

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}

4A\_485/2015

Arrêt du 15 février 2016

Ire Cour de droit civil

Composition  
Mmes les Juges fédérales Kiss, présidente, Klett et Hohl.  
Greffier : M. Ramelet.

Participants à la procédure  
X.\_\_\_\_\_ SA, représentée par Me Philippe Dal Col,  
recourante,

contre

Y.\_\_\_\_\_, représenté par Me Irène Schmidlin,  
intimé.

Objet  
contrat de travail, résiliation abusive,

recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 19 mai 2015.

Faits :

A.

A.a. X.\_\_\_\_\_ SA (l'employeur ou l'entreprise), à Lausanne, a pour but social la "fabrication, vente, réparation et entretien de tout système de fermeture roulant, de stores à lamelles, moustiquaires et toiles de tentes"; l'entreprise, dont le directeur est A.\_\_\_\_\_, dispose d'une succursale à Genève. Par contrat de travail du 1er juin 2010, l'entreprise a engagé à compter du 14 juin 2010 Y.\_\_\_\_\_ (le salarié ou le travailleur), né le 22 mai 1967, comme storiste pour son siège principal de Lausanne; le salarié devait travailler 42,5 heures par semaine pour un salaire mensuel brut de 5'300 fr., versé douze fois l'an, et bénéficiait de quatre semaines de vacances par année; selon l'art. 11 du contrat, une gratification à bien plaire pouvait être versée en fin d'année selon les résultats de l'entreprise; l'art. 12 stipulait que le 13e salaire n'était pas usuel dans l'entreprise; l'art. 13 précisait que pour tout ce qui n'était pas réglé par l'accord, à l'exemple du délai de congé, les règles du code des obligations étaient applicables. Il a été retenu que le dernier salaire brut du travailleur s'élevait à 5'410 fr. par mois. Le travailleur avait adhéré au syndicat T.\_\_\_\_\_ le 24 août 2006.

A.b. Par lettre circulaire du 27 septembre 2012, la direction de l'entreprise a informé les collaborateurs de celle-ci qu'il avait été décidé d'attendre les résultats des comptes avant de verser les gratifications, que les comptes seraient remis à une fiduciaire début 2013 et qu'une réponse serait donnée en mars ou avril 2013, tout en rappelant que la gratification était une prestation à bien plaire et volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucun droit pour le travailleur, même si elle avait été accordée à plusieurs reprises. Y.\_\_\_\_\_ a convaincu six collègues d'adhérer au syndicat T.\_\_\_\_\_ au début octobre 2012 et d'entreprendre des démarches de protestation. Il a pris contact avec un secrétaire syndical de T.\_\_\_\_\_, qui l'a encouragé à écrire une lettre collective et à s'adresser à C.\_\_\_\_\_, également secrétaire syndical. Ce dernier a géré le dossier, sous la supervision du secrétaire régional B.\_\_\_\_\_. Le 1er octobre 2012, sept employés de l'entreprise, dont le salarié, ont refusé de travailler. Le même jour, par une écriture commune, ils ont requis l'employeur de leur accorder un treizième salaire, ainsi

qu'une cinquième semaine de vacances dès 50 ans, à l'instar des ouvriers de la succursale de Genève, et de remettre en état les ateliers.

Par lettres du 4 octobre 2012, le directeur A.\_\_\_\_\_ a répondu aux sept employés qu'il refusait catégoriquement d'entrer en matière sur leurs revendications, que leur manière d'agir était inacceptable et qu'il les avertissait que s'ils persévéraient à enfreindre leurs obligations contractuelles, lesdits employés seraient licenciés sans délai.

Dans une lettre non signée du 5 octobre 2012, l'entreprise a notamment proposé aux employés storistes et aide-storistes le versement d'un treizième salaire pro rata temporis et l'octroi d'une cinquième semaine de vacances à partir de 50 ans.

Le 7 octobre 2012, une première réunion s'est tenue dans les bureaux du syndicat T.\_\_\_\_\_, à laquelle ont participé six employés de l'entreprise, dont le travailleur, ainsi que les secrétaires syndicaux B.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_.

