

VD_GERICHTE P316.010367 vom 13. Mai 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-05-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P316.010367

FR: VD_GERICHTE P316.010367 du 13 mai 2019

IT: VD_GERICHTE P316.010367 del 13 maggio 2019

Erwägungen

E. 3

Outre des pièces de forme (P. 1 à 3), l'appelant a produit la facture finale de B. _____ Sàrl du 8 avril 2015 telle que présentée par l'intimée dans le cadre de la procédure pénale (P. 4). Ce titre est recevable dès lors qu'il figure au dossier de première instance, auquel a été versé celui de la procédure pénale.

E. 4.1

Dans un premier moyen, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimée n'avait pas résilié son contrat de travail en temps inopportun.

- 15 - L'intéressé fait valoir que l'autorité précédente ne pouvait pas tenir pour établie la version de l'intimée quant au déroulement de la journée du 26 mars 2015 sur la base des déclarations des témoins Z. _____ et D. _____. Il soutient que les déclarations du témoin Z. _____ seraient confuses et ne permettraient pas de confirmer la tenue d'un entretien entre lui-même et J. _____ le 26 mars 2016, ni le fait qu'une lettre de licenciement lui a été remise à cette occasion. Quant au témoin D. _____, il prétend que ses déclarations seraient sujettes à caution puisqu'il travaille toujours pour le compte de l'intimée, qu'il aurait indiqué avoir parlé à son patron du fait qu'il devait comparaître comme témoin et que ses souvenirs seraient précis sur la date du 26 mars 2015, alors qu'ils ne le seraient pas sur d'autres points. Selon l'appelant, l'entretien auquel ont fait référence ces témoins correspondrait à celui qu'il prétend s'être déroulé le 27 mars 2015, lorsqu'il aurait remis à son employeur le certificat médical du Dr L. _____ daté de « 2015 » attestant d'une incapacité de travail dès le 26 mars 2015. L'appelant relève encore que la lettre de résiliation datée du 26 mars 2015 et envoyée le lendemain ne fait pas mention d'un entretien de licenciement qui aurait eu lieu le jour en question, ni de la remise en main propre d'une lettre de licenciement, et que le conseil de l'intimée n'aurait fait état de l'entretien du 26 mars 2015 que dans un courrier du 17 juin 2015, ce qui démontrerait encore que l'entretien du 26 mars 2015 et la remise d'une lettre de licenciement à cette occasion n'auraient jamais eu lieu. Les premiers juges ont considéré que les témoins Z. _____ et D. _____ avaient confirmé sans équivoque la tenue d'un entretien entre le demandeur et J. _____ dans les locaux de la défenderesse le 26 mars 2015 et que leurs déclarations permettaient de retenir que le demandeur avait reçu une lettre de résiliation à cette occasion. Compte tenu de ces éléments, les magistrats ont retenu la version de l'intimée quant au déroulement de la journée du 26 mars 2015, à savoir que l'appelant avait déjà travaillé une partie de la journée du 26 mars 2015, ceci sans présenter ni annoncer une incapacité de travail, et que l'intéressé avait été convoqué dans la journée pour un entretien visant à lui communiquer son licenciement et lui remettre une lettre de résiliation de son contrat de

- 16 - travail pour l'échéance du 30 avril 2015. L'autorité précédente a ainsi implicitement considéré que la résiliation signifiée le 26 mars 2015 n'était pas intervenue en temps inopportun.

E. 4.2.1

L'art. 8 ch. 1 CCT dispose qu'après le temps d'essai, le contrat individuel de travail peut être résilié par écrit par les parties, moyennant le respect d'un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois lors de la première et de la deuxième année de service. La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie (ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 113 II 259 consid. 2a, JdT 1988 I 175). Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de cet écrit (TF 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3 et les références citées).

E. 4.2.2

Intitulé « protection contre les licenciements », l'art. 10 CCT a notamment la teneur suivante : « 1. Après le temps d'essai, la résiliation d'un contrat individuel de travail est exclue : a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours; b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail est réputé caduc, sauf autres cas de protection résultant du présent article; c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité à plein temps - 17 - dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté); d) durant 120 jours au cours de la 1ère année de service, durant 180 jours de la 2ème à la 5ème année de service et durant 270 jours à partir de la 6ème année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit); e) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ; f) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale. 2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période pour les cas cités à l'art. 10 al. 1, lit a), e) et f) et après un délai de 30 jours au cours de la 1ère année de service, de 90 jours de la 2ème à la 5ème année de service et de 180 jours à partir de la 6ème année de service pour les cas cités à l'art. 10 al. 1 lit. b), c) et d). » Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant

celle-ci, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO). L'art. 336c CO fait partie des dispositions relativement impératives, en ce sens qu'un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective ne peut pas y déroger au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler. En cas de maladie ou d'accident, le travailleur

