

Repose sur de justes motifs le licenciement immédiat d'un enseignant qui avait procédé à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés de l'école et consulté des documents personnels et privés de la directrice, en menaçant de se servir de documents confidentiels. Le fait que l'accès à l'ordinateur de la directrice soit possible ne donne pas le droit au travailleur de s'y aventurer et d'en extraire des informations, de les conserver et de menacer de s'en servir contre l'employeuse (c. 4.2).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux
Jametti, Présidente, Hohl et Rüedi.
Greffier : M. Botteron.

Participants à la procédure

A.,
représenté par
Me Stefano Fabbro et Me Laurence Veya Kunz,
recourant,

contre

B. SA,
représenté par
Me Jean-Emmanuel Rossel,
intimé.

Objet

contrat de travail; licenciement immédiat injustifié (art. 337 CO),

recours contre l'arrêt rendu le 22 mai 2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (PT18.022078-220793 203).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail de durée indéterminée du 10 mai 2014, A. (ci-après: le travailleur, le demandeur, le recourant), alors âgé de 59 ans, a été engagé en qualité d'enseignant bilingue en mathématiques et en sciences, à compter du 19 août 2014, auprès de B. SA (ci-après: l'école, l'employeuse, la défenderesse).

Le contrat de travail prévoyait une rémunération mensuelle brute de 5'500 fr. versée douze fois l'an, pour une activité à temps plein. La rémunération brute a ensuite été augmentée à 5'880 fr. La Convention collective de travail de l'enseignement privé vaudois du 28 septembre 1994 ainsi que ses amendements s'appliquent au contrat. Celle-ci prévoit que, dès la deuxième année de service, la

dénonciation du contrat de travail peut intervenir trois mois à l'avance au minimum pour la fin d'un trimestre ou d'un semestre civil.

A.b. À la suite de problèmes rencontrés par le travailleur avec certains élèves, l'employeuse a décidé en 2017 de le licencier. À la même époque, l'employeuse devait en outre engager un nouveau doyen en raison du départ du titulaire de la fonction. Le candidat au poste était également professeur de mathématiques et physique, de sorte qu'il n'y avait pas de travail pour deux professeurs de la même matière. La décision de licenciement a d'abord été communiquée au travailleur à la fin avril 2017, oralement puis par e-mail, précisant que l'employeuse ne pourrait plus lui confier du travail à temps plein, mais au maximum à hauteur de cinq heures par semaine.

A.c. À la suite d'un accident de la route survenu le 21 mai 2017, le travailleur a été en incapacité totale de travail jusqu'au 2 juillet 2017. Il a ensuite souffert d'une hernie abdominale, puis a connu une autre incapacité dont la cause n'a pas été déterminée par la cour cantonale. Son incapacité s'est prolongée sans interruption jusqu'au 28 janvier 2018.

A.d. Par courrier du 29 mai 2017, l'employeuse a notifié au travailleur un licenciement avec effet au 30 août 2017, au motif que son poste ne pouvait plus être maintenu pour des motifs organisationnels. Le travailleur s'est opposé à son licenciement le 7 juin 2017 et a exprimé son souhait de poursuivre ses rapports de travail avec l'employeuse. Par e-mail du même jour, l'employeuse, par sa directrice, a informé le travailleur que son licenciement interviendrait dans les délais légaux, dès que possible et que la décision de mettre un terme à la relation de travail était claire et définitive. Elle lui a en outre rappelé que son devoir de loyauté envers l'employeuse perdurait et qu'il était tenu de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeuse en vertu de l'art. 321 CO.

A.e. Par courrier recommandé du 27 juin 2017, l'employeuse a informé à nouveau l'intimé que son poste ne pouvait pas être maintenu pour la prochaine année scolaire et l'a libéré de son obligation de travailler jusqu'à la fin de la durée de son congé, "quelle que soit cette durée". Le courrier ajoute en outre ceci: " [...] Veuillez noter que vous n'êtes pas autorisé à vous rendre à l'école ou dans des lieux privés que l'école occupe sans le consentement de la directrice. Vous n'avez pas à remettre en cause publiquement une décision de licenciement prise par la direction en donnant à croire que vous enseignerez l'année prochaine : ceci sème le trouble parmi les parents. [...] Je déplore votre déni de la réalité de la situation et votre attitude oppositionnelle. Aucun directeur d'école ne peut inventer des heures qui n'existent pas. Il est inutile d'envenimer les choses en donnant à croire aux parents et aux collègues que vous pourriez changer la donne, cela sème le trouble et le désordre".

