l'employeur (appel, ch. V, p. 5 s.).

2.10.1 A titre préalable, il convient de rappeler les quelques principes suivants qui prévalent en matière d'appréciation des preuves. Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Le principe de la libre appréciation signifie qu'il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés (Schweizer, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 19 ad art. 157 CPC), même si, selon une partie de la doctrine, les titres constituent le moyen de preuve idéal, car souvent établis avant la naissance du litige, tandis que la preuve par témoin aboutit souvent à des résultats incertains (Schmid, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2013, n. 7 et 9 ad art. 157 CPC ; cf. ég. Kaufmann, Beweisführung und Beweiswürdigung, Zürich/St. Gallen 2009, p. 179). Lorsque le témoin est un collaborateur de l'employeur, son témoignage peut devoir être apprécié

avec retenue, voire complètement écarté, au vu du rapport de subordination entre les parties (Dietschy, *Les conflits de travail en procédure civile suisse*, Neuchâtel 2011, n. 626, p. 298 s. ; arrêt 4P.110/2001 du 17 juillet 2001 consid. 2b/bb, in JAR 2002, p. 371). L'appréciation avec retenue peut également être de mise lorsque les rapports de travail entre l'employeur et le collaborateur appelé à témoigner ont pris fin et si le contrat a été résilié par l'employeur ou, de manière générale, si les parties se sont quittées en mauvais termes (Dietschy, *op. cit.*, n. 626, p. 298 et les réf.). Il n'en demeure pas moins qu'il est difficile, lorsqu'il faut établir le motif d'un congé, de faire abstraction des déclarations du personnel d'un employeur s'agissant de faits qui sont survenus dans l'entreprise (arrêt 4P.186/2002 du 5 novembre 2002 consid. 3.2.2). La valeur probante des informations obtenues par interrogatoire ou déposition d'une partie est également fortement réduite vu la partialité évidente de la personne interrogée, et le tribunal ne devrait les retenir que lorsqu'elles sont confirmées par le biais d'un autre moyen de preuve (Dietschy, *op. cit.*, n. 653, p. 309 ; Haldy, *La nouvelle procédure civile suisse*, Bâle 2009, p. 55).

Lorsque le litige porte notamment sur l'existence d'un congé abusif (art. 336 ss CO) ou d'un mobbing (art. 328 CO), il est fréquent que le travailleur produise un ou des certificats médicaux pour en apporter la preuve ; le certificat médical a alors valeur de titre, et ne doit pas être traité comme le résultat d'une expertise judiciaire, puisqu'il n'a pas été établi sur ordre du tribunal (Subilia, *Le juge civil face à l'incapacité de travail ou le pêcheur sans filet – Le certificat médical [de complaisance] à l'épreuve de la procédure civile*, in RSPC 2007, p. 413 ss, spéc. p. 417 s.; cf. ég. Schönenberger, *Das Erschleichen der Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit*, Diss. Zürich 2001, p. 85). Le fait que, selon la jurisprudence de l'ancien Tribunal fédéral des assurances, les médecins traitants sont généralement enclins, en cas de doute, à prendre parti pour leur patient en raison des relations de confiance qui les unissent à ce dernier (ATF 125 V 351 consid. 3b/cc) ne signifie pas déjà que l'autorité de jugement doive, dans tous les cas, se montrer méfiante par rapport au contenu des rapports établis par eux. Par ailleurs, même un médecin ne travaillant pas dans le domaine de la psychiatrie est en mesure de dire si un patient souffre de dépression (arrêt 4P.254/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3.2 et 4.2, in RSPC 2005, p. 381 ss ; cf. ég. Dietschy, *op. cit.*, n. 654, p. 309, n. 661, p. 314 et n. 668, p. 317). Il n'en demeure pas moins que le diagnostic du médecin est souvent fonction des déclarations du patient, que le médecin n'est pas à même de vérifier, et que l'on ne saurait rendre intangible les déclarations d'une partie au seul motif qu'elles sont reprises par écrit par un tiers. En résumé, aucun motif de procédure ou de fond n'impose d'accorder une valeur probante particulièrement élevée

à un certificat médical (Subilia, op. cit., p. 423 s. ; cf. ég. Schönenberger, op. cit., p. 195). Par ailleurs, un certificat médical délivré de manière rétroactive doit inciter le juge à la prudence, en particulier s'agissant d'une maladie survenant à proximité d'un licenciement (Subilia, op. cit., p. 425).

2.10.2 Interrogé le 21 mai 2013, X_____ a indiqué ne pas avoir immédiatement contesté le courrier du 3 avril 2012 supposé emporter modification de son salaire "parce que, dans un premier temps, cela aurait pu [l']arranger pour [s]on divorce", reconnaissant avoir dit au sein de l'entreprise qu'il était terrible de "gagner moins pour devoir payer moins dans le cadre de [s]on divorce" ; il a en revanche réfuté la thèse avancée par son employeur, à savoir que la modification du contrat avait été établie à sa demande expresse, sur la base d'un brouillon, dont la version définitive a été dictée à la secrétaire T_____ (cf. all. 14 ss et p. 285). C'est I_____ qui lui a proposé de gagner moins et de devenir un commercial au lieu de rester chef du bureau technique (R7, p. 300 et R20-21, p. 302). A la question de savoir si, selon lui, le licenciement était lié à son refus d'accepter une baisse de salaire, l'intéressé a répondu en ces termes (R9, p. 300) : "Je pense que c'est un tout. M. I_____ ne supporte pas les gens qui tombent malades. C'est plutôt ma maladie que le refus de changement de poste".