- 18 - aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (TF 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; TF 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 4.1 et les références citées). Confronté à la question de savoir si un travailleur qui produit un certificat d'arrêt de travail – ou dont l'incapacité de travailler a été constatée d'une autre manière qui a convaincu le juge –, mais qui continue néanmoins à exercer son activité, peut bénéficier de la protection de l'art. 336c CO, le Tribunal fédéral a jugé que cette disposition s'appliquait, sauf si l'atteinte à la santé s'avérait insignifiante au point de ne pas empêcher l'employé d'occuper, le cas échéant, un nouveau poste de travail (ATF 128 III 212 consid. 2c ; TF 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 4.2 ; TF 4C.331/1998 du 12 mars 1999 consid. 2a et 2b). La Haute Cour considère par ailleurs que lorsque le travailleur accomplit son travail normalement sans présenter aucun signe de maladie au moment où son licenciement lui est signifié, qu'il se plaint de malaise seulement après et qu'il se rend ensuite chez le médecin, lequel atteste d'une incapacité de travail dès le jour de la consultation, la résiliation n'intervient pas en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO et est valablement donnée (TF 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3 in fine ; cf. Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3e éd., Berne 2014, p. 685). Dans un tel cas, le délai de résiliation est ensuite suspendu (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 685). Le moment pour calculer la durée de la protection correspond au premier jour de l'incapacité de travail. La période de protection ne s'étend que durant le délai légal ou conventionnel de congé proprement dit. Le délai de préavis n'est pas pris en compte. Pour déterminer la période de protection, il faut procéder à un calcul rétroactif et partir non pas de la résiliation, mais de l'échéance du contrat. Ainsi, en présence d'un licenciement donné le 4 avril, alors que le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois, le contrat prendra fin au 31 mai. Le délai de congé, calculé rétroactivement, va du 1er au 31 mai ; le mois de mai correspond à la période de protection, qui ne couvre pas le laps de temps entre le 4 et le 30 avril (Aubry Girardin, *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, nn. 29 et 40 ad art. 336c CO et les références citées).

- 19 -

E. 4.2.3

L'autorité d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2, RSPC 2016 p. 46). L'art. 310 CPC ne précise pas comment le juge d'appel doit apprécier les preuves et sur quelles bases il peut se forger une opinion (TF 4A_748/2012 du 3 juin 2013 consid. 2.1). Lors de son appréciation, le juge tient compte des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Afin de favoriser la découverte de la vérité matérielle, l'appréciation de la crédibilité d'un témoin repose dès lors sur la libre appréciation du juge (Bohnet, *CPC annoté*, Neuchâtel 2016, n. 1 ad art. 157 CPC et l'arrêt

TF 5A_404/2014 du 29 juillet 2015 consid. 2.3.2 cité). L'appréciation des preuves par le juge consiste, en tenant compte du degré de la preuve exigé, à soupeser le résultat des différents moyens de preuve administrés et à décider s'il est intimement convaincu que ce fait s'est produit, et partant, s'il peut le retenir comme prouvé. Il convient d'admettre à cet égard que, lorsque la preuve d'un fait est particulièrement difficile à établir, les exigences relatives à sa démonstration sont moins élevées ; elles doivent en revanche être plus sévères lorsqu'il s'agit d'établir un fait qui peut être facilement établi, en produisant par exemple un document officiel. Cette règle de preuve trouve également application lorsque la cognition du juge est limitée à la vraisemblance (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2). Il n'y a pas lieu de dénier toute force probante à un témoignage du seul fait que son auteur est l'employé d'une partie dans un procès de droit du travail (CACI 18 août 2017/366 consid. 4.3).

- 20 - De manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133 consid. 3.2.3 et les références citées).

E. 4.3

En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'appelant, on ne saurait reprocher à l'autorité précédente de s'être fondée sur les déclarations des témoins Z. _____ et D. _____ pour tenir pour établie la version de l'intimée quant au déroulement de la journée du 26 mars 2015, au détriment de celle de l'appelant. Le témoin Z. _____ a en effet déclaré qu'elle croyait se souvenir que durant un entretien s'étant déroulé durant la journée du 26 mars 2015 dans les bureaux de l'intimée, J. _____ avait remis à l'appelant un courrier lui signifiant son licenciement. Elle a indiqué qu'elle se souvenait que l'appelant s'était emporté, mais ne se rappelait pas s'il avait déchiré ce courrier ou l'avait jeté par terre. Ce témoin était certaine d'avoir eu à préparer un courrier de licenciement pour l'appelant, en précisant qu'elle n'avait pas pour habitude de se référer dans ce genre de courrier à un éventuel entretien préalable. Elle a exposé qu'elle ne savait pas si un courrier avait été adressé à l'appelant par la suite. Elle a en outre déclaré que quelques mois avant l'entretien du 26 mars 2015, l'appelant lui avait parlé d'une incapacité de travail en raison d'un accident et qu'elle n'avait pas le souvenir que l'intéressé lui ait communiqué quelque chose de particulier par rapport à son état de santé le 26 mars 2015. Quant au témoin D. _____, il a déclaré en substance que d'habitude l'appelant était présent le matin et que le matin du 26 mars 2015, à 7h00, ils étaient comme d'habitude tous au dépôt. Il a confirmé que durant la matinée du jour en question, J. _____ avait convoqué l'appelant dans les bureaux et que durant cet entretien, J. _____ avait remis à l'intéressé un courrier lui signifiant son licenciement. Il a ajouté qu'il se trouvait dans le bureau à côté de celui dans lequel J. _____ avait