A.f. Le 13 juillet 2017, le travailleur s'est vu notifier un nouveau courrier recommandé de l'employeuse, lui indiquant " je vous confirme par la présente pour le 13 juillet 2017 votre licenciement à fin juillet 2017. Ce courrier vous parvenant hors du congé accident qui se termine le 13 juillet 2017 est donc valable ". Le travailleur a indiqué, par courriel du 14 juillet 2017, être encore en arrêt de travail complet.

A.g. Le 23 août 2017, le travailleur a téléphoné à la comptable de l'école. Celle-ci a communiqué immédiatement à la directrice de l'école le contenu de cet appel, puis le lui a transcrit par courriel du 25 août 2017. Elle y a indiqué que le travailleur lui avait fait savoir qu'il avait accédé à l'ordinateur de la directrice, qu'il avait eu accès à des fichiers confidentiels ou privés des employés, tels que des documents fiscaux, des certificats de salaires annuels de ses collègues et de la directrice, des contrats et des lettres de licenciements d'employés précédents. Il avait également eu accès à des fichiers personnels, ainsi qu'à de la correspondance privée de la directrice elle-même, notamment des courriers destinés aux autorités fiscales ou encore des échanges privés avec sa mère. Il a prétendu que l'employeuse était responsable de ne pas avoir caché ces documents et qu'il était en mesure de prouver qu'ils n'étaient pas protégés. Il a laissé entendre à la comptable qu'il détenait la plupart des

documents confidentiels du personnel de l'école actuel et passé et des documents concernant la vie privée de la directrice, et qu'il les utiliserait contre la directrice et contre l'école dans un avenir plus ou moins proche.

A.h. Par courrier recommandé du 25 août 2017, le travailleur a été licencié avec effet immédiat pour faute grave. Les agissements qui lui ont été reprochés étaient ceux qu'il a mentionnés lors de son téléphone avec la comptable, lesquels lui ont été rappelés. Le travailleur a contesté les motifs de son licenciement par courrier du 15 septembre 2017.

B.

Par demande du 18 mai 2018, le travailleur a conclu au paiement de la somme brute de 14'790 fr. à titre de salaires pour la période du 25 août 2017 au 31 mars 2018 date de la fin ordinaire de ses rapports de travail, au paiement de la somme de 33'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et de 896 fr. à titre d'heures d'études non payées, le tout avec intérêts à 5 % l'an dès le 25 août 2017. En outre, il a conclu à la délivrance d'un certificat de travail conforme à celui qu'il a formulé dans ses allégués, sous menace de la peine prévue par l'art. 292 CP. Celui-ci lui a été délivré en cours de procédure, de sorte que le travailleur a retiré cette conclusion.

Par jugement du 20 décembre 2021, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a condamné l'employeuse au paiement de 14'647 fr. 30 bruts sous déduction des charges sociales, de la somme nette de 11'760 fr. à titre d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié correspondant à deux mois de salaire, le tout avec intérêts à 5 % l'an dès le 25 août 2017.

Par arrêt du 22 mai 2023, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a admis entièrement l'appel et réformé le jugement dans ce sens que la demande était entièrement rejetée. La motivation cantonale sera reprise dans les considérants suivants en tant que de besoin.

C.

Contre cet arrêt, qui lui a été notifié le 26 mai 2023, le demandeur a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 23 juin 2023, concluant principalement à sa réforme en ce sens que l'appel soit rejeté. Subsidièrement, il conclut au renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision au sens des considérants.

L'intimée et la cour cantonale n'ont pas été invitées à se déterminer.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie demanderesse qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par le tribunal cantonal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF). Le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation

d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 129 I 8 consid. 2.1). Il ne suffit pas qu'une appréciation différente puisse être tenue pour également concevable, ou apparaisse même préférable (ATF 144 I 170 consid. 7.3; 142 II 369 consid. 4.3; 140 III 167 consid. 2.1).