Le 9 octobre 2012, B.\_\_\_\_\_ a envoyé un courriel au directeur A.\_\_\_\_\_ pour l'informer qu'une assemblée du personnel de l'entreprise avait eu lieu dans les locaux du syndicat le 8 octobre 2012 et que les employés l'avaient mandaté pour trouver une solution au différend les opposant à leur employeur; B.\_\_\_\_\_ proposait au directeur une discussion dans les plus brefs délais.

Le 24 octobre 2012, B.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ se sont rencontrés dans les locaux de l'entreprise pour parler des revendications des salariés.

A.c. Lors d'un entretien du 31 octobre 2012, l'employeur a licencié le salarié pour le 31 décembre 2012. Dans le courrier qu'il a adressé le 31 octobre 2012 au travailleur, l'employeur a expliqué que la décision de licenciement était prise " en raison d'une situation économique incertaine, notamment une diminution des chantiers malheureusement prévisible dans un métier saisonnier comme le nôtre "; l'employeur a également mentionné le refus du travailleur de signer l'avis de résiliation remis en mains propres, celui-ci ayant signalé qu'il ne voulait rien signer " sans en référé (sic) à (son) syndica (resic) ".

Dans une invitation à la presse datée du 7 novembre 2012, le syndicat T.\_\_\_\_\_ a annoncé un débrayage des employés de l'entreprise pour le 8 novembre à 7 heures et dénoncé le licenciement abusif d'un de ces derniers, qualifié comme " le plus actif dans la défense de leurs droits ".

Les employés ont fait une nouvelle grève le 21 novembre 2012, à laquelle le travailleur a participé.

Un accord est intervenu entre l'entreprise et ses employés le 23 novembre 2012, aux termes duquel singulièrement la première verserait aux seconds une gratification équivalant à un treizième salaire et retirerait les avertissements qu'elle avait notifiés aux employés.

L'entreprise a déposé le 2 décembre 2012 une demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), invoquant un ralentissement des chantiers et une diminution passagère de l'intérêt pour certains produits, tels les stores. Par décision du 10 décembre 2012, le Service de l'emploi, à Lausanne, a rejeté la demande RHT, aux motifs que les baisses d'activité saisonnière ne sont pas considérées comme une perte de travail et que l'entreprise a indiqué qu'elle prévoyait une reprise d'activité au printemps.

Par lettre du 21 décembre 2012, le travailleur s'est opposé à son licenciement et a demandé à l'entreprise quels en étaient les motifs réels. Le 8 janvier 2013, l'entreprise lui a répondu dans un courrier que le congé était dû à une baisse d'activité et à des perspectives défavorables en 2013 dans le milieu de la construction.

Il a été retenu que le salarié n'a pas retrouvé de travail malgré de nombreuses recherches d'emploi et qu'il est actuellement au bénéfice de l'aide sociale.

B.

B.a. La procédure de conciliation, introduite le 30 mai 2013, ayant échoué et une autorisation de procéder ayant été délivrée, Y.\_\_\_\_\_ (demandeur) a déposé une demande devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, concluant à ce que l'entreprise défenderesse lui doive paiement de 24'139 fr.15, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2013, pour licenciement abusif.

La défenderesse a conclu à libération.

Plusieurs témoins ont été entendus, notamment le storiste F.\_\_\_\_\_, qui a travaillé une quinzaine d'années pour l'entreprise avant d'être licencié avec effet immédiat au 31 janvier 2013, ainsi que les secrétaires syndicaux C.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_.

Par jugement du 22 décembre 2014, le Tribunal de prud'hommes a entièrement débouté le demandeur.

B.b. Saisie d'un appel du travailleur contre ce jugement, lequel reprenait ses conclusions de première instance, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois, par arrêt du 19 mai 2015, l'a

partiellement admis et a réformé le jugement attaqué en ce sens que la défenderesse a été condamnée à payer au demandeur la somme nette de 14'664 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2013. En substance, la cour cantonale a retenu que le motif économique avancé par l'employeur n'était pas le motif réel du congé donné au travailleur. Ce sont tant l'appartenance syndicale et l'exercice conforme des droits syndicaux par le demandeur que les prétentions qu'il a émises de bonne foi à l'encontre de la défenderesse qui sont la cause de son licenciement, lequel est donc abusif au regard des art. 336 al. 2 let. a et 336 al. 1 let. d CO. Elle a fixé à un montant correspondant à trois mois de salaire net du demandeur l'indemnité qui lui est due en application de l'art. 336a al. 1 CO.