- 21 - reçu l'appelant, en sachant que l'intimée avait demandé à Z. _____ de préparer une lettre de licenciement qu'elle avait l'intention de remettre en main propre à l'appelant. Ce témoin se souvenait que le ton était monté entre J. _____ et l'appelant et que cet entretien ne s'était pas bien terminé car l'appelant n'avait pas accepté la lettre de licenciement. Il a précisé qu'il avait vu la lettre de licenciement au bureau avant que J. _____ la remette à l'appelant et qu'une lettre avait ensuite été adressée à l'intéressé sous pli recommandé pour le licencié, sans savoir s'il s'agissait de la lettre que celui-ci avait refusé de contresigner ou d'une autre lettre. Force est ainsi de constater, à l'instar des premiers juges, que les déclarations des témoins Z. _____ et D. _____ permettent

d'établir que le 26 mars 2015, l'appelant est venu travailler dès 7h du matin sans présenter ni annoncer une incapacité de travail – ce que l'intéressé a du reste confirmé en déclarant avoir « travaillé normalement jusque vers 14h » – et qu'il a été convoqué durant la journée par J. _____, entretien au cours duquel ce dernier lui a communiqué son licenciement en lui remettant une lettre de résiliation de son contrat de travail. On ne saurait considérer les déclarations du témoin Z. _____ comme confuses et évasives du seul fait qu'elle a indiqué qu'elle croyait se souvenir que lors de l'entretien du 26 mars 2015, J. _____ avait remis à l'appelant un courrier lui signifiant son licenciement ou qu'elle ne se souvenait pas si l'intéressé avait déchiré et jeté par terre ledit courrier. En outre, on ne saurait nier toute force probante aux déclarations du témoin D. _____ du seul fait qu'il est toujours employé de l'intimée ou qu'il a parlé à son employeur du fait qu'il devait venir témoigner – étant précisé qu'il a ajouté que son employeur ne lui avait pas dit ce qu'il devait répondre aux questions qui allaient lui être posées –, dès lors que l'appelant ne démontre pas que ce témoin aurait un intérêt personnel à l'issue de la cause. Quant au fait que la lettre de résiliation datée du 26 mars 2015 et envoyée à l'appelant le lendemain ne mentionne pas la tenue de l'entretien du 26 mars 2015 ou la remise d'une lettre de licenciement en main propre à cette occasion, il ne permet pas de considérer que ledit entretien n'aurait jamais eu lieu ou qu'une lettre de licenciement n'aurait

- 22 - pas été remise en main propre. Le témoin Z. _____ a en effet indiqué qu'elle était certaine d'avoir eu à préparer un courrier de licenciement pour l'appelant, en précisant qu'elle n'avait pas pour habitude de se référer dans ce genre de courrier à un éventuel entretien préalable. A cela s'ajoute que les deux témoins précités ont confirmé que le ton était monté lors de l'entretien, ce qui permet de corroborer la version de l'intimée selon laquelle l'appelant s'est emporté après que son congé lui avait été signifié par la remise en main propre d'une lettre de licenciement. Quoi qu'en dise l'appelant, il ne ressort pas des déclarations des témoins Z. _____ et D. _____ que ceux-ci auraient confondu l'entretien du 26 mars 2015 avec celui que l'appelant prétend s'être déroulé le 27 mars 2015, lorsqu'il aurait remis à son employeur le certificat médical du Dr L. _____ attestant d'une incapacité de travail à compter du 26 mars 2015. Aucun élément du dossier ne permet d'ailleurs de corroborer cette version des faits, laquelle résulte uniquement de l'interrogatoire de l'appelant au sens de l'art. 191 CPC. Celui-ci ne revêt ainsi pas une force probante suffisante pour admettre le déroulement d'un entretien le 27 mars 2015 et mettre en doute les déclarations des témoins Z. _____ et D. _____. On relèvera en outre que dans son courrier du 14 avril 2015 dans lequel il écrivait à l'intimée qu'il considérait le congé ordinaire comme nul puisqu'intervenu alors qu'il était en incapacité de travail depuis le 26 mars 2015, l'appelant n'a pas fait mention d'un éventuel entretien s'étant déroulé le 27 mars 2015 lors duquel il aurait remis à son employeur son certificat médical, cette circonstance n'ayant été invoquée par l'intéressé qu'à l'occasion de son interrogatoire intervenu lors de l'audience du 12 avril 2018. L'appelant est ainsi malvenu de reprocher à l'intimée de n'avoir fait état de l'entretien de licenciement du 26 mars 2015 que dans un courrier du 17 juin 2015. L'appelant prétend encore que le Dr L. _____ aurait attesté dans sa lettre du 8 janvier 2018 l'avoir reçu en consultation le 26 mars 2015 et qu'il n'avait pas été fait mention d'un quelconque licenciement. Cet élément ne permet pas de considérer que la résiliation n'est pas intervenue le 26 mars 2015 dès lors que ce praticien était invité à produire les dates auxquelles l'appelant était venu en consultation durant la période du 25 mars au 1er août 2015, de

- 23 - sorte qu'il n'avait pas à indiquer si son patient, à supposer qu'il l'ait fait, lui avait parlé de la circonstance de son licenciement lors de la consultation du 26 mars 2015. Partant, il se justifie de retenir que lors d'un entretien qui s'est déroulé dans les locaux de l'intimée le 26 mars 2015, l'appelant s'est vu remettre en main propre une lettre de résiliation ordinaire des rapports de travail pour le 30 avril 2015, cette résiliation, qui respecte au demeurant la forme écrite et le délai de congé prévus par le contrat de travail et l'art.