Par ailleurs, X_____ a reconnu avoir demandé sa radiation du registre du commerce "en avril ou mai 2012, car [il] ne voulais[t] pas être impliqué dans les affaires pas claires de l'entreprise L_____ " (R32, p. 304).

Invité à s'exprimer sur les actes de mobbing dont il se disait avoir été victime (R10, p. 301), X_____ a reproché à I_____ de lui avoir promis lors de son engagement de pouvoir reprendre l'entreprise, et d'avoir été "mené en bateau pendant plus d'un an", l'intéressé étant en définitive resté aux commandes de la firme. Il s'est également senti lésé du fait de ne pas avoir pu faire valoir ses heures supplémentaires, I_____ lui ayant rétorqué qu'un cadre voulant reprendre l'entreprise devait s'investir et n'avait pas à faire état de telles heures supplémentaires. A une reprise, alors qu'il avait réorganisé les listes clients sur un tableur Excel©, I_____ lui avait dit "que c'était de la merde et un travail inutile" et lui a imposé de refaire ces documents de manière manuscrite. A une autre occasion, alors que X_____ était monté au secrétariat de l'entreprise pour chercher du matériel de bureau, I_____ avait dit à sa secrétaire de ne pas lui en donner, et qu'il n'avait qu'à s'acheter lui-même ses crayons au vu du travail fourni. D'une manière générale, X_____ s'est plaint

de s'être vu reprocher, lors des séances du personnel, "d'être un nul, un incapable et que si l'entreprise coulait, [cela] était de [s]a faute".

Enfin, s'agissant de la réunion du 27 avril 2012 avec I_____, il a estimé qu'elle n'avait "pas été plus explosi[ve] que d'habitude", ayant reçu à cette occasion "un wagon de reproches et d'insultes" (R26, p. 303).

2.10.3 Auditionné en qualité de témoin le 21 mai 2013, I_____, alors âgé de 72 ans, a déclaré qu'à l'époque des faits, il était le "patron" des trois entreprises, et coordonnait celles-ci (R23, p. 313). X_____ n'ayant pas les moyens d'investir dans l'immédiat et n'ayant pas encore liquidé son ancienne société, il est devenu salarié, et non associé, de B_____ Srl tout en étant d'accord de prendre la responsabilité du bureau technique (R5-7, p. 310). A la question de savoir pour quel motif il avait procédé à une modification unilatérale du contrat de X_____ en avril 2012, il a répondu que celui-ci avait en réalité dicté la lettre à sa secrétaire et qu'il l'avait ensuite signée "pour lui rendre service" ; X_____ avait voulu obtenir de lui une "attestation sur un salaire avec une participation qui comportait un risque pour lui" afin de "montrer à son épouse dont il allait se séparer que ses revenus n'étaient pas assurés" (R9, p. 311 et R18, p. 312).

Il a réfuté avoir exercé des pressions sur X_____, soulignant que, "dans le monde des affaires, il fa[llai]t travailler". A une occasion, il lui a envoyé une lettre d'avertissement, certainement le 23 avril 2012, pour le rendre attentif à ses obligations (R10-12, p. 311). Le vendredi 27 avril 2012, I_____ a eu avec X_____ une séance afin de discuter des dossiers en cours, notamment du fait qu'il ne voulait pas les gérer de la même manière que lui. Finalement, X_____ l'a "envoyé [se] faire foutre" puis est parti. Le lundi 30 avril 2012, il lui a adressé un message pour lui dire qu'il allait consulter un médecin et n'est plus revenu (R8 et 14, p. 310).

A la question de savoir s'il estimait que X_____ avait profité de lui, I_____ s'est exprimé en ces termes (R22, p. 313) :

Ce qui a été difficile, c'est qu'il a laissé tout en plan et que j'ai dû reprendre au pied levé les dossiers que je ne connaissais pas. Il avait ses dossiers à lui. Et j'avais des téléphones de ses clients le lundi auxquels je ne pouvais pas répondre. C'est pourquoi j'ai encore essayé de l'appeler le lundi soir. Comme il ne répondait pas, j'ai abandonné et je me suis mis au travail. Je relève que lorsque j'ai engagé M. X_____, il m'avait expliqué qu'il était dans une situation difficile. Il n'avait pas de salaire, était en instance de séparation. Je lui ai dit alors que j'avais un job pour lui, mais qu'il fallait qu'il s'adapte à l'entreprise. Il ne pouvait pas tout changer dans l'entreprise. Notre conflit a résulté du fait qu'il voulait

changer. J'étais d'accord de lui fournir le matériel de bureau qu'il réclamait. Par contre, les dossiers devaient être traités de la même manière dans toute l'entreprise.