C.

La défenderesse exerce un recours en matière civile au Tribunal fédéral contre l'arrêt cantonal. Elle requiert principalement que cet arrêt soit réformé et que l'action du demandeur soit rejetée; subsidiairement, elle conclut à l'annulation de l'arrêt cantonal, la cause étant renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimé propose le rejet du recours.

La recourante a répliqué et l'intimé a dupliqué.

Par ordonnance du 16 décembre 2015, la Présidente de la le Cour de droit civil a accordé l'effet suspensif au recours.

Considérant en droit :

1.

1.1. Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie défenderesse qui a partiellement succombé sur ses conclusions libératoires et qui a ainsi la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

1.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 137 I 58 consid. 4.1.2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

1.3. Le recours en matière civile peut être interjeté pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties (ATF 138 II 331 consid. 1.3 p. 336) et apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant aux questions juridiques que la partie recourante soulève dans la motivation du recours et ne traite donc pas celles qui ne sont plus discutées par les parties (art. 42 al. 2 LTF; ATF 137 III 580 consid. 1.3 p. 584).

2.

La recourante prétend qu'à divers égards la cour cantonale a établi les faits et apprécié les preuves administrées de manière arbitraire.

Le recourant qui soutient que les faits ont été constatés d'une manière arbitraire doit satisfaire au principe d'allégation (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire soulever expressément ce grief et exposer celui-ci de façon claire et détaillée (ATF 135 III 232 consid. 1.2, 397 consid. 1.4 in fine). Pour chaque constatation de fait incriminée, il doit démontrer comment les preuves administrées auraient dû, selon lui, être correctement appréciées et en quoi leur appréciation par l'autorité cantonale est insoutenable (arrêts 4A\_66/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2.2; 5A\_621/2013 du 20 novembre 2014 consid. 2.1).

Le Tribunal fédéral se montre réservé dans son contrôle de l'appréciation des preuves, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales (ATF 120 Ia 31 consid. 4b p. 40; 104 Ia 381 consid. 9 p. 399 et les références). Il 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 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234). Il n'entre pas en matière sur les critiques de nature appellatoire (ATF 130 I 258 consid. 1.3

p. 261/262).

2.1. La recourante affirme qu'elle a engagé G. \_\_\_\_\_ en tant que storiste le 1er avril 2013, et non le 1er février 2013 comme l'a retenu arbitrairement l'autorité cantonale au chiffre 16 de la partie " En fait " de son arrêt. Elle se réfère à la pièce 103 qu'elle a produite en première instance.

La pièce en question, qui a trait au renouvellement du personnel de la défenderesse au cours des années 2011 à 2013, indique que G. \_\_\_\_\_, storiste avec CFC spécialisé dans la pose de volets, est entré au service de celle-ci le 1er avril 2013.

La constatation de la cour cantonale, manifestement inexacte, doit être rectifiée dans ce sens.

2.2.

2.2.1. La recourante prétend qu'une phrase importante de la déposition du témoin F. \_\_\_\_\_ n'a pas été retenue de manière indéfendable par la cour cantonale, à savoir celle où il a affirmé ne pas se souvenir d'une discussion particulière entre la direction de l'entreprise et l'intimé. Cette déclaration serait importante pour déterminer si l'intimé a joué un rôle de meneur dans le mouvement de revendications des employés.

2.2.2. La cour d'appel a résumé la déposition du témoin F. \_\_\_\_\_ dans l'arrêt déferé, sans reprendre la phrase sus-rappelée. Certes, il résulte du procès-verbal de l'interrogatoire de F. \_\_\_\_\_ établi le 9 juillet 2014 par le Tribunal de prud'hommes qu'il a dit ne pas se rappeler d'une discussion particulière entre le demandeur et la défenderesse (cf. 10 lignes avant la fin du procès-verbal). Mais, juste avant, le témoin a déclaré que l'entreprise était probablement au courant que le demandeur était à l'origine des démarches syndicales, car les employés ne l'avaient jamais caché à celle-ci, même si, concède-t-il, il ne pouvait pas l'affirmer à cent pour cent. Il s'agit là pour le moins d'un indice sérieux que le demandeur a joué un rôle clé dans le mouvement de protestation.