E. 8

ch. 1 CCT, étant parvenue dans la sphère d'influence de l'appelant lors dudit entretien. Les déclarations des témoins Z. _____ et D. _____ concernant la tenue de l'entretien du 26 mars 2015 dans la journée permettent également de corroborer les déclarations de J. _____ selon lesquelles l'appelant est allé consulter le Dr L. _____ le 26 mars 2015 après que son licenciement lui avait été signifié, cette date ayant été confirmée par ce médecin et l'appelant ayant déclaré être allé le consulter dans l'après-midi du jour en question, après avoir travaillé « normalement jusque vers 14h ». Dans la mesure où l'appelant a travaillé une partie de la journée du 26 mars 2015 sans présenter ni annoncer d'incapacité de travail et où le certificat médical daté de « 2015 » faisant état d'une incapacité de travail dès le 26 mars 2015 – obtenu à la suite d'une consultation ayant eu lieu le jour en question après que le licenciement avait été communiqué à l'intéressé – ne contient aucun élément permettant de retenir que l'incapacité de travail était antérieure au licenciement, il y a lieu de considérer, conformément aux principes rappelés ci-dessus (cf. supra consid. 4.2.2), que la résiliation signifiée lors de l'entretien du 26 mars 2015 n'est pas intervenue en temps inopportun et qu'elle n'est donc pas nulle. En revanche, l'échéance du délai de résiliation doit être reportée en raison de l'incapacité de travail de l'appelant, laquelle a duré

- 24 - jusqu'au 26 juillet 2015. Compte tenu du fait que l'appelant était dans sa première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois et le délai de protection était de trente jours. Calculé rétroactivement, le délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois allait en l'occurrence du 1er au 30 avril 2015. Le mois d'avril 2015 correspond ainsi à la période de protection de trente jours prévue par l'art. 10 ch. 2 CCT, respectivement par l'art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO (cf. supra consid. 4.2.2). Compte tenu de ce délai de protection et du délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, l'échéance du délai de congé doit être reportée au 31 mai 2015. Cela étant, la question de la nullité de la résiliation ordinaire intervenue le 26 mars 2015 et du report du délai de congé au 31 mai 2015 n'est pas déterminante pour l'issue du litige. En effet, dans la mesure où l'intimée a procédé à une résiliation immédiate le 17 avril 2015, les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour même où ce congé a été communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées). Le calcul de l'échéance du délai de congé dans le cadre de la détermination de l'éventuel dommage subi par le travailleur en cas de résiliation immédiate injustifiée selon l'art. 337c al. 1 CO (cf. infra consid. 6.2.1) devra ainsi le cas échéant se faire à compter du 17 avril 2015. 5. 5.1 Dans un second moyen, l'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré qu'il existait des justes motifs de résiliation immédiate. Il reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir tenu compte des considérants figurant dans le jugement rendu par le Tribunal de police le 27 juin 2017 et

prononçant son acquittement – qui démontreraient que S._____ aurait tenu des propos contradictoires et aurait eu l’initiative de le contacter pour établir le récapitulatif litigieux et que J._____ ne pouvait pas être considéré comme étant de bonne foi –

- 25 - et de s’être ralliée à la version des faits soutenue par l’intimée. L’appelant reproche en outre aux magistrats d’avoir retenu que le congé immédiat était intervenu dans un délai approprié. Les premiers juges ont considéré que l’intimée disposait de suffisamment d’éléments pour pouvoir considérer, de bonne foi, être en présence de justes motifs de licenciement au sens de l’art. 337 CO, en soulignant que les faits rapportés par S._____, selon une version confirmée par ce dernier à plusieurs reprises et notamment en ayant été confronté à l’appelant, mettaient en lumière un manquement suffisamment grave et que l’intimée ne s’était pas contentée d’indications orales dès lors qu’elle avait vérifié leur bien-fondé en exigeant de S._____ une confirmation écrite de celles-ci. Les magistrats ont relevé qu’il ressortait indubitablement de la procédure pénale que l’appelant et S._____ avaient établi le récapitulatif litigieux ensemble, qu’il importait finalement peu de savoir de qui était venue l’initiative d’établir ce document dans la mesure où l’apparence de la situation était objectivement de nature à fonder des soupçons suffisants à l’endroit de l’appelant et que ce dernier n’avait jamais été en mesure de fournir une explication convaincante quant aux circonstances dans lesquelles il avait établi le récapitulatif litigieux et plus particulièrement quant aux raisons pour lesquelles il avait apposé sa signature à de multiples endroits sur ce document, ce qui constituait un élément fort supplémentaire pour retenir la bonne foi de l’intimée. L’autorité précédente a par ailleurs considéré que le licenciement immédiat n’était pas intervenu tardivement, en relevant qu’il était légitime pour l’intimée de demander une confirmation écrite des propos de S._____ pour s’assurer de leur bien-fondé et que ladite confirmation lui était parvenue au maximum deux à trois jours ouvrables avant le licenciement immédiat du 17 avril 2015. 5.2 5.2.1 Intitulé « Licenciement avec effet immédiat », l’art. 9 CCT dispose ce qui suit :

- 26 - « 1. L’employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention. 2. L’avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive. 3. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l’on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l’avertissement écrit n’est pas requis. 4. Au surplus, les art. 337 et suivants du CO demeurent applicables. » 5.2.2 Aux termes de l’art. 337 al. 1 CO, l’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l’autre partie le demande. 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). Le congé immédiat prévu à l’art. 337 CO peut intervenir dans n’importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1992 de droit du travail et de la sécurité sociale, Genève 1993, pp. 51 ss, 53). Ainsi, l’employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d’un ou d’une salarié(e), alors qu’une résiliation ordinaire serait frappée de nullité selon l’art. 336c al. 2 CO (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2 et les références citées). Lorsque l’employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs, les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu

importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées).