Ancienne gérante de B_____ Sàrl et employée par H_____ SA lors de son audition comme témoin en 2013, K_____ a affirmé que l'apparente baisse de salaire prévue selon courrier du 3 avril 2012 était intervenue à la demande de X_____, qui lui avait exposé être en instance de divorce et vouloir éviter d'avoir à payer des pensions alimentaires. C'est T_____, secrétaire de direction, qui avait tapé la lettre (R9 et 11, p. 315 s.). Elle a estimé que son "patron", I_____, avait été très bon envers X_____, lui ayant notamment donné du travail et "fait un courrier de complaisance" (R27, p. 317). Elle a indiqué que O_____ ne travaillait plus pour Y_____ Sàrl, "pour des raisons économiques car il n'y avait plus assez de demandes". Quant à N_____, il n'avait œuvré que pendant 3 ou 4 semaines, mais le travail ne lui avait pas convenu (R21-22, p. 317).

2.10.4 Trois personnes ont, à la requête des parties – et non du Tribunal du travail, si bien qu'il ne s'agit pas à proprement parler de renseignements écrits (cf. art. 190 al. 2 CPC) –, rédigé des courriers faisant état de leur perception des faits litigieux.

Dans son pli du 17 mai 2013, T_____ a exposé que le 3 avril 2012, X_____ était venu dans le bureau de L_____, lui avait exposé sa "situation critique pour son divorce" et l'avait supplié "de lui faire un courrier en notifiant une baisse de salaire pour ne pas devoir verser une pension à son ex-femme". Elle a ajouté être choquée que X_____ "utilise un élément mensonger pour engager une procédure en justice contre son ancien employeur qui a tout fait pour l'arranger lors de son divorce" (p. 295).

De son côté, X_____ a versé en cause postérieurement à la séance d'instruction du 21 mai 2013 les courriers rédigés par N_____ le 22 septembre 2012 et par O_____ le 21 août 2012.

N_____ a relaté avoir été engagé le 15 avril 2012 en tant que chef du bureau technique et que son collègue de X_____, malgré ses bons résultats, était "sans cesse pris à parti[e] de façon extrêmement abaissante par Monsieur I_____". Lui-même a été licencié de l'entreprise pendant son temps d'essai "pour des raisons incompréhensibles et peu orthodoxes", ajoutant que la manière dont les employés étaient traités ne lui avait absolument pas convenu (p. 327).

Quant à O _____, qui a œuvré pour le compte de I _____ à partir du mois de novembre 2011, il a indiqué qu'au début de son activité et jusqu'au mois de mars 2012, les relations entre le prénommé et X _____ étaient bonnes, jusqu'à ce que "soudain, à une séance du lundi matin à 7h, M. I _____ l'a agressé verbalement et cela sans aucune raison apparente". Il a ajouté que, comme l'entreprise "était au plus bas", I _____ "s'acharnait sur les employés lors de ces fameuses séances, devant tous les collaborateurs présents et [que cela] était un vrai mobbing, voire même de l'humiliation". O _____ a souligné avoir lui-même été pris à partie par son employeur, qui trouvait que son travail n'était pas assez rapide, et avoir reçu sa lettre de congé avant X _____ (p. 328).

2.10.5 Cela étant, il convient de relever en préambule que X _____ n'a jamais allégué et encore moins établi avoir demandé à son employeur la motivation exacte de son licenciement du 18 juin 2012 pour le 31 juillet suivant. Le courrier du 18 juin 2012 emportant résiliation du contrat de travail faisait toutefois référence à l'échéance du délai de "protection de licenciement en cas de maladie" (cf. supra, consid. 2.7), ce qui constitue un indice du fait que le motif – apparent à tout le moins – du congé résidait dans l'incapacité durable de travailler de X _____.

Reprenant son argumentation développée déjà dans sa demande du 15 octobre 2012, X _____ soutient derechef en appel par la plume de son mandataire que le licenciement est notamment intervenu à titre de représailles, en raison de son refus exprès, selon pli du 13 juin 2012, d'accepter la modification de son contrat de travail, telle que prévue dans le courrier du 3 avril 2012 (cf. supra, consid. 2.2). Si l'on s'en tient au mode de calcul prévu dans ce dernier, X _____ n'aurait dû bénéficier que d'un salaire mensuel fixe de 500 fr. et aurait dû réaliser un chiffre d'affaires de l'ordre de 180'000 fr. par mois pour conserver au total une rétribution de 7000 fr. (cf. 500 fr. + 6500 fr. [soit 5% de [180'000 fr. – 50'000 fr. {première tranche ne donnant droit à aucune commission}]), à condition encore que, pour chaque affaire, le bénéfice net de l'entreprise s'élève à 10% ; sachant que ce même courrier signalait que le résultat de l'entreprise pour le premier trimestre 2012 s'était monté à 225'282 fr., on voit mal comment, en un mois, le travailleur aurait pu réaliser un chiffre d'affaires de 180'000 francs. La thèse avancée par son employeur, selon laquelle le document du 3 avril 2012 a été établi à la demande de X _____ (cf. all. 14 ss de la détermination du 20 mai 2013) afin de servir de moyen de preuve dans le cadre de la procédure matrimoniale, de permettre à celui-ci de crier misère et d'espérer ainsi ne pas avoir à contribuer à l'entretien de son épouse, est convaincante. Bien qu'émanant

