

VD_GERICHTE P316.042305 vom 15. November 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-11-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P316.042305

FR: VD_GERICHTE P316.042305 du 15 novembre 2017

IT: VD_GERICHTE P316.042305 del 15 novembre 2017

Erwägungen

E. 6

Le 1er janvier 2016, la défenderesse a augmenté une seconde fois le salaire du demandeur, son salaire mensuel passant ainsi à 5'150 fr. brut.

E. 7

Depuis juillet 2015, le demandeur a rencontré des problèmes relationnels avec certains de ses collègues. En février 2016, la situation s'est détériorée. Le demandeur a affirmé que ses collègues s'en prenaient continuellement à lui, tant à titre professionnel que personnel. Selon lui, ses collègues étaient notamment jaloux de ses augmentations récentes.

- 5 - Lors de son audition par le Tribunal, le demandeur a déclaré avoir informé oralement ses supérieurs du climat de travail défavorable qui régnait. Il a également déclaré qu'aucune mesure n'avait été prise par la défenderesse pour y remédier. Selon ses collègues et la défenderesse, le demandeur faisait preuve de nonchalance à son travail. Il n'était plus motivé à travailler et n'effectuait pas ses tâches au même rythme que ses collègues, ce qui ralentissait le groupe de manière générale.

E. 8

Le 28 mars 2016, Z. _____, un collègue de travail du demandeur, a vu celui-ci effectuer un travail personnel durant ses heures de travail. Le demandeur a contesté cette version des faits, alléguant avoir timbré avant d'effectuer des travaux pour son propre compte.

E. 9

Le matin du 29 mars 2016, Z. _____ a rapporté ces faits à V. _____. Le directeur a immédiatement convoqué le demandeur pour un entretien, afin de lui rappeler qu'un tel comportement n'était pas admissible au sein de l'entreprise. Le demandeur est ensuite retourné travailler. Ce jour-même, durant sa pause de midi, le demandeur s'est confié à son père au sujet des événements qui venaient de se produire. Ensuite de cela, le demandeur est retourné à son poste de travail. H. _____, père du demandeur, s'est ensuite rendu aux abords du lieu de travail de son fils, pour attendre Z. _____ et s'expliquer avec lui. Une altercation a eu lieu entre le père du demandeur et Z. _____, qui en sont venus aux mains. Des collègues du demandeur ont entendu des bruits et sont intervenus pour séparer les deux antagonistes. Il n'y avait aucun conflit personnel entre eux, il s'agissait uniquement de la dénonciation concernant le demandeur. H. _____, père du demandeur et entendu en qualité de témoin, a notamment déclaré ce qui suit :

- 6 - « Mon fils m'avait dit que c'était Z. _____ qui s'était plaint de lui au directeur. Comme Z. _____ avait déjà mal parlé de ma fille, j'ai décidé de me rendre à l'usine où mon fils travaille. Arrivé sur place j'ai attendu Z. _____. Ensuite nous nous sommes bagarrés. Cela faisait longtemps que cela se passait mal dans l'entreprise. Les gens

critiquent leurs collègues mais jamais en face. Mon fils n'avait plus très envie d'aller travailler. Il voulait quitter l'entreprise, mais il a eu une augmentation de salaire. Je précise que mon fils ne se confie pas beaucoup, il le fait uniquement lorsqu'il a un trop-plein. Sur la tête de mes enfants je confirme m'être rendu à l'usine de ma propre initiative. Mon fils n'en savait rien ». Ensuite de cette dispute, une plainte pénale a été déposée par Z._____. Il n'est pas établi que le demandeur ait assisté à l'altercation précitée. Il se trouvait au sein de l'entreprise et n'est pas intervenu. Après l'altercation, un des collègues du demandeur, I._____, a vu celui-ci à une place de travail qui n'était habituellement pas la sienne, et ce lorsqu'il est rentré dans les locaux de l'entreprise. Selon lui, le demandeur pouvait voir la scène qui opposait son père et son collègue de l'endroit où il se trouvait. Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, il a notamment déclaré ceci : « J'ai pu constater que le demandeur était près de l'établi en atelier [...], alors qu'il aurait dû se trouver au département [...] qui se trouve juste à côté. L'établi est situé en face de la fenêtre qui donne sur le parking, où la fameuse altercation a eu lieu. A mon avis, le demandeur pouvait donc voir son père qui attendait Z._____. Je ne vois pas ce qu'il aurait fait à cet endroit autrement. Je ne pouvais pas savoir où le demandeur se trouvait durant la bagarre, puisque comme je l'ai dit précédemment, je n'ai vu celui-ci qu'après être rentré dans le bâtiment, soit lorsque l'altercation était terminée. [...] A ce moment-là, je lui ai demandé si la personne dehors était son père et s'il se rendait compte de ce qu'il se passait. Il m'a répondu « est-ce que c'est normal que Z._____ critique ma sœur ? ». [...] J'ai l'impression que le demandeur savait ce qu'il se passait avec son père. Je fonde cette impression sur le fait qu'il n'était pas dans le bon département au moment où je l'ai vu et sur la manière agressive dont il m'a répondu. » Quant à V._____, il a notamment indiqué ce qui suit lors de son audition en qualité de partie :

