

# VD\_FINDINFO HC / 2014 / 289 vom 30. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2014\\_\\_\\_289](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___289)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2014 / 289 du 30 avril 2014

IT: VD\_FINDINFO HC / 2014 / 289 del 30 aprile 2014

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 337 CO, 337c CO

## Erwägungen

### E. 2

En 2011, le demandeur, alors en recherche d'emploi, a pris contact avec X.\_\_\_\_\_. Celui-ci s'est adressé à l'Office régional de placement (ORP) de Payerne en vue d'engager le demandeur et de bénéficier d'une aide financière sous forme d'allocation d'initiation au travail (AIT), à verser par l'ORP. Le 7 février 2012, X.\_\_\_\_\_ a établi un projet de contrat de travail au nom de [...] Sàrl, société basée à [...] dont il est également associé gérant, selon lequel le demandeur était engagé en qualité d'« employé de la voilerie, soit : Design, atelier, vente ». Ce projet de contrat prévoyait un stage de trois mois du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai 2012, payé par la Caisse de chômage en tant que stage professionnel, puis une période allant du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 30 novembre 2012, financée par la Caisse de chômage sous forme d'AIT. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012, un salaire brut de 3'000 fr. (sans treizième salaire) et 10 % de commission sur les ventes personnelles réalisées sur les voiles de la marque D.\_\_\_\_\_ Sàrl étaient prévus. Le même jour, les parties ont signé un « confidentiality agreement » relatif à l'autorisation faite au demandeur d'accéder à toutes les données confidentielles du groupe international D.\_\_\_\_\_.

### E. 3

Le 3 mars 2012, le site d'information des amateurs et professionnels de la voile [www.\[...\].ch](http://www.[...].ch) indiquait notamment, sous le titre « Nouvelles de D.\_\_\_\_\_ Sàrl Switzerland –E.\_\_\_\_\_ rejoint l'équipe », que le demandeur était un nouveau designer de D.\_\_\_\_\_ Sàrl, et était responsable technique et vente pour le lac Léman.

### E. 4

Le 15 mai 2012, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée, prévoyant une entrée en fonction le 1<sup>er</sup> juin 2012, soit le lendemain de la fin du stage. Le salaire mensuel brut convenu était de 6'500 fr., sans treizième salaire, et des AIT étaient prévues pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2012. Le lieu de travail était à [...]. La rubrique « Temps de travail » indiquait « Travail à temps complet », sans spécifier le nombre d'heures à effectuer. Le contrat prévoyait quatre semaines de vacances par an. La clause relative au délai de résiliation renvoyait aux art. 334 ss CO. Le « confidentiality agreement » du 7 février 2012 faisait partie intégrante du contrat.

### E. 5

Selon un « plan d'initiation » signé par les parties le 29 mai 2012 pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> décembre 2012, les objectifs fixés au demandeur étaient la maîtrise totale du programme de design de voiles, l'autonomie dans le dessin et la fabrication complète d'une voile, la capacité à conseiller les clients sur les produits D. \_\_\_\_\_ et la capacité à vendre des voiles.

#### **E. 6**

Le décompte de la Caisse cantonale de chômage du mois de mai 2012 indiquait un solde de vacances (« jours d'indemnisation sans contrôle ») de cinq jours.

#### **E. 7**

Par décision du 6 juin 2012, l'ORP de Renens a accepté la demande d'AIT des parties pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 30 novembre 2012, à condition que le contrat de travail du 15 mai 2012 soit respecté. Le salaire d'E. \_\_\_\_\_, d'un montant de 6'500 fr., devait être pris en charge par l'ORP à hauteur de 60 % du 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet 2012, de 40 % du 1<sup>er</sup> août au 30 septembre 2012, et de 20 % du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre 2012, ce qui représentait une prise en charge moyenne de 40 % pour toute la période de l'AIT. Au point 2 de la motivation de la décision, il était précisé que le temps d'essai était d'un mois, et que le contrat de travail ne pouvait pas être résilié avant la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