d'employées de B_____ Sàrl ou d'autres sociétés issues de F_____ SA, les déclarations concordantes et détaillées de K_____ et T_____ concernant les circonstances dans lesquelles la lettre du 3 avril 2012 a été rédigée sont crédibles. Par ailleurs, X_____ a lui-même laissé entendre lors de son interrogatoire (cf. supra, consid. 2.10.2) l'intérêt qu'il pouvait retirer, pour les besoins de la procédure de séparation, de cette modification de sa rétribution, l'ampleur de celle-ci n'étant plus prévisible contrairement au salaire fixe de 7000 francs. Enfin – et surtout –, si le document du 3 avril 2012 consistait réellement en une modification du contrat de travail supposée déployer des effets dès le 1^{er} juin 2012, l'on peine à comprendre pourquoi I_____, dans son courrier ultérieur du 23 avril 2012 comportant des récriminations envers la qualité du travail fourni par X_____ (cf. retard dans la gestion des dossiers notamment), aurait seulement fait allusion à l'éventualité de diminuer son salaire, compte tenu également de la situation économique dans laquelle se trouvait l'entreprise ; la soi-disant modification du contrat sur la base du document établi le 3 avril 2012 ne constituait ainsi nullement un fait acquis. Dans ce contexte, et sachant que X_____ a également évoqué lors de son interrogatoire que selon lui la cause du licenciement résidait "plus [en] sa maladie" que dans "le refus de changement de poste" (cf. supra, consid. 2.10.2), les circonstances de fait permettant de déduire l'existence d'un congé-modification (cf. ég. infra, consid. 4) ne sont pas établies.

X_____ prétend également que, compte tenu du harcèlement psychologique dont il a été victime et qui est à l'origine de son arrêt-maladie, le Tribunal du travail, qui a reconnu cet état de fait, aurait dû retenir que cette circonstance constituait aussi un des véritables motifs de son licenciement. Après avoir mis en évidence d'une manière générale que les rapports entre le travailleur et son employeur s'étaient dégradés "au cours de l'année 2013" (recte : 2012), la juridiction inférieure a tenu pour avéré le fait que X_____ avait été mis sous pression et que son travail avait été dénigré par son chef pendant plusieurs mois, que ce dernier n'avait pas respecté sa promesse de lui remettre progressivement son entreprise vu son âge, que l'entretien du 27 avril 2012 – au cours duquel l'employeur avait qualifié d'insuffisant le travail de l'employé – avait été "explosif", que le chef avait obligé son subordonné à réécrire à la main des listes établies sur Excel© et enfin que le travailleur avait été humilié en séance du lundi matin devant tous les collaborateurs présents (jugement entrepris, consid. 3b/bb, p. 9 ss). L'autorité d'appel de céans, qui dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait (cf. supra, consid. 1.3.1), ne partage toutefois pas cette appréciation des événements, dans la mesure où la juridiction inférieure, alors qu'il s'agissait-là de faits contestés par l'adverse partie, s'est référée de manière quasi exclusive aux propres déclarations de

X_____ sans que celles-ci ne soient étayées par d'autres moyens de preuve (cf. supra, consid. 2.10.1). Les seuls employés ayant fait part, sous forme de déclarations écrites, de la mauvaise ambiance de travail – à savoir N_____ et O_____ –, ont été eux-mêmes licenciés par B_____ Sàrl, de sorte que leurs affirmations doivent être accueillies avec circonspection. De plus, si N_____ a certes relaté que X_____, en dépit de ses bons résultats, était "sans cesse pris à parti[e] de façon extrêmement abaissante par I_____", l'absence de fourniture de détails plus précis est de nature à amoindrir la valeur probante de cette déclaration toute générale (cf. Schumacher, Die Würdigung von Zeugen- und Parteiaussagen insbesondere im Zivilprozess, in PJA 2000 p. 1451 ss, spéc. p. 1458 s.). A cela s'ajoute le fait que N_____ n'a été engagé par B_____ Sàrl que le 15 avril 2012 et n'a donc côtoyé I_____ et X_____ que deux semaines avant que ce dernier ne se retrouve en congé-maladie. Quant à O_____, qui a indiqué en préambule que de novembre 2011 à mars 2012, les relations entre I_____ et X_____ étaient bonnes, il n'a fait référence de manière précise qu'à une séance du lundi matin, au cours de laquelle le premier a "agressé verbalement" le second ; pour le surplus, à l'instar de N_____, il n'a pas relaté dans le détail d'autres événements, se contentant d'affirmer avoir lui-même été pris à partie par son chef du fait qu'il ne travaillait pas suffisamment vite selon l'appréciation de celui-ci (cf. supra, consid. 2.10.4).

Au vu des moyens de preuve figurant au dossier, il n'est guère possible de circonscrire, en fait, que le travail X_____ ait été dénigré pendant de nombreux mois, ni que l'intéressé ait spécifiquement été pris à partie de manière humiliante par son employeur en présence de tout le personnel, même s'il est constant – au vu du nombre d'employés ayant quitté la société et du ton emprunté par I_____ dans son courrier du 23 avril 2012 qui reflète un certain autoritarisme –, que l'ambiance de travail n'était pas au beau fixe, dans un contexte où l'entreprise connaissait des difficultés économiques, et que les intéressés ont eu une discussion houleuse le 27 avril 2012.