A partir des déclarations de ce témoin, et faute d'éléments probants allant dans le sens contraire, il n'y a pas d'arbitraire pour la Cour d'appel à retenir que le demandeur était dès le début le moteur des revendications formulées par les employés de l'entreprise.

Cette branche du moyen est sans consistance.

2.3.

2.3.1. Pour la recourante, la cour cantonale aurait commis arbitraire en retenant, sur la base des dépositions des syndicalistes C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, que l'entreprise avait connaissance de l'affiliation syndicale et de la position de meneur de l'intimé pendant le mouvement précité avant qu'elle ne lui signifie son congé. Elle fait valoir que ces deux témoins n'ont exprimé que leur avis, et pas des faits constatés par eux-mêmes. Ainsi, le témoin B. \_\_\_\_\_ n'aurait pas pu assister à une altercation entre l'intimé et le contremaître de la recourante, laquelle serait prétendument survenue avant le congé litigieux. La recourante se réfère aux témoignages de deux autres storistes de l'entreprise (D. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_), qui contrediraient les déclarations de B. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_.

2.3.2. La cour cantonale a résumé, à la page 11 de son arrêt, les déclarations des témoins C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, sans se voir reprocher d'y avoir procédé de manière indéfendable.

Il en ressort que C. \_\_\_\_\_ a déclaré que le directeur A. \_\_\_\_\_ considérait que l'intimé était l'un des meneurs du conflit. Il n'était pas arbitraire d'accorder foi à cette déposition, dès l'instant où il a été constaté que C. \_\_\_\_\_ a lui-même géré le conflit collectif opposant la recourante à plusieurs de ses employés. Quant au témoin B. \_\_\_\_\_, il a déclaré que le contremaître de la recourante dénommé H. \_\_\_\_\_ avait adressé, en octobre 2012 pour la première fois, des paroles très violentes à l'intimé, en l'invectivant et le considérant comme responsable de la survenance du conflit. Comme B. \_\_\_\_\_ et A. \_\_\_\_\_ se sont rencontrés le 24 octobre 2012 dans les locaux de l'entreprise, on ne voit pas en quoi il est insoutenable d'admettre que le premier a pu assister à cette altercation et au comportement inadmissible du contremaître à l'égard du travailleur. La cour cantonale n'a pas fait montre d'arbitraire en admettant, au vu de ces circonstances, que l'employeur connaissait le rôle de meneur endossé dès le début par le demandeur dans les revendications des employés, étant rappelé que le litige n'a impliqué que peu de personnes.

Les déclarations des témoins D. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_, auxquelles se rapporte la recourante, ne changent rien à ce constat. Le premier ne se souvient de rien, même pas qu'il y a eu un conflit dans l'entreprise en automne 2012 (cf. arrêt attaqué p. 10 in medio). Le second a affirmé que si c'est bien l'intimé qui lui a présenté les papiers à signer pour adhérer au syndicat, il ignorait si ce dernier, qu'il ne côtoyait pas souvent, avait été licencié à la suite de ses revendications.

Ce pan du moyen est infondé.

## 2.4.

2.4.1. La recourante reproche à la Cour d'appel d'avoir admis arbitrairement que le bénéfice réalisé par l'entreprise en 2012 ne permettait pas de justifier le licenciement de l'intimé pour motif économique. Elle prétend que les magistrats vaudois ne devaient considérer que les comptes de son siège lausannois, sans ceux de sa succursale de Genève.

2.4.2. Se fondant sur les comptes audités de la recourante pour les exercices 2011 et 2012 (pièces 51a et 51b du bordereau de la défenderesse), la cour cantonale a retenu que le chiffre d'affaires brut à Lausanne a continuellement baissé entre 2010 et 2012 (2'683'151 fr.86 en 2010, 2'494'876 fr.30 en 2011, 2'261'714 fr.84 en 2012); en revanche, celui de Genève a quant à lui considérablement augmenté de 2011 à 2012, passant de 1'814'224 fr.29 en 2011 à 2'263'342 fr.41 en 2012. Si la recourante a réalisé une perte nette de 111'761 fr.36 en 2011, lui laissant une réserve de 416'466 fr.33 au bilan après déduction du solde positif de 2010, elle a obtenu un bénéfice net de 92'154 fr.31 en 2012, lui laissant une réserve au bilan de 508'620 fr.64.

En fonction de ces données comptables, qui démontrent que l'entreprise était redevenue bénéficiaire en 2012, il n'est pas insoutenable de déduire que la baisse d'activité invoquée par la recourante comme motif du congé dans son pli du 8 janvier 2013 n'a pas été établie, cela d'autant qu'elle a indiqué au Service de l'emploi de Lausanne, dans le cadre d'une demande RHT, prévoir une reprise d'activité au printemps 2013.

C'est au demeurant sans le moindre arbitraire que la cour cantonale a pris en considération globalement les comptes du siège de Lausanne avec ceux de la succursale genevoise de la recourante pour arrêter le résultat net des exercices 2011 et 2012 de la société anonyme. En effet, la succursale, faute de remplir le critère de l'indépendance, n'est pas une entreprise au sens de l'ORC, bien qu'elle doive obligatoirement être inscrite au registre du commerce en application de l'art. 935 al. 1 CO (FRANÇOIS CHAUDET ET AL., Droit suisse des affaires, 3e éd. 2010, ch. 1589 p. 314).

Le dernier pan du grief est infondé.

## 3.

La recourante se prévaut d'une violation de l'art. 336 al. 2 let. a CO. Elle affirme que le licenciement de l'intimé repose sur un motif économique, que le congé n'a rien à voir avec l'appartenance syndicale du salarié et le rôle qu'il a tenu lors des revendications des employés de l'entreprise.

3.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 2 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale. Il est ainsi instauré une protection spéciale de la liberté syndicale garantie à l'art. 28 al. 1 Cst. (ULLIN STREIFF ET AL., Arbeitsvertrag, 7e éd. 2012, n° 11 ad art. 336 CO, p. 1029).

La première hypothèse de cette disposition protège en particulier la liberté d'association tant positive (droit de fonder un syndicat, d'adhérer à un syndicat existant) que négative (droit de ne pas adhérer à un syndicat ou d'en démissionner); pour être abusif, il faut que le congé ait été donné parce que le travailleur est syndiqué (JEAN-PHILIPPE DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon éd., 2013, n° 55 ad art. 336 CO; PORTMANN/RUDOLPH, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6e éd. 2015, n° 16 ad art. 336 CO).

La seconde hypothèse visée par la norme précitée est celle de l'activité syndicale. Elle n'est protégée que si elle est exercée de manière conforme au droit, c'est-à-dire si elle respecte le contrat et la loi, voire les dispositions de la convention collective de travail ou du contrat-type de travail applicables (STREIFF ET AL., op. cit., ibidem; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, ch. 1.3.7 p. 640). L'activité syndicale se rapporte notamment à la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, à la nécessité de défendre, le cas échéant, les droits des travailleurs ainsi qu'au renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail (DUNAND, op. cit. n° 56 ad art. 336 CO; arrêt 4C.189/1994 du 9 janvier 1995 consid. 5a/aa et les références). Pour que le congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre l'activité syndicale

exercée conformément au droit et le licenciement (DUNAND, op. cit., ibidem).

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702).

3.2. L'autorité cantonale a admis, sur la base d'une appréciation des preuves qui a résisté au grief d'arbitraire, que le motif économique de licenciement de l'intimé avancé par la recourante n'était qu'un prétexte pour se débarrasser du demandeur, considéré comme ayant joué un rôle néfaste dans l'entreprise.

La Cour d'appel a retenu en fait, sans que l'arbitraire soit démontré, que la recourante, avant de congédier l'intimé, savait qu'il était membre d'un syndicat et qu'il avait joué le rôle de meneur dans le cadre des revendications des employés émises à l'automne 2012.