#### **E. 8**

Dans le cadre de son activité, le demandeur devait transmettre à X. \_\_\_\_\_ les confirmations de commandes établies à l'attention des clients, ce qu'il a fait, par courriel, aux dates suivantes : - 28 juin 2012 : transmission de la commande de M. [...] du 16 mai 2012, - 6 juillet 2012 : transmission de la commande du [...] du 15 juin 2012, - 28 août 2012 : transmission de la commande de M. [...] du 12 août 2012, - 20 septembre 2012 : transmission de la commande pour un « Suspens » datée du même jour, - 25 septembre 2012 : transmission de la commande pour un « Binnen 30 m2 » datée du 24 septembre 2012, -

#### **E. 10**

D'autre part nous vous rappelons que vous êtes salarié de D. \_\_\_\_\_ Sàrl et non pas du groupe international D. \_\_\_\_\_ Sàrl, comme vous le déclarez à beaucoup de monde A [sic] même titre que vous êtes employé de notre société et non pas moi qui suis votre employé, comme vous avez laissé entendre à des clients qui sont venus me le demander, à plusieurs reprises Si c'est une honte pour vous d'être employé de notre société, personne ne vous oblige à y rester, mais sachez que vous avez des droits mais aussi des obligations

#### **E. 11**

Nous vous rappelons également que, suite à votre engagement dans notre société, ceci depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012 [sic], avec l'aide d'une allocation d'initiation au travail, ceci jusqu'au 30 novembre 2012, vous avez pris 2 semaines de vacances, malgré que vous n'y aviez pas droit par rapport aux mois de travail effectués, mais sans me laisser le choix, vous m'avez imposé vos vacances ceci depuis le vendredi 10 août 2012 au lundi 27 août.

Contractuellement vous avez droit à 4 semaines de vacances par année, par rapport au début du contrat d'engagement, le Code des obligations Suisse faisant fois [sic] Malgré cela vous m'avez déjà annoncé que vous prendrez 2 semaines à Noël, hors [sic] je vous laisse le soin de faire le calcul de vos vacances, et je vous rappelle que à ce jour, vous travaillez depuis 4

mois et demi donc si vous désirez prendre 2 semaines de vacances à Noël non payée [sic], nous ne voyons pas d'inconvénient.

**E. 12**

Vendredi vous m'avez dit « tu sauras lundi après-midi je vais à l'enterrement de [...] » sans me demander si c'était possible ! je n'accepte plus de tel comportement et vous signale que ce demi-jour vous sera déduit de votre salaire

**E. 13**

Concernant vos retards répétitifs toujours plus fréquents, en effet le 12 octobre vous êtes même arrivé à 10h 15, sans vous excuser bien sûr, nous ne les tolérons plus

**E. 14**

Au jour du licenciement, le demandeur avait pris deux semaines de vacances durant l'été 2012, soit dix jours ouvrables, ainsi qu'un demi-jour de congé pour assister à un enterrement.

**E. 15**

Le 19 octobre 2012, un téléphone mobile a été livré au nom du demandeur auprès de la défenderesse, dans le cadre d'une « offre de fidélité » de l'opérateur [...]. Il a été facturé le 28 octobre 2012 à l'adresse privée du demandeur par ledit opérateur.

**E. 16**

Il ressort du décompte de salaire du mois d'octobre 2012 que la défenderesse a versé au demandeur un montant de 3'289 fr. brut (soit 3'081 fr. 50 net) à titre de salaire pour le mois d'octobre 2012, dont ont été déduits deux jours et demi de « vacances [prises] en trop » et un demi-jour pour « décès hors famille ».

**E. 17**

Par lettre du 31 octobre 2012, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté son licenciement et les motifs invoqués par la défenderesse dans sa lettre du 19 octobre 2012.

**E. 18**

Le demandeur a récupéré ses affaires environ un mois après le licenciement, sur le pas de la porte de la défenderesse.

**E. 19**

Le demandeur n'a pas pu percevoir d'indemnités de l'assurance chômage pendant trente jours ouvrables pour cause de licenciement immédiat. Il est arrivé en fin de droit à la fin de l'année 2013. En septembre 2013, il a débuté une activité indépendante dans le domaine de la voilerie, sous l'enseigne [...].