- 7 - « Après la bagarre, je me suis adressé au demandeur pour lui demander s'il se rendait compte de ce qu'il s'était passé. Il est venu très agressif vers moi et m'a dit « est-ce que c'est normal que Z._____ critique ma sœur ? ». Pour moi, comme il n'avait pas pu discuter avec son père depuis la bagarre, cela signifie qu'il était au courant de ce qu'il s'était passé. Il n'avait pas l'air surpris, au contraire. »

E. 10

Par courrier du 29 mars 2016, la défenderesse a résilié avec effet immédiat le contrat de travail la liant au demandeur, au sens de l'art. 337 CO. Les causes du licenciement, à teneur du courrier, étaient énoncées de la manière suivante : « Mise en danger de la santé de votre collègue, des poursuites pénales seront d'ailleurs entreprises par ce dernier. Ce qui en l'espèce, rend la continuité de la relation de travail impossible et la rupture immédiate du lien de confiance selon l'article 337 CO. Mise en danger de l'équilibre de l'équipe, en laissant une personne externe régler un différend avec votre collègue direct. Mise en danger des intérêts de la société, puisque nous devons nous substituer au bon sens pour faire perdurer la collaboration au sein de l'entreprise ».

E. 11

a) Par courrier du 4 avril 2016, le demandeur a contesté la résiliation avec effet immédiat du 29 mars 2016. Il invoquait qu'il n'était ni au courant ni l'instigateur de l'altercation du 29 mars 2016, qu'il était à son poste de travail à ce moment-là et qu'aucune plainte pénale n'avait été déposée contre lui-même. Dans ce même courrier, le demandeur a offert ses services à la défenderesse. b) Par courrier du 12 avril 2016, la défenderesse, par

l'intermédiaire de son conseil, a fait part au demandeur de sa décision de maintenir le licenciement.

E. 12

Par requête du 21 avril 2016, le demandeur a introduit une procédure de conciliation devant le Tribunal de prud'hommes, en concluant à ce que la défenderesse soit reconnue sa débitrice de la somme brute de 11'800 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

- 8 - A l'issue de l'audience de conciliation du 16 juin 2016, une autorisation de procéder lui a été délivrée.

E. 13

a) Par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a déposé, en date du 15 septembre 2016, une demande simplifiée. Il a conclu, sous suite de frais, au versement par la défenderesse des sommes brutes de 10'746 fr à titre de dommages et intérêts fondés sur l'art. 337c al. 1 CO et de 15'450 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, équivalant à trois mois de salaire. b) Par réponse datée du 7 octobre 2016, la défenderesse a conclu, sous suite de frais, au rejet des conclusions prises par le défendeur à son encontre.

E. 14

Une audience de jugement s'est tenue le 8 décembre 2016, lors de laquelle les parties ainsi que quatre témoins ont été entendus, à savoir [...], H._____, I._____, et Z._____. Les déclarations des témoins ont été intégrées dans l'état de fait ci-dessus, dans la mesure de leur crédibilité et de leur pertinence.

E. 15

Par ordonnance pénale du 10 février 2017, le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois a déclaré H._____ coupable de lésions corporelles simples et de menaces (I), a condamné l'intéressé à 90 jours-amende à 30 fr. (II), a renvoyé Z._____, partie plaignante, à agir devant le juge civil (III) et a mis les frais de procédure, par 1'425 fr., à la charge de H._____ (IV). S'agissant des faits de la cause, le procureur a retenu qu'à Moudon, le 29 mars 2016, vers 13h00, une altercation avait eu lieu entre H._____ et Z._____, sur le parking de l'entreprise R._____SA en raison d'un différend au sujet du fils du prévenu, collègue de Z._____. Le prévenu avait empoigné celui-ci par le col tout en le menaçant de lui « casser la gueule », puis lui avait asséné un coup de poing sur l'œil gauche. Par la suite, le prévenu s'était mis à cheval sur Z._____, qui était tombé au sol, et lui avait donné des coups au visage.

- 9 - En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 1.2 La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel

joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, CPC Commenté, Bâle 2011, n. 6 ad art. 313 CPC). L'appel joint formé par l'intimé dans le délai imparti pour le dépôt de sa réponse est ainsi également recevable. 2. 2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 (Jeandin, op. cit., nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle

- 10 - peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 2.2 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 (JdT 2011 III 43 et les réf. citées). En l'espèce, l'appelante a produit deux pièces nouvelles, soit une ordonnance de classement et une ordonnance pénale, toutes deux datées du 10 février 2017. Dès lors que ces pièces sont postérieures à l'audience de jugement devant le Tribunal de prud'hommes, elles sont recevables et ont été prises en compte dans la mesure de leur utilité. 2.3 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'autorité d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). L'autorité d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve

- 11 - déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (cf. ATF 131 III 222 consid. 4.3 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 4A_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 2.2). En vertu du principe de la bonne foi applicable en procédure (art. 52 CPC), l'instance d'appel peut aussi refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; TF 5A_851/2015 du 23 mars 2016 consid. 3.1). En l'espèce, l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir refusé l'audition de deux témoins supplémentaires, soit [...] et [...], qui seraient selon elle en mesure d'établir, en tant que de besoin, que l'intimé a bel et bien assisté à l'agression commise par son père sur un de ses collègues. Il y a toutefois lieu de refuser l'audition de ces témoins, dans la mesure où une telle audition n'est pas de nature à influencer sur le sort de l'appel, dès lors que, comme on le verra ci-dessous, le fait que l'intimé ait ou non assisté à cette altercation n'est pas déterminant (cf. consid. 3.3.3 infra). 3. 3.1

L'appelante se plaint d'une constatation manifestement inexacte des faits en ce sens que les premiers juges ont retenu que l'intimé n'était pas présent lors de l'altercation entre son père et Z._____. Elle se prévaut à cet égard du témoignage de I._____, qui aurait constaté que l'intimé s'était déplacé à une place de travail qui n'était pas la sienne. En effet, selon l'appelante, il ne serait pas vraisemblable que ce déplacement ait eu lieu après l'altercation, alors que celle-ci avait été « assez brève », l'intimé n'ayant aucune raison de se déplacer à cet endroit s'il ne savait pas ce qui se tramait. En outre, les témoignages de I._____ et de V._____ démontreraient que l'intimé

- 12 - connaissait les intentions de son père et qu'il aurait d'ailleurs assisté à l'altercation, dès lors qu'il aurait fait référence à des propos Z._____ au sujet de sa sœur et qu'il n'aurait pas eu l'air étonné des actes commis par son père. L'appelante invoque ensuite une violation de l'art. 337 CO. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intéressé n'avait pas l'obligation d'intervenir pour mettre un terme aux agissements de son père. Selon elle, le bon sens voudrait que, dans la mesure du possible, l'on intervienne lorsque l'on assiste à une agression violente pouvant mettre en danger l'un de ses collègues, ce d'autant plus lorsque l'agresseur est son père. De tels événements devraient à tout le moins provoquer une réaction de la part de celui qui en est témoin. Or, la seule réaction de l'intimé aurait été de justifier les actes de son père. Dans ces circonstances, l'appelante estime que le lien de confiance serait irrémédiablement rompu, un employeur ne pouvant pas tolérer qu'un employé fasse intervenir son père pour agresser un de ses collègues ni que cet employé montre une parfaite indifférence face à de tels agissements et n'intervienne pas pour mettre un terme aux actes violents auxquels il assiste. Quant à l'intimé, il relève que les premiers juges ont procédé à une appréciation correcte des preuves, étant relevé qu'il n'est pas établi qu'il aurait assisté à l'altercation entre son père et son collègue. Il soutient ensuite que les premiers juges auraient fait une application correcte de l'art. 337 CO, dès lors que ni la procédure pénale, ni l'administration des preuves dans le cadre du présent dossier n'auraient pu établir une quelconque participation ou instigation de sa part à l'altercation entre son père et son collègue. 3.2 En l'espèce, les témoignages dont se prévaut l'appelante ne permettent pas de retenir formellement que l'appelant aurait été spectateur de l'altercation survenue entre son père et Z._____. En effet, l'appelante se réfère aux déclarations de I._____ et V._____, dont aucun n'a toutefois constaté la présence de l'intéressé à la fenêtre de l'entreprise lors de l'altercation, puisqu'ils sont tous deux descendus dans

- 13 - le parking pour intervenir auprès des antagonistes. L'appelante fait des déductions à partir de ces déclarations, soit notamment que l'intimé, qui était après la bagarre à une place de travail autre que la sienne, n'aurait eu aucune raison de s'y déplacer si ce n'est pour assister à l'altercation entre son père et son collègue. De telles déductions ne suffisent pas à établir que l'intéressé aurait été témoin du différend opposant son père à Z._____. Au demeurant, même à supposer que l'intimé ait assisté à la scène, cela ne change en réalité rien à l'appréciation juridique de la situation, comme on le verra ci-dessous (cf. consid. 3.3.3 infra). En outre, il n'est pas possible de retenir, comme l'appelante le prétend, que l'intimé aurait été l'instigateur des lésions corporelles simples commises par son père. En effet, les autorités pénales n'ont retenu aucune instigation à la charge de l'intéressé, qui n'a au demeurant jamais été mis en cause durant la procédure pénale. En outre, l'intimé, qui avait lors de sa pause de midi parlé avec son père des problèmes qu'il rencontrait avec Z._____, savait la rancœur que le premier pouvait concevoir à l'égard du second. Ainsi,

lorsqu'il a été mis au courant de l'altercation, ou lorsqu'il y a assisté, il a très bien pu ne pas en être particulièrement étonné, ce qui ne signifie toujours pas qu'il y ait pris une part active, par exemple en incitant son père – fût-ce par dol éventuel – à agresser son collègue. Rien ne permet de démontrer un rôle actif de l'intimé dans l'altercation de son collègue, comme l'ont retenu les premiers juges. Il est toutefois établi, et l'intimé ne le conteste pas, qu'il n'est pas intervenu auprès des antagonistes, ni pendant l'altercation ni après d'ailleurs.

3.3 3.3.1 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).

- 14 - 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, Droit du travail, 2014, pp. 579-580 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 56 ad art. 337 CO). 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) ; il est loisible à la partie adverse d'en apporter la contre-preuve (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

3.3.2 Les premiers juges ont considéré que la passivité de l'intimé lors de l'altercation ne pouvait suffire à fonder son licenciement avec effet immédiat. Ils ont relevé que même si le demandeur avait vu la scène, le fait qu'il ne soit pas intervenu n'établissait pas qu'il approuvait le comportement de son père ou qu'il ait eu connaissance d'une probable altercation avant qu'elle se produise, respectivement qu'il ait demandé qu'elle ait lieu. Ils ont en outre souligné que l'altercation avait été, d'après

- 15 - les déclarations des divers témoins, assez brève et que le demandeur n'avait pas l'obligation d'intervenir pour prouver sa non-implication dans l'affaire.