2.3. Le recourant perd de vue ces principes lorsqu'il soutient que la cour cantonale aurait apprécié de manière arbitraire les preuves, en accordant une force probante au témoignage de la comptable de l'employeuse, qui a reçu son appel téléphonique et qui en a rapporté le contenu par téléphone puis par e-mail à la directrice. D'une part, le recourant n'indique pas quelle déduction il entend en tirer, puisqu'il admet lui-même les faits rapportés, et d'autre part, il ne tente pas de démontrer en quoi accorder un caractère probant à cette preuve, qui a été apportée par un témoin direct d'un appel téléphonique dont lui-même reconnaît tant l'existence que les faits qui y sont rapportés et dont il ne conteste que les conséquences que la cour cantonale en a tirées, serait entaché d'arbitraire. L'essentiel de sa critique est d'ailleurs appellatoire et, partant, irrecevable.

3.

Il est établi que le travailleur a accédé à l'ordinateur de la directrice de l'école situé dans le bureau de celle-ci, lesquels étaient tous deux accessibles à d'autres employés de l'école. La cour cantonale a retenu que le travailleur a procédé à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés de l'école et consulté des documents personnels et privés de la directrice. Il a ensuite menacé de se servir de documents confidentiels du personnel de l'école actuel et passé, contre les intérêts de la directrice, et fait savoir qu'il détenait lui-même ces documents. Il a pris connaissance, notamment, des échanges de la directrice de l'école avec l'autorité fiscale au sujet de sa situation familiale, ainsi que d'échanges privés de celle-ci avec sa mère. La cour cantonale a retenu que le travailleur a longuement parcouru ces données, dont il ne pouvait ignorer qu'elles ne le concernaient pas et qu'elles comportaient des informations sensibles. Il s'est ensuite vanté par téléphone auprès de la comptable de l'employeuse d'avoir découvert des documents "compromettants" selon lui, et,

commentant le ton employé par la directrice dans sa correspondance privée, l'a qualifiée de "psychopathe".

En droit, la cour cantonale a qualifié ce comportement de manquement inadmissible, particulièrement grave, justifiant un licenciement immédiat et considéré qu'il avait entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance nécessaire entre l'employeur et le travailleur. La poursuite des rapports de travail ne pouvait plus être exigée de l'employeuse.

Les faits constituaient ainsi un juste motif de licenciement immédiat, sans qu'un avertissement préalable ne soit nécessaire (art. 337 CO).

4.

Le recourant se plaint d'une violation de l'art. 337 CO.

4.1.

4.1.1. L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 117 II 72 consid. 3; arrêts 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1).

La résiliation doit intervenir "immédiatement", soit après un délai de réflexion raisonnable (arrêt 4A_393/2020, précité, consid. 4.1.1 et la référence citée).

4.1.2. Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A_35/2017, précité, consid. 4.1 et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêt 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3; 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale; il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans les circonstances de l'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou, à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 138 III 252 consid. 2.1; 137 III 303 consid. 2.1.1; 136 III 278 consid. 2.2.1).

4.2. Le recourant ne conteste pas avoir accédé à l'ordinateur de la directrice et procédé à la fouille des dossiers privés de celle-ci, de même que de ceux d'autres collaborateurs et d'élèves. Il soutient l'avoir fait dans le but d'alerter son employeuse de l'existence d'une "faille" de son système informatique, rendant accessibles de nombreuses données personnelles des employés et d'en avoir fourni des exemples.

Aucune des critiques du recourant ne justifie de s'écarter de la motivation de la cour cantonale. Le recourant s'épuise en effet à répéter que les données litigieuses étaient librement accessibles et qu'il n'a ainsi commis aucune infraction en les consultant, ce qui n'a pourtant pas été décisif aux yeux de la cour cantonale. Le fait que l'employeuse savait ou devait savoir que l'ordinateur de la directrice était protégé par un mot de passe connu du travailleur ne suffit pas à écarter l'analyse de la cour cantonale qui a considéré que le juste motif de résiliation immédiate ne résidait pas dans la question de savoir par quel moyen ou avec quelle autorisation le travailleur avait accédé aux fichiers, y compris aux données sensibles ou éminemment personnelles de la directrice, des enseignants ou des élèves, mais bien dans le fait que son comportement allait bien au-delà d'une "curiosité malsaine", que celui-ci était inadmissible et de nature à rompre le lien de confiance nécessaire entre l'employeuse et lui.