- 27 - 5.2.3 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, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. De justes motifs ont été admis dans le cas où le travailleur avait créé des pièces destinées à la comptabilité qui ne correspondaient pas à la réalité (ATF 116 II 145), en particulier dans le cas où le travailleur avait encaissé indûment une somme de 125 fr. auprès d'un client et avait caché cet encaissement en présentant à son employeur une copie de facture ne correspondant pas à l'original (ATF 101 I 545). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3b). Il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Dans une jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs, car il s'agit là de circonstances unilatérales, fondées sur la perception subjective des choses ; l'employeur ne saurait ériger sa conviction intime en juste motif. Il doit établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, publié in JAR 2011 p. 377 ; TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, publié in JAR 2010 p. 329 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 579-580 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 337 CO). La Haute Cour n'exclut pas que le soupçon d'infraction

- 28 - grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les références citées). Dans l'arrêt TF 4A_419/2015 précité, le Tribunal fédéral a relevé que l'employeur n'avait pas entendu l'employé au sujet des faits qui lui étaient reprochés et l'avait mis devant le fait accompli en lui signifiant son licenciement immédiat, alors qu'il ne pouvait apprécier la gravité de l'éventuelle faute commise par l'employé qu'après avoir communiqué avec lui, et a considéré que ce fait suffisait à priver de toute légitimité le congé immédiat fondé sur un simple soupçon (consid. 2.2 et 2.4). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend 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, 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le juge apprécie librement l'existence de justes motifs, la loi lui interdit dans tous les cas de considérer comme tel le fait que le travailleur ait été sans sa faute empêché de travailler (TF 4C.413/2004 du 19 mars 2005 consid. 2.2 et la référence citée). 5.2.4 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a

- 29 - renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). L'employeur entendra, en tout état de cause, le travailleur visé. L'employeur a le loisir et l'intérêt d'attendre la confirmation de ses soupçons, au besoin par les résultats d'une enquête pénale (Gloor, op. cit., n. 69 ad art. 337 CO et les références citées). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas attenter à la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1). Ainsi, un délai de six jours ouvrables a été admis dans le cas où la décision de

- 30 - licenciement immédiat devait être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). 5.2.5 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO). 5.3 En l'espèce, l'intimée a licencié l'appelant avec effet immédiat en raison des faits qui lui avaient été rapportés par S._____, soit sur la base de soupçons. Dans ce contexte, il se pose la question de savoir si l'intimée a fait tout ce que l'on pouvait attendre d'elle pour vérifier les soupçons. Il ressort de l'état de fait que la seule démarche

entreprise par l'intimée pour vérifier les dires de S._____ a été de demander au prénommé une confirmation écrite de ses propos, ce qui est manifestement insuffisant. On peine en effet à discerner en quoi le fait de demander une confirmation écrite de propos déjà rapportés oralement corroborerait davantage ceux-ci, ou en quoi la réception de cette confirmation aurait permis de convaincre davantage J._____ de la véracité des faits qui lui avaient été rapportés. En outre et surtout, l'intimée n'a même pas entrepris d'entendre l'appelant au sujet des faits qui lui étaient reprochés, voire d'interroger un autre employé de B._____ Sàrl sur les heures effectivement réalisées sur le chantier « [...] », ou d'obtenir de cette société les bons de régie de ses différentes interventions sur le chantier sur la base desquels le récapitulatif litigieux avait été établi, ou encore de recueillir les déterminations d'A._____ concernant les heures inscrites sur le récapitulatif litigieux puisque celui-ci, également contremaître, était en permanence sur le chantier « [...] », alors que ces démarches auraient pu être entreprises rapidement et sans difficultés. L'intimée soutient en appel qu'après que S._____ lui avait rapporté oralement le comportement de l'appelant, elle aurait