3.3.3 Il n'est pas contestable qu'une instigation à agression serait de nature à rompre le lien de confiance entre l'employé et l'employeur. Néanmoins, dans le cas présent, une telle instigation ne ressort ni du dossier pénal, ni de l'instruction menée dans le cadre de la présente cause. Au demeurant, à l'instar de ce qu'ont relevé les premiers juges, il n'existe aucune obligation à charge de celui qui assiste à une bagarre de s'y lancer tête baissée, dès lors qu'il existe un

risque qu'il soit lui-même blessé en intervenant. Si l'on peut concéder à l'appelante que l'inaction de l'intimé est blâmable, il n'apparaît toutefois pas que l'on puisse lui attribuer un caractère suffisamment grave pour justifier l'ultima ratio d'un licenciement avec effet immédiat. Le licenciement avec effet immédiat ne pouvait se baser sur le fait que l'intimé n'aurait pas gardé ou surveillé son père avec toute l'attention commandée par les circonstances. Il faut une faute propre, d'une gravité telle que l'on ne saurait imposer la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme de congé. L'omission d'intervenir de l'intéressé n'atteint pas cette extrémité. Elle pouvait justifier un licenciement ordinaire, qui n'aurait pas été abusif, mais pas un licenciement avec effet immédiat. Ainsi, le constat des premiers juges selon lequel il n'existait pas de motif de licenciement avec effet immédiat peut être confirmé, ce qui conduit au rejet de l'appel. 4. Appel joint de S. _____ 4.1 L'appelant par voie de jonction soutient que, contrairement à ce qu'ont considéré les premiers juges, aucune faute concomitante ne pourrait lui être reprochée. Il souligne que la faute concomitante retenue par les premiers juges n'aurait aucun rapport avec les motifs de son licenciement avec effet immédiat. Il fait ainsi valoir qu'il aurait à tout le moins droit à deux, voire à trois mois d'indemnité.

- 16 - 4.2 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 (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a 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). 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 dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3). 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 Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 604-605). La créance en dommages-intérêts comprend principalement le salaire proprement dit que le travailleur aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que gratifications ou indemnités de départ, ainsi que le paiement des vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (TF 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). 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 réf. citées; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 ad art. 337c CO, p. 573). Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre

- 17 - les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'al. 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle 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 consid. 3b/cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, op cit., n. ad art. 337c CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). 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 ; sur le tout : TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008). 4.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'au vu de la durée du contrat de travail, du fait que l'intéressé avait rapidement trouvé un nouvel emploi, de la gravité de l'atteinte et de l'attitude du demandeur, il se justifiait de fixer une indemnité à hauteur d'un mois de salaire. Ils ont en particulier relevé que le comportement professionnel du demandeur laissait à désirer, celui-ci ayant reçu plusieurs avertissements de la part de son employeuse, tant par écrit que par oral, notamment s'agissant

- 18 - d'absences injustifiées, et que ses collègues se plaignaient de son manque de motivation et d'assiduité. 4.4 L'indemnité allouée par les premiers juges à hauteur d'un mois de salaire ne prête pas le flanc à la critique. A cet égard, la question de savoir si le manque d'assiduité au travail de l'intéressé durant les deux ans précédant la résiliation pouvait vraiment être considéré comme une « faute concomitante » peut rester ouverte. En effet, la passivité de celui-ci lors de l'altercation entre son père et son collègue en constitue une, dès lors que ce comportement a joué un rôle décisif sur la décision de l'employeuse de résilier le contrat de travail. Le comportement passif de l'intéressé, qui n'a pas jugé utile d'intervenir, même après l'algarade, et qui n'a pas non plus condamné le comportement de son père, a nourri les soupçons de son employeuse au sujet de son éventuelle implication, soupçons qui sont à l'origine de la décision de licenciement avec effet immédiat. Ainsi, au vu des autres éléments évoqués par les premiers juges, qui ne sont pas contestés par l'appelant par voie de jonction, ainsi que de la faute concomitante de l'intéressé, il y a lieu de s'en tenir à un mois de salaire au titre d'indemnité, ce qui impose le rejet de l'appel joint. 5. 5.1 En définitive, l'appel doit être rejeté, l'appel joint, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris doit être confirmé. 5.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, compte tenu de la nature du litige (art. 114 let. c CPC). 5.3 Dès lors qu'aucune des parties n'obtient gain de cause, les deux appels étant rejetés, il y a lieu de compenser les dépens (106 al. 2 CPC).

- 19 -