Il n'est pas davantage possible de retenir, comme l'a fait le Tribunal du travail en procédant à une lecture partielle des documents médicaux (consid. 3c, p. 11), que l'incapacité de travail X_____ du 30 avril au 30 septembre 2012 était imputable, en toute ou plus grande partie, au comportement de l'employeur. Outre le fait que le certificat médical du 18 juin 2012 figurant au dossier n'a été établi par le médecin-traitant du travailleur que plus de 6 semaines après le début de l'incapacité de travail –

circonstances propres à éveiller quelques doutes quant à son objectivité –, le titre en question, qui indique que le patient "a présenté un état dépressif réactionnel suite à du mobbing au travail", rappelle que le travailleur se trouvait déjà préalablement dans une situation précaire, en raison de son divorce et de sa faillite (cf. supra, consid. 2.6). Sachant que de surcroît le rapport d'expertise psychiatrique demandé par l'assureur au D^r Q_____ ne figure pas au dossier, la juridiction précédente ne pouvait, au vu du contexte et sur la seule foi du certificat médical du médecin-traitant, admettre l'existence d'un lien de causalité suffisant entre les souffrances ressenties par X_____ du fait de l'ambiance prévalant sur son lieu de travail et son arrêt-maladie depuis le 30 avril 2012, soit le premier jour ouvrable consécutif à la discussion houleuse échangée avec son chef.

En définitive, l'autorité d'appel de céans retient que les motifs du licenciement de X_____ résident dans l'incapacité durable du travailleur à reprendre son poste au-delà de la période de protection alors que la société avait besoin d'un directeur du bureau technique, dans le fait que le travailleur ne voulait pas respecter le mode de gestion des dossiers imposé par son employeur et avait manifesté son désintérêt à poursuivre son activité au sein de B_____ Sàrl lorsqu'il a sollicité de l'office du registre du commerce, alors qu'il se trouvait en arrêt-maladie, la radiation de son droit de signature collective à deux en tant que directeur.

III. Considérant en droit

3. A titre liminaire, l'autorité d'appel fait sien le raisonnement de la juridiction inférieure concernant le transfert d'entreprise opéré, au sens de l'art. 333 CO, entre les entités B_____ Sàrl – employeur originel du demandeur –, C_____ Sàrl et Y_____ Sàrl (cf. jugement entrepris, consid. Ak, p. 3 s., et Ci, p. 5). Partant, Y_____ Sàrl, qui a en définitive poursuivi dès le 20 juillet 2012 l'exploitation de B_____ Sàrl avec les mêmes locaux, les mêmes clients et le même personnel (cf. supra, consid. 2.9), a repris les droits et obligations résultant notamment des contrats de travail existants, au rang desquels figurait celui du demandeur, puisque son contrat avait été résilié pour le 31 juillet 2012, soit une date postérieure au transfert (cf. ATF 136 III 552 consid. 3.1 ; 134 III 102 consid. 3.1.1). L'on peine à comprendre d'ailleurs comment la défenderesse et appelée a pu en bonne logique contester sa position d'employeur (respectivement de successeur de celui-ci) vis-à-vis du

demandeur, tout en prenant parallèlement des conclusions reconventionnelles tendant à la restitution du téléphone mobile fourni en tant qu'outil de travail (cf. art. 327 al. 1 CO). A titre de circonstance nouvelle et notoire – dès lors que les indications figurant au registre du commerce sont librement accessibles par Internet (ATF 138 II 557 consid. 6.2 ; arrêt 4A_509/2014 du 4 février 2015 consid. 2.1) –, il sera tenu compte d'office du fait que la nouvelle raison sociale de la défenderesse et appelée est, depuis le 9 octobre 2014, Y_____ Sàrl en liquidation.

4. Dans un premier moyen, l'appelant et demandeur se plaint d'une violation de l'art. 336 al. 1 CO, en tant que la juridiction précédente a réfuté l'existence d'un licenciement abusif.

4.1

4.1.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce 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). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO (cf. infra, consid. 4.1.2 ss), lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2).

Le motif de la résiliation relève du fait et – sauf dans l'hypothèse visée par l'art. 336 al. 2 let. b CO –, il incombe au travailleur d'apporter la preuve (art. 8 CC) d'un motif abusif ; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 16 ad art. 336 CO ; Dietschy, op. cit., n. 682, p. 323 s.). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et, par conséquent, du fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; 130 III 699 consid. 4.1). La chronologie des événements joue en pratique un rôle important (Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1996, p. 273). Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques de bonne foi par

le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevée (Dunand, op. cit., n. 18 et 46 ad art. 336 CO ; cf. ég. RJJ 1996, p. 253 ss).

4.1.2 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Selon la jurisprudence, un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat ne peut être qualifié d'abusif que si l'employeur tente d'imposer des modifications avant l'expiration du délai de résiliation (ATF 123 III 246 consid. 3b) ou lorsqu'il utilise la résiliation comme moyen de pression pour faire céder le travailleur, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (ATF 125 III 70 consid. 2a ; 123 III 246 consid. 3b) ; dans ce deuxième cas de figure, la partie qui donne le congé n'entend en effet absolument pas mettre fin au contrat, mais souhaite licencier le salarié dans l'unique but d'imposer des conditions plus avantageuses pour elle-même et moins avantageuses pour l'autre partie (Dogan Yenisey, La modification du contrat de travail, thèse Genève 2005, p. 358). Enfin, le congé est également abusif s'il est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicable (arrêts 4A_155/2010 du 2 juillet 2010 consid. 3.3 ; 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.2 ; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd. 2012, n. 9-10 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 656 ss). Sur ce dernier point, c'est le lieu de préciser que, comme l'art. 322 CO relatif au principe du salaire est de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé, mais uniquement pour les prestations futures (cf. arrêts 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 5.1 ; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.2.1).