Le fait que l'accès à l'ordinateur de la directrice soit possible ne donne en effet pas le droit au travailleur de s'y aventurer et d'en extraire des informations, de les conserver et de menacer de s'en servir contre la directrice de l'école.

En outre, le travailleur ne peut être suivi lorsqu'il soutient que l'employeuse avait le dessein manifeste de se séparer du travailleur depuis plusieurs mois puisqu'elle le lui avait déjà fait savoir et qu'elle lui avait déjà, par deux fois, adressé un licenciement ordinaire, intervenant toutefois durant son incapacité totale de travail. Tous ces éléments sont survenus avant que la directrice de l'école ne soit alertée du fait que le travailleur avait conduit une inspection étendue du contenu des dossiers personnels et confidentiels de son ordinateur, et qu'il menaçait de s'en servir contre elle et contre l'école.

Le travailleur ne fait qu'opposer son appréciation de la gravité du motif de licenciement immédiat à celle de la cour cantonale, rendue en équité. Il ne démontre pas que l'arrêt cantonal s'écarterait sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, se serait fondée sur des faits non pertinents, ou que son résultat aboutirait à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante.

Il en va de même lorsque le travailleur soutient que son âge proche de la retraite aurait nécessité une protection accrue ou qu'il aurait dû être entendu avant que son licenciement ne soit prononcé. Il ne démontre pas que la cour cantonale aurait abusé de son pouvoir d'appréciation.

4.3. Le grief de violation de l'art. 337 CO doit par conséquent être rejeté.

5.

Le recourant soulève encore une violation par la cour cantonale de l'art. 311 CPC. Si on le comprend bien, le recourant s'en prend en réalité au pouvoir d'examen de l'autorité d'appel. A l'en croire, l'employeuse n'aurait pas remis en cause, dans son appel, la force probante du témoignage de la comptable, de sorte que la cour cantonale n'aurait pas dû examiner cette question.

5.1. Selon l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions

juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (arrêts 4A_611/2020 du 12 juillet 2021 consid. 3.1.2; 4A_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 3.1). Lorsqu'elle entre en matière, l'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier juge et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

5.2. En l'espèce, la cour cantonale n'a pas considéré que l'acte d'appel de l'employeuse ne satisferait pas à l'exigence d'une motivation suffisante au sens de l'art. 311 CPC. Au contraire, sur le vu de l'appel déposé par l'employeuse, elle a pu comprendre que celle-ci se plaignait d'une violation de l'art. 337 CO et qu'elle contestait l'appréciation selon laquelle il n'existait pas de justes motifs au licenciement avec effet immédiat du travailleur. Sur cette base, la cour d'appel a contrôlé librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier juge pour parvenir à la conclusion que le licenciement n'était pas fondé sur de justes motifs.

5.3. Par conséquent, le grief de violation de l'art. 311 CPC doit être rejeté.

6.

Quant à son dernier grief de violation de l'art. 106 CPC, sel on lequel le travailleur n'aurait pas dû supporter l'intégralité des frais judiciaires de l'instance cantonale, mais que l'employeuse aurait dû en supporter une partie, dès lors qu'elle avait requis, sans succès, qu'une expertise portant sur l'état de santé réel du travailleur soit diligentée, celui-ci tombe à faux. La cour cantonale a entièrement fait droit aux conclusions de l'employeuse appelante sans pour autant avoir eu à instruire la question de l'état de santé du travailleur, de sorte qu'en tant qu'il succombe intégralement, le travailleur doit supporter les frais judiciaires et dépens conformément à l'art. 106 al. 1 CPC.

7.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF). L'intimée qui n'a pas été invitée à se déterminer ne perçoit pas de dépens (art. 68 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 23 février 2024

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron