

## **VD\_GERICHTE PT18.044068 vom 23. August 2023**

VD Tribunal cantonal, 2023-08-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT18.044068](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.044068)

FR: VD\_GERICHTE PT18.044068 du 23 août 2023

IT: VD\_GERICHTE PT18.044068 del 23 agosto 2023

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

a) Le 9 octobre 2018, l'appelant a déposé une demande, au pied de laquelle il a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes : « I. R. \_\_\_\_\_ est condamnée à verser à N. \_\_\_\_\_ la somme de CHF 89'868.50, avec intérêt à 5% l'an à compter du 22 décembre 2017, dont CHF 57'928.95 sont soumis aux charges sociales usuelles. II.R. \_\_\_\_\_ est condamnée à établir un certificat de travail, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire, identique à celui délivré le 22 décembre 2017, sous réserve des précisions suivantes : - la phrase « Nonobstant ses compétences, Monsieur N. \_\_\_\_\_ a eu un comportement incompatible avec sa fonction, propre à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail » est supprimées et remplacée par « Monsieur N. \_\_\_\_\_ a donné pleine et entière satisfaction dans les tâches qui lui ont été confiées ; la qualité et la précision de son travail ont été particulièrement appréciées. » ; - la phrase « Monsieur N. \_\_\_\_\_ quitte notre entreprise ce jour libre de tout engagement hormis celui lié au devoir de discrétion » est modifiée en ce sens que les mots « ce jour » sont supprimés ; - la phrase « Nous formons nos vœux pour la suite de la carrière professionnelle » est remplacée par « Nous formons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière professionnelle et le recommandons à tout nouvel employeur ». b) Le 28 mars 2019, l'intimée a déposé une réponse, par laquelle elle a principalement conclu au rejet des conclusions prises par l'appelant et a conclu reconventionnellement au paiement par l'appelant

- 12 - en sa faveur d'un montant de 3'995 fr. 20, soit un montant net de 3'681 fr. 45 avec intérêt à 5% l'an dès le 22 décembre 2017. c) Par réplique déposée le 21 octobre 2019, l'appelant a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande du 9 octobre 2018 et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la conclusion reconventionnelle prise à son encontre par l'intimée. d) L'intimée a déposé une duplique le 9 janvier 2020, sur laquelle l'appelant s'est déterminé par acte du 10 mars 2020. e) L'interrogatoire des parties a eu lieu lors de l'audience du

#### **E. 17**

décembre 2020. L'audition des témoins a eu lieu le 12 janvier 2021. f) L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 3 septembre 2021 en présence de l'appelant, personnellement, et de B. \_\_\_\_\_ pour l'intimée, tous deux assistés de leur conseil respectif. 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), 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). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 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).

- 13 - 1.2 En l'espèce, interjeté en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. La réponse, déposée en temps utile, est également recevable, de même que la réplique spontanée, qui a été adressée dans le délai usuel de dix jours après réception de la réponse (cf. ATF 138 I 484 consid. 2, JdT 2014 I 32 ; ATF 138 I 154 consid. 2.3.3, JdT 2013 I 162 ; TF 1B\_214/2019 du 25 juin 2019 consid. 2.1). 2. 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. Elle peut revoir en principe librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4D\_7/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doit étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). 3.

- 14 - 3.1 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement immédiat était justifié sous prétexte qu'il aurait accepté des avantages financiers de la part de l'administrateur de la société [...] en échange de la poursuite des relations contractuelles entre ladite entreprise et l'intimée. Il estime qu'il ressort clairement du témoignage d'L. \_\_\_\_\_ qu'aucun « pot-de-vin » n'a été versé. L'appelant conteste le fait pour le premier juge d'avoir donné plus d'importance à la note signée par L. \_\_\_\_\_ entre janvier et février 2018 plutôt qu'au témoignage de celui-ci. 3.2 3.2.1 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs (consacrée à l'art. 337 CO) doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la rupture du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave de l'autre partie justifie une résiliation avec effet immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A\_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A\_69/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat, par exemple l'obligation de loyauté ou de discrétion (art. 321a al. 1 et 4 CO ; ATF 127 III 310 consid. 3). Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4 ; TF 4A\_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3 ; TF 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1). Il ne suffit pas que la continuation du contrat soit intenable pour la partie ayant résilié le contrat de travail, il faut encore qu'elle apparaisse comme disproportionnée d'un point de vue objectif (ATF 129 III 380 consid. 3.1). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Seul un manquement

particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (TF 4A\_620/2019 du 30 avril 2019 consid. 6), qui doit

- 15 - donc constituer une ultima ratio (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI du 9 mai 2018/257 consid. 5.2.1). Pour apprécier la gravité du manquement reproché au travailleur, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail (on parle de gravité objective ; TF 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2 ; Rémy Wyler, Boris Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne, 2014, p. 572 ; Werner Gloor in Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 21 ad. art. 337 CO). La gravité est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non, s'il est dirigé contre une chose ou une personne, l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer ou encore des antécédents de l'auteur (TF 4A\_319/2020 du 5 août 2020 consid. 3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 572). Peu importe que l'employeur ait subi un dommage effectif ou non car seule compte l'importance de la violation des devoirs du travailleur (idem). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. 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 consid. 1c). 3.2.2 Aux termes de l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). L'obligation de fidélité comprend à la fois un aspect positif et un aspect négatif. Positivement, elle postule que le travailleur se consacre entièrement à l'exécution de ses tâches et qu'il prenne les mesures adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage ou en réduire les