4.1.3 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie 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. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la religion. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise

(ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2a). Dès lors, l'employeur est en droit, suivant les circonstances, de résilier le contrat de travail d'un employé malade, après l'écoulement du délai de protection contre le congé donné en temps inopportun (cf. art. 336c CO), lorsque la maladie porte atteinte à la capacité de travail de l'employé (ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2 ; Dunand, op. cit., n. 30 ad art. 336 CO ; Zoss, op. cit., p. 167). On réservera toutefois les cas dans lesquels l'employeur est juridiquement responsable de l'empêchement de travailler. S'il a provoqué chez le travailleur une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut pas en tirer argument pour résilier, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes (absence de mesures efficaces contre le mobbing) pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (arrêts 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2 ; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3 ; cf. ég. ATF 125 III 70 consid. 2a ; Zoss, op. cit., p. 167 s. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 630 et 646 s. ; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 15 ad art. 336 CO).

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (arrêts 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; parmi d'autres, cf. Conne-Perreard, Expériences genevoises, in Aubert et al. [éd.], Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique, vol. 22, Zurich/Bâle/Genève 2002, p. 89 ss, spéc. p. 91 ss). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b). A contrario, le mobbing ne saurait résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Ainsi, le Tribunal fédéral a-t-il précisé qu'il n'est pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile, ni même deux, ne suffisent pas à former un tel enchaînement, partant un harcèlement psychologique (Dunand, op. cit., n. 34 ad art. 328 CO et la réf. à l'arrêt 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.3). Par ailleurs, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les

relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 ; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 ; 2P.39/2004 précité consid. 4.1).

Le mobbing a par exemple été retenu à l'encontre d'un chef d'office qui, dans le cadre d'une situation conflictuelle avec une employée, n'avait pas tenté de dialoguer avec elle, mais avait choisi de l'isoler et de faire pression sur elle, probablement pour la contraindre à quitter son emploi, en communiquant par l'intermédiaire de notes, en donnant des directives reflétant un autoritarisme injuste, blessant et vexatoire, et en faisant en sorte qu'il soit impossible d'exécuter les nombreuses tâches confiées. Après les faits, l'employée avait présenté un trouble d'adaptation avec les signes d'un état de stress post-traumatique et avait sombré dans un grave état dépressif chronique (arrêt 4C.343/2003 du 10 mars 2006 consid. 3.1, in JAR 2005, p. 285, auquel s'est référé plus récemment l'arrêt 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2).

4.1.4 L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2 ; 131 III 535 consid. 4 ; arrêt 4A_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1). Ainsi, un congé peut être considéré comme abusif en raison de la manière dont il est donné. Même lorsque la résiliation est légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards ; le congé doit être considéré comme abusif si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, par exemple en stigmatisant de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés le comportement du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; arrêt 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1) ou en licenciant un cadre afin de sauvegarder l'image d'une banque ternie par les détournements commis par l'un des employés (employé servant de "fusible" ;

cf. ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 652 s. ; pour une casuistique détaillée, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, n. 4 ad art. 336 CO ; Dunand, op. cit., n. 80 ss ad art. 336 CO). Un comportement simplement inconvenant ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; plus succinctement, cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3).

4.2

4.2.1 En l'espèce, il a été circonscrit en fait que le courrier du 3 avril 2012 supposé emporter modification de la rémunération de 7000 fr. bruts convenue le 1^{er} janvier 2012 avait été rédigé par l'employeur à la demande expresse de l'appelant et demandeur, afin que celui-ci puisse se prévaloir d'une diminution de salaire dans le cadre de sa procédure de séparation (cf. supra, consid. 2.10.5).

Par ailleurs, même à supposer que le titre en question ait réellement correspondu à la volonté de l'employeur, il ne constituerait pas, mis en parallèle avec le licenciement intervenu le 18 juin 2012, un congé-modification tombant sous le coup de la loi. Comme le courrier date du 3 avril 2012, et que le nouveau mode de calcul de la rémunération était supposé prendre effet le 1^{er} juin suivant, la modification du contrat de travail signé le 1^{er} janvier 2012 n'aurait pas été imposée au travailleur avant l'expiration du délai de congé, d'un mois pour la fin d'un mois dans le cas particulier comme le travailleur en était à sa première année de service (cf. art. 335c al. 1 CO). Par ailleurs, on ne voit pas non plus que le nouveau salaire proposé, comprenant une base fixe et une participation au résultat (cf. art. 322a CO), ait été contraire à la loi – étant ici rappelé que, de lege lata, il n'existe pas pour le travailleur lambda de salaire minimal –, à une convention collective ou un contrat-type applicable ; l'appelant et demandeur ne l'a du reste jamais prétendu. Ainsi, en tout état de cause, même si le licenciement avait été donné le 18 juin 2012 en raison du refus d'accepter la modification du 3 avril 2012, l'on ne se trouverait pas en présence d'un congé-modification revêtant un caractère abusif.