- 31 - « immédiatement pris contact » avec B._____ Sàrl et aurait obtenu une facture finale datée du 8 avril 2015 établie sur la base des heures effectivement réalisées par S._____, sous-entendant ainsi qu'elle avait pu vérifier si le nombre d'heures indiqué dans le récapitulatif litigieux était bien surévalué au regard des heures finalement facturées par la société précitée. Cette circonstance ne résulte toutefois pas de l'état de fait, n'a pas été alléguée en première instance alors qu'elle aurait pu l'être et s'avère ainsi irrecevable en appel (art. 317 al. 1 CPC). L'intimée s'est en effet contentée d'alléguer avoir procédé au licenciement avec effet immédiat après la réception de la confirmation écrite de S._____, dont elle n'avait aucune raison de douter de la parole (all. 55 à 60 de la réponse du 4 décembre 2017). Elle l'a en outre encore confirmé le 5 janvier 2018 en réponse à l'ordre qui lui avait été donné par les premiers juges de produire toutes preuves relatives aux vérifications entreprises en lien avec les accusations portées contre l'appelant, en indiquant qu'« informé des agissements du demandeur par S._____, J._____, associé gérant de X._____ Sàrl, a immédiatement demandé à celui-ci de lui remettre le bon de régie établi et signé par le demandeur faisant état de 514 heures en régie (pièce 114 [Réd. à savoir le récapitulatif litigieux]) et de mettre par écrit ses propos (pièce 113) » et que « J._____ n'avait aucune raison de ne pas croire les propos de S._____, ce d'autant que ces propos [avaient] été confirmés par la pièce 114, dont le demandeur a[vait] admis, dans le cadre de l'affaire pénale, être l'auteur, et qu'une facture finale (pièce 111), établie par B._____ Sàrl faisait état de 202 heures en régie (193 + 9) et en aucun cas de 514 heures supplémentaires ». Partant et contrairement à l'avis des premiers juges, on ne saurait retenir que l'intimée disposait de suffisamment d'éléments pour pouvoir considérer, de bonne foi, être en présence de justes motifs de licenciement, ni qu'il était suffisant d'exiger de S._____ une confirmation écrite de ses indications orales pour s'assurer de leur véracité. Force est dès lors de considérer qu'en licenciant l'appelant avec effet immédiat sur la base des seules déclarations orales et écrites

- 32 - de S._____, sans procéder à une quelconque démarche pour tenter de vérifier celles-ci auprès d'une tierce personne ou d'éclaircir la situation de fait en entendant l'appelant, l'intimée n'a pas entrepris tout ce que l'on pouvait attendre d'elle pour vérifier les soupçons, ce qui permet d'exclure le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat signifié le 17 avril 2015, conformément aux principes rappelés ci-dessus (cf. supra consid.

5.2.3). A cela s'ajoute que les faits reprochés à l'appelant se sont révélés infondés, celui-ci ayant été libéré des chefs de prévention de tentative d'escroquerie et de faux dans les titres. Si l'intéressé a certes été libéré au bénéfice du doute, il n'en demeure pas moins que l'autorité pénale n'a pas suivi la position soutenue par l'intimée selon laquelle elle aurait considéré le récapitulatif litigieux comme un bon de régie et qu'elle se serait contentée de ce document, accompagné d'une facture, pour payer en toute confiance les travaux effectués par B. _____ Sàrl, en relevant notamment à cet égard qu'il était étonnant que J. _____ n'ait pas exigé les bons de régie devant accompagner la facture de B. _____ Sàrl du 8 avril 2015 dans la mesure où le prénommé avait déclaré qu'il lui fallait ces documents accompagnés d'une facture pour procéder à un paiement, et qu'il n'était pas crédible que l'intimée n'ait retrouvé aucun bon de régie provenant de B. _____ Sàrl pour le chantier « [...] », documents dont la production avait été requise. Au terme de son instruction, le juge pénal a au contraire adhéré aux arguments de l'appelant, qui soutenait notamment que s'il avait réellement eu l'intention de tromper son employeur, la forme du document établi, intitulé « récapitulatif » et non « bon de régie », n'aurait pas été optimale, qu'au vu du nombre d'heures annoncées sur le récapitulatif litigieux – soit plus de 500 heures alors qu'habituellement les bons de régie pré-imprimés ne concernaient qu'une dizaine d'heures par bon tout au plus –, le paiement de celles-ci allait prêter à discussion, ce qui avait d'ailleurs été le cas puisque la facture de B. _____ Sàrl avait été réduite de quelque 15% par l'intimée, et que s'il voulait duper l'intimée, il ne se serait pas adressé à S. _____, qui était ami avec J. _____ depuis dix ans alors que lui-même n'était employé de l'intimée que depuis quelques mois.

- 33 - Enfin, contrairement à l'avis des premiers juges, on ne saurait considérer que l'intimée avait procédé au licenciement avec effet immédiat dans un délai de réaction adéquat. En effet, s'il convient en l'occurrence de tenir compte du temps nécessaire à l'intimée pour élucider les faits après avoir entendu les propos de S. _____ au début du mois d'avril 2015, on rappellera toutefois, ainsi qu'il a été démontré ci-dessus, que l'intimée n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour clarifier la situation et s'est contentée d'exiger de S. _____ une confirmation écrite de ses propos. Or il ressort des déclarations de J. _____ qu'il s'était écoulé environ entre dix et quinze jours maximum entre le moment où il avait rencontré S. _____ et celui où il a reçu la confirmation du prénommé. Dans la mesure où l'intimée n'a procédé à aucune autre vérification dans l'intervalle, il y a lieu de considérer que l'intimée a tardé à procéder à la résiliation avec effet immédiat, peu importe qu'elle ait signifié cette résiliation deux jours après l'établissement de la confirmation écrite par S. _____. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la résiliation avec effet immédiat du 17 avril 2015 doit être considérée comme injustifiée. 6. 6.1 L'appelant conclut à ce que l'intimée lui verse des montants de 1'049 fr. 45 à titre de salaire dû pour la période allant de son incapacité de travail jusqu'au début du délai de congé, de 6'384 fr. 20 à titre de salaire dû pendant le délai de congé et de 22'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, et réclame des intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2015 sur chacun de ces montants. 6.2 6.2.1 Selon l'art. 337c CO, lorsque 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1) ; on impute sur ce montant ce que le travailleur a

- 34 - épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO représente une créance en dommages-intérêts positifs ; le travailleur doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 604- 605). L'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.3 ; TF 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3 et les références citées ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 2 ad art. 337c CO). L'employeur, auteur d'un licenciement immédiat injustifié, doit au travailleur licencié alors qu'il était malade, à titre de dommages- intérêts, le salaire-maladie (art. 324a CO) afférent au préavis non respecté (cf. TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 4.2), augmenté, le cas échéant, du délai de protection qui aurait dû être respecté (art. 336c al. 1 CO) – pour autant qu'il ait pu le faire en cas d'absence de résiliation immédiate. Tel n'est pas le cas lorsque ce renvoi intervient pendant une incapacité de travail de longue durée et que le droit au salaire, selon « l'échelle bernoise », est épuisé. Si les parties sont convenues d'un régime complémentaire prévoyant, ex contractu, une obligation patronale de continuer à verser le salaire pour une durée supérieure à « l'échelle bernoise », le licenciement immédiat injustifié ne met pas fin aux prestations patronales pour un sinistre en cours (Gloor, Licenciement immédiat et incapacité de travail due à la maladie, DTA 2014 p. 153, spéc. p. 166 et les références citées).

- 35 - 6.2.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, celle-ci ne pouvant pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e in fine). Pour fixer cette indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), le juge peut prendre en considération la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, la situation sociale et économique des deux parties (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1 ; TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 5.1). S'il est généralement admis que le salaire brut est déterminant lorsqu'il s'agit d'arrêter l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, cela ne signifie pas encore qu'une part du treizième salaire doit nécessairement y être incluse. Il est possible en effet de se fonder sur le montant que le travailleur a gagné chaque mois avant le licenciement. Au demeurant, la loi n'impose pas de s'en tenir strictement à une quote-part de salaire (TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.3 ; TF 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.2 et 3.3). 6.2.3 Le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une

somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5% l'an (art. 104 al. 1 CO). Le débiteur

- 36 - d'une obligation exigible est mis en demeure par l'interpellation du créancier (art. 102 al. 1 CO). Aux termes de l'art. 339 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Cette règle s'applique à l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO, de sorte que cette créance porte intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 et les références citées). Il en va de même de la somme due en application de l'art. 337c al. 1 CO (TF 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 et les références citées). 6.3 6.3.1 En l'espèce, dans la mesure où la résiliation immédiate du 17 avril 2015 est injustifiée et où l'appelant était en incapacité de travail lorsque ce congé lui a été signifié, l'intéressé a droit à ce qu'il aurait pu toucher comme salaire en cas de maladie jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, reportée en raison du délai de protection dont il bénéficiait du fait de son incapacité de travail. Dès lors que l'appelant était dans sa première année de service au moment de la résiliation immédiate injustifiée, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois et le délai de protection était de trente jours. Calculé rétroactivement, le délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois allait en l'occurrence du 1er au 31 mai 2015. Le mois de mai 2015 correspond ainsi à la période de protection de trente jours prévue par l'art. 10 ch. 2 CCT, respectivement par l'art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO (cf. supra consid. 4.2.2). Compte tenu de ce délai de protection et du délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois, l'échéance du délai de congé ordinaire doit être reportée au 30 juin 2015. L'appelant a ainsi droit à ce qu'il aurait gagné comme salaire en cas de maladie jusqu'au 30 juin 2015.

- 37 - Or il ressort des éléments du dossier que l'intimée a versé son salaire à l'appelant jusqu'au 17 avril 2015 et que celui-ci a ensuite bénéficié d'indemnités journalières d'une assurance-maladie collective pour la période du 18 avril au 26 juillet 2015. Partant, les conclusions de l'appelant tendant au versement du salaire dû, d'une part, pour la période allant de son incapacité de travail jusqu'au début du délai de congé et, d'autre part, pendant le délai de congé ne peuvent être que rejetées. 6.3.2 Compte tenu de la résiliation immédiate injustifiée, il convient, sur le principe, d'octroyer à l'appelant une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO dès lors que tout manquement de l'intimée à cet égard ne peut pas être exclu et que l'on ne saurait considérer que l'appelant aurait commis une faute concomitante d'une gravité telle qu'elle exclurait toute indemnité. En ce qui concerne la quotité de celle-ci, on retiendra que si l'appelant a été licencié avec effet immédiat sur la base de soupçons qui se sont révélés infondés, on ne saurait admettre que la résiliation ait constitué une atteinte importante aux droits de sa personnalité. En effet, la manière dont la résiliation immédiate a été annoncée, soit par l'envoi d'un courrier, ne peut pas être considérée comme de nature à porter une atteinte particulière à la personnalité du travailleur. Le fait qu'une plainte pénale a été déposée contre l'appelant et que ce dernier a été libéré des chefs d'accusation ne permet pas non plus de considérer que ses droits de la personnalité auraient été atteints de manière importante dès lors que l'appelant a été libéré au bénéfice du doute et que dans ce contexte, on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir déposé plainte contre l'appelant. En outre, si l'appelant a déclaré lors de son interrogatoire qu'il ne trouverait pas d'emplois équivalents à celui qu'il exerçait auprès de l'intimée et qu'il aurait entendu des « bruits de couloir » selon lesquels il aurait commis des « actes malhonnêtes », il a précisé qu'il n'avait « postulé auprès d'aucune entreprise qui aurait refusé [s]on dossier en raison de ces bruits de couloir ». On ne saurait ainsi considérer que la

- 38 - résiliation immédiate injustifiée et la procédure pénale auraient porté atteinte à la réputation de l'appelant et à ses possibilités de retrouver un emploi. On relèvera à cet égard que l'intéressé, né le 28 mars 1990, était âgé de 25 ans au moment du licenciement immédiat, de sorte que son avenir économique et ses possibilités de retrouver un emploi n'apparaissent pas mis en péril, étant rappelé qu'il a recouvré une pleine capacité de travail à compter du 27 juillet 2015. En ce qui concerne la durée des rapports de travail, celle-ci peut être qualifiée de brève puisque la résiliation immédiate est intervenue lors de la première année de service, sept mois et demi après la date de son engagement. En ce qui concerne le comportement de l'intimée, on retiendra que celle-ci a procédé à une résiliation immédiate injustifiée sur la base de soupçons et qu'elle n'a pas entrepris ce que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle pour éclaircir la situation de fait. Enfin, on relèvera que le comportement de l'appelant à l'origine de ces soupçons, à savoir l'établissement du récapitulatif litigieux, n'est pas exempt de tout reproche. En effet, s'il a soutenu lors de son interrogatoire avoir établi le récapitulatif litigieux dans le but de démontrer à l'intimée que les heures annoncées par B. _____ Sàrl étaient trop élevées, l'appelant a déclaré ne pas avoir expliqué directement à S. _____ qu'il y avait trop d'heures, plutôt que d'établir un récapitulatif, car il était « la personne apte à valider les heures » et il n'a pas pu donner d'explications quant au fait que ledit récapitulatif ne contenait aucune indication selon laquelle il considérait qu'il y avait un nombre d'heures trop élevé, en précisant qu'il s'agissait d'une feuille de calcul. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, il se justifie, en équité, d'octroyer à l'appelant une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit un montant de 6'384 fr. 20 conformément au montant du salaire assuré par l'assurance-maladie collective ressortant du décompte du 10 septembre 2015. Ce montant portera intérêts à 5% l'an dès le 18 avril 2015, soit le lendemain du licenciement immédiat. On précisera que si cette date est antérieure à celle figurant dans les conclusions de l'appelant, à savoir le 31 août 2015, il n'y a pas violation du principe ne ultra petita (art. 58 al. 1 CPC) puisque le montant global alloué à

- 39 - l'intéressé demeure inférieure à celui réclamé (Halldy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 4 ad art. 58 CPC et la référence citée). 7. 7.1 En définitive, l'appel doit être partiellement admis en ce sens que l'intimée devra payer à l'appelant la somme de 6'384 fr. 20, plus intérêts à 5% l'an dès le 18 avril 2015. 7.2 7.2.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme le fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, publié in RSPC 2015 p. 484). Le syndicat est un représentant professionnel au sens de l'art. 68 al. 2 let. d CPC et 36 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02) et a droit à des dépens devant la Cour d'appel civile dans le cadre de l'appel dirigé contre un jugement de tribunal de prud'hommes. Peu importe qu'une rétribution soit réellement due par le client au représentant professionnel en question (CACI 1er février 2012/57 consid. 6c, JdT 2012 III 35 avec note de Colombini). 7.2.2 En l'espèce, l'appelant obtient finalement gain de cause sur le principe du licenciement immédiat injustifié, mais ne se voit allouer qu'un montant de 6'384 fr. 20 alors qu'il réclamait une

somme totale de 29'433 fr. 65, ce qui équivaut à quelque 20% de ses conclusions totales.
Dans ces

- 40 - conditions, il se justifie de répartir les frais à raison de trois quarts à la charge de l'appelant et d'un quart à la charge de l'intimée. Dès lors que le litige porte sur un contrat de travail et que la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de revenir sur la décision des premiers juges de rendre le jugement sans frais judiciaires de première instance conformément à l'art. 113 al. 2 let. d CPC. La charge des dépens de première instance est évaluée à 1'500 fr. pour chaque partie – montant correspondant aux pleins dépens dus à l'intimée tels qu'évalués par l'autorité précédente, dont la quotité n'est pas remise en cause en appel et peut être confirmée –, de sorte que, compte tenu de ce que les frais doivent être mis à la charge de l'appelant à raison de trois quarts et de l'intimée à raison d'un quart, l'appelant versera à l'intimée la somme de 750 fr. à titre de dépens de première instance. 7.3 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, la procédure étant gratuite en matière de litiges relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'500 fr. (art. 3 al. 2 et 7 TDC [Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) pour chaque partie, de sorte que, compte tenu de la répartition des frais telle que déterminée ci-dessus (cf. supra consid. 7.2.2), l'appelant versera à l'intimée la somme de 1'250 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

- 41 -

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