Le motif réel du congé reposait donc sur l'appartenance syndicale du demandeur et sur l'exercice par ce dernier de son activité syndicale. La recourante n'a pas soutenu devant le Tribunal fédéral que l'intimé a exercé son activité syndicale au mépris de la loi ou de son contrat de travail (cf. art. 321d CO).

Partant, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral, et singulièrement l'art. 336 al. 2 let. a CO, en inférant de ces constatations que le congé du 31 octobre 2012 était abusif au sens de cette disposition pour avoir attenté à la liberté syndicale de l'intimé.

Ce résultat dispense le Tribunal fédéral d'examiner si le congé litigieux est aussi un congé-représailles abusif, qui a été donné du fait que l'intimé a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (cf. art. 336 al. 1 let. d CO).

#### 4.

Sans invoquer aucune disposition légale, la recourante s'en prend au montant de l'indemnité pour congé abusif qu'elle a été condamnée à payer à son adverse partie. Elle prétend qu'il faut tenir compte que l'intimé a travaillé seulement deux ans et demi à son service et qu'elle n'a pas commis de faute importante au point de justifier une indemnité de trois mois de salaire. Selon elle, une indemnité correspondant au maximum à un mois de salaire serait justifiée.

4.1. Il n'est pas contesté que l'intimé a respecté les règles de procédure de l'art. 336b al. 1 et 2 CO, à savoir qu'il a fait opposition au congé par écrit auprès de l'employeur avant la fin du délai de congé et qu'il a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail.

D'après l'art. 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

Selon l'art. 336a al. 2 in initio CO, l'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Au nombre de celles-ci figurent notamment la gravité de l'atteinte à la personnalité de celui qui a reçu le congé et la manière dont la résiliation des rapports contractuels a été signifiée (ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255). Le juge doit également tenir compte des effets économiques du congé (ATF 123 III 391 consid. 3c).

Usant de son pouvoir d'appréciation, le juge la fixera en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394). Le Tribunal fédéral n'intervient que si la décision attaquée s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, si elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, si elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionne 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 123 III 246 consid. 6a p. 255; cf. également ATF 135 III 259 consid. 2.5 p. 264 et les arrêts cités).

Le salaire déterminant est le salaire brut (et non le salaire net comme l'a admis erronément la cour cantonale au considérant 4b de l'arrêt attaqué), auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la dernière année (arrêts 4C\_348/2010 du 8 octobre 2010 consid. 6.5, non publié in ATF 136 III 552; 4A\_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1; WYLER/HEINZER, op. cit., ch. 1.5 p. 659).

4.2. Le dernier salaire mensuel brut de l'intimé s'élevait à 5'410 fr. Dès l'instant où, en vertu de l'accord passé entre l'entreprise et ses employés le 23 novembre 2012, soit avant le terme du contrat de l'intimé, la recourante a accordé un treizième salaire à ces derniers, le salaire mensuel déterminant pour l'indemnité de l'art. 336a CO est de 5'860 fr., après arrondissement au franc inférieur (5'410 fr. x 13) : 12).

L'indemnité accordée par les magistrats vaudois, qui se monte à 14'664 fr., représente un peu plus

de 2,5 fois le salaire mensuel déterminant.

Cette indemnité, modique, n'est en rien contestable. En effet, l'intimé, qui ne peut se voir reprocher aucune faute concomitante dans l'exercice de son activité syndicale, n'a bénéficié que d'un délai de congé de deux mois, sans un jour de plus. Et le congé abusif lui a causé un lourd préjudice économique, car, malgré de nombreuses recherches d'emploi, il n'a pas retrouvé de travail à l'heure actuelle et se trouve au bénéfice de l'aide sociale.

Le moyen est privé de tout fondement.

5.

En définitive, le recours doit être rejeté, aux frais de la recourante (art. 66 al. 1 LTF). L'émolument judiciaire sera réduit en application de l'art. 65 al. 4 let. b LTF. La recourante versera à l'intimée une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 600 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile.

Lausanne, le 15 février 2016

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

La Présidente : Kiss

Le Greffier : Ramelet