4.2.2 L'appelant et demandeur se plaint également du fait que la juridiction inférieure, tout en ayant retenu l'existence d'un harcèlement psychologique ayant entraîné son incapacité de travail dès le 30 avril 2012, n'ait pas considéré que le congé était abusif, en tant qu'il a été donné en raison de la dégradation de son état de santé provoquée par l'employeur lui-même (appel, ch. V, p. 5). Contrairement au Tribunal du travail, l'autorité d'appel de céans n'a pas tenu pour établis les épisodes – susceptibles, s'ils avaient été avérés, d'être perçus comme étant vexatoires et chicaniers – où

l'employeur aurait exigé de l'appelant et demandeur de refaire à la main les listes de clients établies informatiquement et où il aurait refusé de fournir à son travailleur du matériel de bureau (cf. supra, consid. 2.10.5). Il est en revanche prouvé que les relations de travail entre l'appelant et demandeur et I_____ se sont dégradées au courant du printemps 2012, le second reprochant notamment au premier de vouloir changer le mode de gestion des dossiers et d'avoir du retard dans le traitement de ceux-ci, le tout dans un contexte où l'entreprise connaissait des difficultés économiques. Par ailleurs, si un autre ancien travailleur (cf. O_____) s'est fait l'écho, en termes relativement vagues, de séances d'entreprises au cours desquelles I_____ "s'acharnait sur les employés [...] devant tous les collaborateurs présents" (cf. supra, consid. 2.10.4), force est de constater que le comportement inadéquat adopté par le prénommé n'était pas spécifiquement dirigé contre l'appelant et demandeur. Quant à la rencontre du 27 avril 2012 entre ce dernier et I_____, intervenue quelques jours après l'envoi du courrier faisant état d'un certain nombre de récriminations à l'égard du travail de l'employé, la teneur exacte des propos qui y ont été échangés entre quatre yeux n'a pu être établie, le premier ayant affirmé avoir reçu un "wagon d'insultes" du second, qui a pour sa part avancé s'être envoyé "faire foutre" par son subordonné. Pour pénible qu'ait pu être cette rencontre, il s'agit-là toutefois d'un événement isolé impropre à démontrer l'existence d'un harcèlement psychologique qui, par définition, implique une répétition d'actes ou de propos sur une certaine durée.

Si l'appelant et demandeur, qui traversait de surcroît une phase difficile de son existence sur le plan personnel (cf. séparation d'avec son épouse et dettes liées à la faillite de sa précédente entreprise), a vécu douloureusement le fait de devoir subir, comme subordonné, les humeurs et exigences de I_____ alors que celui-ci lui avait promis vouloir lui laisser les rênes de la société (cf. supra, consid. 2.10.2 et 2.10.3), il n'en demeure pas moins que l'état de fait n'est pas suffisamment caractérisé pour reprocher à l'employeur d'avoir fait preuve à son égard d'une hostilité particulière – destinée à l'isoler, le marginaliser professionnellement et, au final, l'exclure –, respectivement d'avoir exercé sur lui une pression excessive, de nature à entraîner à elle seule une dégradation de son état de santé (cf. supra, consid. 2.10.5).

Partant, le cas de figure du harcèlement psychologique ne peut être retenu.

4.2.3 Pour le surplus, on ne voit pas que le licenciement adressé par courrier du 18 juin 2012 soit abusif pour un autre motif, par exemple en raison de la manière dont il a été donné (cf. supra, consid. 4.1.4). L'appelant et demandeur n'a du reste fait état

d'aucune circonstance permettant de déduire le caractère abusif du congé en dehors des cas de figure expressément envisagés par la loi à l'art. 336 al. 1 let. a à d CO.

Il suit de ce qui précède que la juridiction inférieure n'a pas violé le droit fédéral en déniant au licenciement prononcé le 18 juin 2012 un caractère abusif, de sorte que le moyen pris d'une entorse à l'art. 328 CO est infondé.

5. L'appelant et demandeur se plaint enfin de l'ampleur de l'indemnité pour tort moral qui lui a été allouée par la juridiction précédente, soit 1000 fr., et qu'il estime insuffisante. De son point de vue, le Tribunal du travail a transgressé les art. 49 et 328 CO en s'écartant de manière injustifiée des montants admis par la jurisprudence fédérale dans des cas jugés similaires (appel, ch. VI, p. 6 s.).

5.1

5.1.1 L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à 6 mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 in fine ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 661 s.). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 consid. 3c ; Staehelin, op. cit., n. 8 ad art 336a CO), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (arrêt 4C.177/2003 précité consid. 4.1 ; Aubert, op. cit., n. 3 ad art. art. 336a CO).

S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; arrêt 4C.320/2005 précité consid. 2.2 in fine). Un bref aperçu de la jurisprudence laisse apparaître que les montants alloués à titre de réparation du tort moral en application des art. 49 et 328 CO oscillent entre 1000 fr. et 25'000 fr. (cf. Dunand, op. cit., n. 87 ad art. 328 CO), cette dernière somme visant un cas particulièrement lourd où l'employée avait été harcelée psychologiquement pendant près d'une année sous la forme d'une mise à l'écart et de

pressions destinées à la faire démissionner, et avait subséquemment souffert de troubles psychiques au point d'entraîner une invalidité (cf. arrêt 4C.343/2003 précité consid. 8.2, in JAR 2005, p. 285 ; supra, consid. 4.1.3 in fine).