**E. 20**

Par demande du 24 mai 2013, le demandeur a pris les conclusions suivantes : « Sur demande de production de pièces 1. Ordonner la production par D. \_\_\_\_\_ Sàrl de:  
- Compte de pertes et profits de D. \_\_\_\_\_ Sàrl pour l'année 2012, rubrique salaire et indemnités versées au personnel. - Compte de pertes et profits de D. \_\_\_\_\_ Sàrl pour 2012, rubrique « clients » - Liste des commandes confirmées et promesses d'achat provenant des dossiers gérés par Monsieur E. \_\_\_\_\_. 2. Réserver la faculté à Monsieur

E. \_\_\_\_\_ de demander la production de pièces complémentaires Au fond 3. Dire et constater que le licenciement du 18 octobre 2012 pour justes motifs n'est pas valable 4. Dire et constater que le licenciement du 18 octobre 2012 ne déploie ses effets qu'à la prochaine échéance possible, à savoir le 30 novembre 2012. 5. Condamner D. \_\_\_\_\_ Sàrl à payer à Monsieur E. \_\_\_\_\_ la somme de CHF 29'884 fr. 70, avec intérêts à 5 % dès le 17 octobre 2012. 6. Condamner D. \_\_\_\_\_ Sàrl au paiement des frais judiciaires et des dépens de Monsieur E. \_\_\_\_\_, comprenant le défraiement d'un représentant professionnel. 7. Débouter D. \_\_\_\_\_ Sàrl de toutes autres ou contraires conclusions. » Par réponse du 2 octobre 2013, la défenderesse D. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au rejet de la demande. Une audience a eu lieu le 21 novembre 2013, à laquelle les parties ont comparu personnellement, assistées de leurs conseils. En outre, trois témoins ont été entendus. Lors de cette audience, le demandeur a déclaré notamment ce qui suit : « Pendant le stage chez D. \_\_\_\_\_ Sàrl, soit durant les mois de mars à mai 2012, j'ai touché des indemnités pour les trajets. Ce n'était plus le cas ensuite. Il a été discuté dès le début avec M. X. \_\_\_\_\_ qu'il fallait faire des régates et aller montrer les voiles. Des voiles ont été faites spécialement pour promouvoir D. \_\_\_\_\_. Cela faisait donc partie de mon activité. Nous n'avons jamais discuté des horaires globaux avec M. X. \_\_\_\_\_. J'avais toutefois inscrit toutes les régates sur un calendrier et nous parlions beaucoup. Il savait donc où j'étais. En revanche, les horaires des régates n'étaient pas définis. On ne sait jamais combien de temps ça peut durer. Au demeurant, après les régates, je ne rentrais pas chez moi. C'est justement là qu'il faut profiter de passer du temps avec les clients, les emmener manger. Ces horaires sont inhérents à la profession. On peut faire moins, mais le commerce se développe moins vite. Je n'ai pas demandé à compenser ces heures ou à être payé. La participation à ces régates est exclusivement liée à mon activité de voilier. D'ailleurs, après mon licenciement, je n'ai plus régaté jusqu'à cet été. S'agissant des heures supplémentaires, je réclame le paiement de huit weekends lors desquels j'ai régaté. J'ai compté six heures par jour, fois deux pour le samedi et le dimanche. Je n'ai pas pris en compte les heures effectuées durant les soirées. Je n'ai pas traité M. X. \_\_\_\_\_ de grand paranoïaque. Pour répondre à Me Défago Gaudin, le 16 octobre 2012, lorsque je suis arrivé au bureau, M. [...] m'a donné une lettre d'avertissement, ainsi qu'un règlement d'entreprise, et m'a informé qu'il avait coupé mes accès à l'intranet du groupe et à mon email professionnel. Il m'a demandé de signer les deux documents remis. J'ai accepté d'attester du fait que l'avertissement m'avait été communiqué ce jour-là. S'agissant du règlement d'entreprise, je lui ai indiqué que je voulais en prendre connaissance avant de signer. Dans la lettre d'avertissement, M. X. \_\_\_\_\_ parlait de problèmes qu'il n'avait jamais évoqués avant et d'histoires anciennes qui dataient de l'été. Nous avons discuté des points évoqués dans l'avertissement. J'avais du mal à comprendre pourquoi ces points étaient soulevés à ce moment-là. M. X. \_\_\_\_\_ m'a informé qu'il était obligé de me donner cet avertissement pour ne pas avoir à rembourser les AIT. Après être rentré, j'ai contacté Me Défago. Le 18 octobre 2012, il était prévu que j'aille chercher une voile sur un bateau. En arrivant au bureau, j'ai vu qu'il y avait un papier dans le fax, mais je ne l'ai pas regardé pensant qu'il ne me concernait pas. Alors que je travaillais à l'atelier, M. X. \_\_\_\_\_ est venu vers moi. Nous avons essayé de discuter concernant les motifs de l'avertissement. Nous avons rapidement constaté qu'il n'y avait pas de terrain d'entente. M. X. \_\_\_\_\_ est remonté au bureau. Il est redescendu quelques minutes après. Il avait l'air très énervé, Il m'a dit: « Tu me rends les clés et tu dégages » Après lui avoir posé la question, il m'a confirmé que je ne devais plus revenir. Il m'a précisé que pour récupérer mes affaires, je devais passer par mon avocate. Je les ai

récupérées environ un mois plus tard sur le pas de la porte. Au début de mon activité pour D. \_\_\_\_\_ Sàrl, lorsque je m'occupais des commandes de voiles pour les clients que j'amenaient, j'envoyais la confirmation de commande à M. X. \_\_\_\_\_ au moment de la facturation. Par la suite, il m'a demandé de le faire aussitôt que possible. Je me suis exécuté dès le mois de septembre 2012. Mon avocate vous produit d'ailleurs un lot de pièces sous bordereau à ce sujet. J'étais en constant déplacement pour le travail. Je devais notamment aller chercher des voiles, essentiellement dans la région du Léman. Ces déplacements avaient lieu plusieurs fois, par semaine. J'ai notamment fait des journées de prospection en m'arrêtant dans tous les ports pour y déposer des flyers. Pour répondre à Me [...], j'ai demandé des défraiements pour des grands déplacements, par exemple à Zurich ou au Lac de Constance. Pour aller à Zurich, j'ai utilisé le véhicule de M. X. \_\_\_\_\_. Je n'ai pas demandé de remboursement pour mes frais de véhicule durant le contrat, parce que je suis quelqu'un d'investi et que je n'aime pas discuter pour de l'argent. Tout cela était basé sur une bonne entente. Je sais le nombre de voiles que j'ai vendues, qui sont listées dans les pièces. Je ne recevais pas le bon signé par le client. En revanche, M. X. \_\_\_\_\_ me disait quand il avait reçu l'argent. J'ai détruit les documents D. \_\_\_\_\_ Sàrl qui figuraient sur mon ordinateur à la demande du précédent conseil de la défenderesse. J'avais préalablement transmis copie de ces pièces à mon avocate. En plus de vingt ans de métier, j'ai travaillé dans plusieurs voileries. Pour répondre à la juge assesseur, lorsque je partageais des repas après des régates avec des clients potentiels, il m'est arrivé de prendre le repas à ma charge, sans pour autant en demander le remboursement à D. \_\_\_\_\_ Sàrl. » X. \_\_\_\_\_, représentant de la défenderesse, s'est quant à lui exprimé notamment en ces termes : « Le travail de M. E. \_\_\_\_\_ durant les mois de mars à mai 2012 était impeccable. Ensuite du stage, nous avons discuté des conditions salariales. J'ai toujours dit à M. E. \_\_\_\_\_ que le salaire de 6'500 fr. par mois comprenait tout, y compris les heures supplémentaires. En revanche, les frais d'essence lui étaient remboursés à sa demande, sur la base d'un ticket. J'ai remboursé l'essence entre dix et quinze fois. Depuis le mois de juin 2012, l'attitude de M. E. \_\_\_\_\_ a commencé à poser problème. En revanche, je n'avais rien à redire sur la qualité technique de son travail. J'ai demandé à différentes reprises à M. E. \_\_\_\_\_ de me transmettre les confirmations de commande, les offres. Je n'avais jamais rien. Je le lui ai demandé par oral à une dizaine de reprises entre juin et mi-octobre 2012. Il y a eu un problème avec une voile au mois de juin 2012. Je n'étais pas content du travail. Au mois de septembre 2012, M. E. \_\_\_\_\_ a fait une offre qu'il ne m'a pas transmise. Il y avait une erreur dans le devis. A cause de cela, j'ai perdu un client car depuis ce moment-là il n'a plus commandé de voiles. Il était convenu que M. E. \_\_\_\_\_ participe à différents événements, soit notamment des régates, pour faire la promotion de D. \_\_\_\_\_ Sàrl. Ces événements se déroulaient aussi le week-end et le soir. En contrepartie, M. E. \_\_\_\_\_ venait travailler plus tard le matin. Au moment où j'ai donné l'avertissement à M. E. \_\_\_\_\_, j'ai averti le groupe D. \_\_\_\_\_ qu'il y avait des problèmes avec cet employé. J'ai expliqué que j'avais des problèmes depuis pas mal de temps et qu'il y avait une rupture de confiance. C'est eux qui ont décidé de couper ses accès informatiques pour éviter toute fuite. Compte tenu de cela, M. E. \_\_\_\_\_ ne pouvait plus accéder au programme pour dessiner des voiles. Toutefois, cela n'était pas un problème car, à cette période-là, il travaillait à l'atelier. J'ai expliqué à M. E. \_\_\_\_\_ que ses accès avaient été coupés. Je lui ai dit qu'on allait discuter et que si on trouvait un terrain d'entente, ses accès seraient rétablis. Nous n'avons pas trouvé de terrain d'entente et ses accès n'ont pas été rétablis. Après l'avertissement, il y a eu le problème de devis que j'ai mentionné avant. Il y avait également l'attitude de M.

E. \_\_\_\_\_ qui me prenait de haut. Il m'a fait subir la présence du chien de son amie qui sentait très mauvais. Ce n'est pas pour ces motifs que je l'ai licencié. Le jour du licenciement, M. E. \_\_\_\_\_ m'a traité de « parano ». Je n'ai pas réagi. Il a alors dit que j'étais « un grand parano ». Je suis monté dans mon bureau et j'ai appelé mon avocat. Il m'a dit que dans ce contexte je pouvais licencier M. E. \_\_\_\_\_. Je ne me souviens pas dans quel contexte M. E. \_\_\_\_\_ m'a traité de parano. C'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Pour répondre à Me [...], après le licenciement de M. E. \_\_\_\_\_, j'ai appris qu'il avait abîmé le bateau d'un client. A une autre occasion, un client m'a pris pour le collaborateur de M. E. \_\_\_\_\_. J'ai fait un règlement d'entreprise suite au reproche de M. E. \_\_\_\_\_ quant à son inexistence. Nous n'étions que deux dans l'entreprise. Ce document n'a jamais été signé par M. E. \_\_\_\_\_. Contrairement à ce que sous-entend M. E. \_\_\_\_\_, j'ai reçu le fax de son avocate après l'avoir licencié. Pour répondre à Me Défago Gaudin, M. E. \_\_\_\_\_ m'a imposé ses dates de vacances du mois d'août et j'ai accepté. Il n'y avait pas de vacances au prorata pour le stage. Il n'avait pas travaillé pour mériter deux semaines de vacances. Je ne lui ai pas fait de reproches écrits, car j'ai finalement accepté les dates. (...) » Le témoin [...], conseiller en personnel auprès de l'ORP de Payerne, a notamment expliqué qu'il ne vérifiait pas, dans le cadre de ses visites en entreprise, la capacité financière des sociétés s'agissant de la poursuite d'un emploi après le stage. Il a également expliqué qu'il ne savait pas pour quelle raison le demandeur avait été considéré comme ayant « un mauvais profil professionnel » au moment de la demande d'octroi de l'AIT, dans la mesure où il n'était pas son conseiller ORP. Il a toutefois précisé que cette mention se rapportait d'une manière générale à une personne ayant un besoin de formation plus élevé qu'un chômeur ordinaire. Le témoin [...] a déclaré connaître le demandeur depuis une vingtaine d'années et avoir effectué de nombreuses régates en tant qu'équipier avec lui. Il a expliqué que le demandeur avait participé à des soirées d'entraînement le mercredi et organisé un samedi d'entraînement lors duquel il avait donné différents conseils dans un but de formation et dans un but commercial, à savoir de vendre des voiles D. \_\_\_\_\_. Selon lui, le demandeur était un très bon conseiller technique. Il s'était présenté en tant que voilier chez D. \_\_\_\_\_. Ce témoin a également exposé que dans son groupe, il y avait trois bateaux, dont l'un allait prochainement être équipé avec des voiles D. \_\_\_\_\_, alors que les deux autres l'auraient été aussi si M. E. \_\_\_\_\_ était resté chez D. \_\_\_\_\_. Lorsque le demandeur travaillait chez D. \_\_\_\_\_, il participait à de nombreuses régates. C'était également le cas avant et c'est toujours le cas après, mais à l'époque où il travaillait pour D. \_\_\_\_\_, il avait accéléré le rythme. Il était allé plusieurs fois chercher des bateaux à une importante distance du lieu de la régate, par exemple à Crans pour une régate à Morges ou encore à Zurich pour une régate à Morges également. Il lavait et préparait les bateaux. Il entraînait l'équipe et participait aux épreuves. A chaque occasion, lors de ces événements, le demandeur faisait de la promotion pour D. \_\_\_\_\_. Le témoin [...] a indiqué connaître le demandeur depuis quinze ans. En septembre 2012, il avait commandé des voiles D. \_\_\_\_\_, mais un problème était intervenu avec l'une des voiles. Selon ce témoin, ce n'est pas le demandeur qui avait dessiné ces voiles. Lorsqu'il avait conféré avec X. \_\_\_\_\_ de la livraison du matériel, celui-ci lui avait paru remonté contre le demandeur. Ce témoin a également déclaré qu'il avait entendu parler de l'enseigne W. \_\_\_\_\_ en août ou septembre 2013, par le biais du demandeur. Il avait alors commandé des voiles à fin septembre 2013 auprès de lui et avait bénéficié d'un rabais d'automne, une telle ristourne étant courante dans le domaine de la voile. En droit : 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état

des conclusions s'élève à 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272]). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, en l'occurrence la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135). b) Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JT 2011 III 43 et les références citées). En l'espèce, outre une pièce ayant trait à la procédure, l'appelante produit quatre pièces. Parmi celles-ci, le contrat de travail du 15 mai 2012 et l'avertissement du 16 octobre 2012 figurent au dossier de première instance, de sorte que leur recevabilité n'a pas à être examinée. En revanche, la « déclaration de santé » du 16 octobre 2012 établie à l'attention de l'assurance [...] ainsi que la pièce « CD avec enveloppe » du 21 novembre 2012 auraient pu être produites en première instance ; dès lors que l'appelante ne démontre pas qu'elle a fait preuve de la diligence requise en ne les produisant qu'en appel, elles sont irrecevables. 3. a) L'appelante, sous la plume de son associé gérant X.\_\_\_\_\_, revient sur les faits qui ont conduit à la rupture du lien de confiance avec l'intimé et motivé son licenciement avec effet immédiat. Selon X.\_\_\_\_\_, une fois le stage et le temps d'essai terminés, l'intimé aurait régulièrement refusé de lui transmettre des informations importantes et aurait signé des bons de commande sans y être autorisé. X.\_\_\_\_\_ expose avoir adressé à l'intimé de nombreux avertissements oraux. Il aurait même contacté la conseillère ORP de l'intimé, [...], pour l'informer de la situation. Par ailleurs, l'intimé aurait tenté d'obtenir une liste des propriétaires d'une catégorie très convoitée de voiliers, « ceci dans un but précis, partir avec le maximum de données de l'entreprise ». Constatant que l'intimé ne changeait pas de comportement malgré les avertissements et alors que ses agissements avaient entraîné la perte de clients, X.\_\_\_\_\_ aurait décidé de lui remettre l'avertissement écrit du 16 octobre 2012 et de lui couper les accès au système intranet afin de protéger les données confidentielles du « groupe D.\_\_\_\_\_ » et de D.\_\_\_\_\_ Sàrl. Néanmoins, selon X.\_\_\_\_\_, l'intimé n'était nullement empêché de travailler, puisqu'il disposait d'un ordinateur et d'un accès à Internet. Le 18 octobre 2012, l'intimé l'aurait traité de « grand paranoïaque » à plusieurs reprises, et l'aurait insulté. Considérant que le lien de confiance était par conséquent définitivement rompu, et sur conseil de son avocat d'alors, X.\_\_\_\_\_ avait décidé de licencier l'intimé avec effet immédiat. b) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Il faut que l'attitude du travailleur ne permette pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 c. 1c). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 c. 4a et les arrêts cités), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 c. 4.1 ; ATF 129 III 380 c. 2.2). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 c. 3b). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. L'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable, les exigences étant d'autant plus grandes que le poste est élevé et le délai ordinaire de résiliation long (TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 c. 6.1 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 130 III 28 c. 4.1 et les références). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C\_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son

travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 c. 1c). En tous les cas, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme – lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement – ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler, Droit du travail, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2008, p. 490). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wyler, op. cit., pp. 490 et 492). L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 c. 6.3.2 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 c. 3.2 ; Wyler, op. cit., p. 502) C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO). c) En l'espèce, la discussion ayant eu lieu entre les parties le 18 octobre 2012, au cours de laquelle l'intimé aurait traité X.\_\_\_\_\_ de « grand paranoïaque », semble constituer l'élément déclencheur du licenciement intervenu par oral et dont les motifs ont été communiqués par lettre du 19 octobre 2012. Or, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'appelante ne disposait pas d'un juste motif de licenciement immédiat, et ceci à plusieurs égards. En premier lieu, l'absence de communication d'éléments importants tels que des bons de commande, reprochée à E.\_\_\_\_\_, ne justifiait pas un licenciement immédiat. Il ressort en effet du dossier que les bons de commande étaient transmis à X.\_\_\_\_\_ par courriel. Certes, cette transmission intervenait souvent après un certain laps de temps. Toutefois, il apparaît que dès le mois de septembre 2012, l'intimé communiquait immédiatement les courriels à X.\_\_\_\_\_. En tout état de cause, l'appelante n'a pas démontré qu'une nouvelle violation du contrat serait intervenue entre l'avertissement du 16 octobre 2012 et le licenciement du 18 octobre 2012, soit en seulement deux jours. S'agissant des reproches faits à l'intimé en lien avec son site Internet www. [...]ch, l'appelante n'apporte pas la preuve que ce site lui aurait fait concurrence, rien ne permettant d'ailleurs de penser qu'une activité commerciale était exercée par le biais de ce site à l'époque des faits litigieux. Les manquements reprochés par l'appelante à l'intimé en relation avec une erreur de prix dans une offre datant du mois de septembre 2012 et les défauts constatés sur un spi livré à une date indéterminée ne sauraient non plus constituer des motifs de licenciement immédiats, dès lors qu'ils sont intervenus bien antérieurement audit licenciement et qu'ils n'apparaissent pas graves au point de justifier la rupture du lien de confiance entre l'employeur et l'employé. L'appelante n'a pas non plus démontré que l'intimé se serait fait passer pour son associé gérant. La qualification de « responsable technique et vente de D.\_\_\_\_\_ Sàrl pour la région du lac Léman » ressort directement de l'annonce publiée par l'appelante elle-même sur le site www. [...]ch. Le fait que l'intimé prenait des engagements au nom de la société semblait entrer dans ses tâches de représentation. Au surplus, la déclaration qui aurait été faite par l'intimé devant un client, selon laquelle il voulait « reprendre D.\_\_\_\_\_ en Suisse » mais que X.\_\_\_\_\_ lui était « passé devant », n'est corroborée par aucun élément du dossier. Quoi qu'il en soit, une telle

déclaration n'était pas de nature à justifier un licenciement immédiat. Les retards répétitifs reprochés à l'intimé n'ont pas été prouvés par l'appelante. A cet égard, la lettre d'avertissement du 16 octobre 2012 mentionne uniquement un retard constaté le 12 octobre 2012. Or, l'intimé a démontré que ce jour-là, il avait envoyé un MMS à X. \_\_\_\_\_, l'informant qu'il était retardé par un embouteillage. Par ailleurs, l'appelant avait accepté les deux semaines de vacances prises par l'intimé en été 2012, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui reprocher de les lui avoir imposées. Cela ne constituait en tous les cas pas un motif de licenciement immédiat. Quant à l'allégation selon laquelle l'intimé aurait traité X. \_\_\_\_\_ de « grand paranoïaque » le 18 octobre 2012, elle n'est pas établie par la seule déclaration de X. \_\_\_\_\_, qui est contestée. A supposer qu'elle soit avérée, elle serait insuffisante pour justifier un licenciement immédiat. De tels propos, prononcés sous le coup de la colère, ne constituent pas une atteinte telle que le destinataire en serait gravement dénigré, dans un contexte aussi tendu que celui qui régnait, l'intimé s'étant fait notifier un avertissement et vu ses accès à ses courriels et à l'intranet de la société bloqués. En définitive, les éléments précités, même considérés ensemble, n'apparaissent pas objectivement propres à rompre irrémédiablement le lien de confiance entre les parties. Au demeurant, rien n'empêchait l'appelante, le cas échéant, de procéder à un licenciement ordinaire de l'intimé, le délai de résiliation ordinaire n'étant que d'un mois en l'espèce, et de le libérer de son obligation de travailler avec effet immédiat, si elle craignait le vol de données confidentielles. Enfin, l'appelante n'a pas laissé à l'intimé un délai suffisant entre l'avertissement et le licenciement immédiat pour qu'il puisse remédier aux reproches formulés, la volonté de le licencier paraissant avoir existé dès le jour de l'avertissement, puisqu'à cette date ses accès à l'informatique avaient déjà été bloqués, les explications de l'appelante à cet égard n'étant guère convaincantes.

4. a) L'appelante conclut au rejet des prétentions en paiement de l'intimé, dont font partie le paiement de son salaire jusqu'au 30 novembre 2012 ainsi que son droit aux vacances. b) Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Par ailleurs, le droit aux vacances doit être fixé proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO). c) Les premiers juges ont arrêté à 3'594 fr. 60 le salaire brut dû à l'intimé pour le mois d'octobre 2012, correspondant à douze jours ouvrables à 299 fr. 55 dès le 19 octobre 2012. Pour le mois de novembre 2012, le salaire dû s'est élevé à 6'500 fr. brut. Les calculs des premiers juges doivent être confirmés, dès lors que le contrat a été résilié sans justes motifs et que le délai de résiliation ordinaire courait jusqu'au 30 novembre 2012. Au demeurant, l'appelante n'invoque aucun motif qui commanderait de s'écarter de ces montants. S'agissant du droit aux vacances de l'intimé, les premiers juges ont retenu qu'il devait se calculer sur la durée totale de son activité pour l'appelante, y compris le stage initial de trois mois, ce que l'appelante ne remet pas en cause. Or, une période de travail de neuf mois représente un droit aux vacances de trois semaines. L'intimé ayant pris au total deux semaines et une demi-journée de vacances, ce qui n'est au demeurant pas contesté par l'appelante, il lui restait un total de 4,5 jours à prendre, et l'indemnité fixée par les premiers juges à 1'348 fr., payable avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 novembre 2012, doit être confirmée.

5. a) L'appelante conclut également, en substance, à l'annulation de l'indemnité pour résiliation injustifiée fixée par les premiers juges en faveur de l'intimé. b) Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant

correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 c. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, p. 574; Wyler, *op. cit.*, p. 517). c) En l'espèce, l'indemnité pour résiliation injustifiée fixée par les premiers juges à un mois de salaire est conforme aux principes développés par la jurisprudence et la doctrine. Elle tient compte du caractère abrupt du licenciement, du fait que l'intimé a subi une période de pénalité avant le versement de ses indemnités de l'assurance chômage, de la longue période sans emploi rencontrée par l'intimé, mais également de la brièveté des rapports contractuels, de l'âge de l'intimé et du fait qu'il a pu rebondir sur le plan professionnel. Dès lors, la conclusion de l'appelante, à l'appui de laquelle elle n'apporte du reste aucune motivation, doit être rejetée. 6. Enfin, s'agissant des dépens mis à la charge de l'appelante à hauteur de 1'000 fr. par les premiers juges, il y a lieu de constater que l'intimé ayant en partie obtenu gain de cause sur le principe du licenciement immédiat injustifié, la compensation partielle des dépens était justifiée, conformément à l'art. 106 al. 2 CPC. 7. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer sur l'appel et n'a donc pas encouru de frais pour la procédure de deuxième instance (art. 95 al. 3 CPC).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.