5.1.2 L'interdiction de la *reformatio in pejus* est admise par la jurisprudence et la doctrine chaque fois que la procédure civile prévoit la possibilité pour la partie adverse de former un appel joint. Tel est le cas du CPC, qui ouvre la voie de l'appel joint à l'art. 313. L'interdiction de la *reformatio in pejus* signifie par conséquent que l'autorité d'appel ne peut modifier la décision attaquée au détriment de la partie qui recourt, sauf si la partie adverse a interjeté un appel joint (Dietschy, op. cit., n. 831, p. 404 ; cf. ég. ATF 134 III 151 consid. 3.2).

5.2 Dans le cas particulier, l'indemnité à titre de tort moral réclamée par l'appelant et demandeur à concurrence de 1999 fr., et admise par la juridiction inférieure à hauteur de 1000 fr., était fondée sur les actes de *mobbing* dont l'intéressé se disait être la victime et qui ont eu selon lui pour conséquence son incapacité de travail, à raison de laquelle notamment l'employeur a licencié le travailleur au terme de la période de protection. Cette cause était donc similaire à celle qui aurait pu justifier le versement d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336a CO. Comme au final la figure du harcèlement psychologique n'a pas été retenue (cf. supra, consid. 4.2.2), et qu'aucune atteinte conséquente à la personnalité de l'appelant et demandeur ne peut être retenue, le versement d'une indemnité fondée sur les art. 49 et 328 CO à raison des mêmes faits n'avait pas lieu d'être, ce qui dispense l'examen, par l'autorité d'appel de céans, du grief relatif à l'ampleur prétendument insuffisante du montant alloué en première instance.

Dès lors que la cause était soumise à la maxime de disposition et que l'appelée et défenderesse n'a pas formé appel joint, le jugement de première instance n'a pas à être modifié en tant qu'il condamne celle-ci à verser à l'appelant et demandeur le montant de 1000 fr. à titre de tort moral, à peine de violer le principe de l'interdiction de la *reformatio in pejus*.

6. En résumé, l'appel doit être intégralement rejeté et le jugement de première instance confirmé, toute autre ou plus ample conclusion étant écartée.

7. Il reste à statuer sur le sort de frais et dépens.

7.1 Conformément à l'art. 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires.

7.2

7.2.1 Il résulte de la formulation de l'art. 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 in fine, non publié sur ce point aux ATF 137 III 47 ; Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 114 CPC). Selon l'art. 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phrase), soit le demandeur lorsque ses prétentions ont été rejetées (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 12 et 20 ad art. 106 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). L'art. 107 al. 1 CPC dispose toutefois que le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (let. a).

D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse est supérieure à 20'001 fr. mais n'excède pas 30'000 fr. oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 34 al. 1 LTar), avant la réduction jusqu'à 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). Si les dispositions qui précèdent relatives à la fixation des dépens trouvent bien application en instance d'appel devant le Tribunal cantonal, tel n'est pas le cas pour la procédure de première instance devant le Tribunal du travail (cf. RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb) ; en effet, l'art. 34 al. 2 aLcTr disposait que celui-ci pouvait, si l'équité l'exigeait, octroyer des dépens à la partie qui obtient totalement ou partiellement gain de cause. Selon la jurisprudence, dite indemnité devait être réduite dans sa quotité, en ce qu'elle ne couvrait qu'une partie des honoraires de l'avocat de la partie obtenant gain de cause (RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb in fine ; Galley, Les juridictions du travail en Suisse, Zurich/Bâle/Genève 2003, p. 49).

7.2.2 Dans le cas particulier, faisant application notamment de l'art. 107 al. 1 let. a CPC nommément exprimé (cf. jugement entrepris, consid. 5a, p. 11 s.), la juridiction précédente a alloué au demandeur, dont les conclusions n'ont au final été accueillies

qu'à concurrence de 1000 fr. sur les 22'999 fr. réclamés selon les conclusions définitives, une indemnité (réduite) à titre de dépens de 700 fr., mise à la charge de la défenderesse, laquelle avait contesté l'ensemble des prétentions de son adverse partie et formulé des conclusions reconventionnelles qui ont été écartées. Dite indemnité n'ayant pas été remise en question, et demeurant dans les limites des principes exposés ci-avant, il y a lieu de la confirmer.

Vu le sort réservé à l'appel, l'appelant et demandeur, qui succombe, conserve les frais liés à son intervention en seconde instance cantonale. Quant à l'appelée et défenderesse, qui n'est pas intervenue activement en instance d'appel, elle ne peut prétendre à une quelconque indemnité à titre de dépens.

Par ces motifs,

Prononce

L'appel est rejeté ; en conséquence, il est statué :

1. La demande de X_____ à l'encontre de Y_____ Sàrl en liquidation est très partiellement admise.
2. Y_____ Sàrl en liquidation versera à X_____ le montant de 1000 francs.
3. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée.
4. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
5. Y_____ Sàrl en liquidation versera à X_____ une indemnité de 700 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance.
6. Il n'est pas alloué d'indemnité à titre de dépens pour la procédure en appel.

Ainsi jugé à Sion, le 3 juin 2015.