- 16 - conséquences (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 76 ss ; Dunand in Dunand/Mahon, op. cit., n. 13 ad art. 321a CO). Négativement, elle prescrit au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes et, en particulier, d'éviter tout ce qui pourrait lui causer un dommage économique (ibidem ; TF 4A\_393/2020 du 27 janvier 2020 consid. 4.1.1 ; TF 4A\_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2). En cas de violation de l'obligation de fidélité, une pesée des intérêts doit être effectuée (ibidem). Lorsque la violation est grave, l'employeur peut recourir à la rupture immédiate des rapports de travail, si les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs sont réunies (Dunand in Dunand/Mahon, op. cit., n. 80 ad art. 321a CO). 3.2.3 Selon la jurisprudence, approuvée par la doctrine, constitue un juste motif de licenciement immédiat l'acceptation, par le salarié, de cadeaux en argent de la part d'un fournisseur, sauf lorsqu'il s'agit de menus présents d'usage ; en effet, l'acceptation de pots-de-vin ne peut que ruiner les rapports de confiance entre l'employeur et le salarié, même si le premier ne subit pas de préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b et réf. cit.). 3.2.4 La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues

de l'auteur de la résiliation. Toutefois, ces circonstances ne sont admises que si elles sont en lien avec les motifs invoqués et que leur gravité justifie la rupture des rapports de confiance (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c ; TF 4A\_610/2018 du 29 août 2018 consid. 4.2.1).

- 17 - 3.2.5 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) (CACI 17 avril 2023/159 consid. 3.2 ; Gloor, in Dunand/Mahon, n. 71 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593). 3.2.6 Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 4A\_394/2022 du 27 décembre 2012 consid. 2.2 ; 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 et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A\_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 ; CACI 1er février 2023/51 consid. 3.2.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A\_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. CACI 18 décembre 2020/549). Le fait qu'un moyen de preuve conduise à un résultat divergent n'exclut pas que le juge puisse parvenir à une conviction. Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 4A\_394/2009 du 4 décembre 2009 consid. 2.4, RSPC 2010 p. 147). 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 preuves 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

- 18 - 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). Les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge ne devra retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (CACI 25 mai 2021/244 ; CACI 2 juillet 2020/279 ; CACI 31 mars 2017/133). Il en va de même lorsque le témoin a discuté avec une partie, avec laquelle il entretient au demeurant des liens d'amitié, de l'objet de son audition après avoir été convoqué (CREC 12 septembre 2017/347 ; CACI 5 octobre 2022/503). Il n'est pas arbitraire de retenir les déclarations d'un témoin sur certains éléments et de les écarter sur d'autres (TF 4A\_412/2021 du 21 avril 2022 consid. 8.2). 3.3 Le tribunal a relaté les propos de B. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ s'agissant de la réaction de l'appelant lorsque ceux-ci lui ont annoncé son licenciement et les raisons de celui-ci. Il a mentionné l'intérêt évident des précités à l'issue de la cause mais a retenu leurs déclarations car elles concordaient. Il a relevé qu'L. \_\_\_\_\_ avait signé une note attestant avoir été contraint d'accorder des avantages financiers à l'appelant en échange de la poursuite de mandats. Le

fait que celle-ci a été rédigée par B. \_\_\_\_\_ était sans importance dans la mesure où L. \_\_\_\_\_ le lui avait expressément suggéré et parce qu'il l'avait signée de son plein gré, ce qu'il avait confirmé lors de son audition. Au surplus, l'instruction avait permis d'établir qu'L. \_\_\_\_\_ avait effectivement payé des pneus et les impôts de l'appelant pour un total de plus de 8'000 francs. Les premiers juges n'ont pas retenu que le montant d'impôts avait seulement été « prêté » par L. \_\_\_\_\_ puisque les termes du sms qu'il avait reçu de l'appelant et qu'il avait spontanément montré à X. \_\_\_\_\_ ne corroboraient pas cette version et parce qu'en définitive L. \_\_\_\_\_ n'avait pas réclamé le remboursement de cette somme. Ils ont relevé des

- 19 - incohérences dans les propos de l'appelant qui a prétendu dans sa procédure avoir été « personnellement rétribué » par L. \_\_\_\_\_ pour les nombreux services rendus puis a déclaré lors de son interrogatoire n'avoir « jamais été rétribué ». Le tribunal a dès lors retenu que l'appelant avait accepté des pots-de-vin. Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. En premier lieu, contrairement à ce qu'avance l'appelant, les premiers juges n'ont pas simplement retenu les déclarations de B. \_\_\_\_\_ dans leur intégralité mais seulement dans la mesure où elles étaient confirmées par d'autres éléments au dossier, ce que la jurisprudence permet et consacre expressément (cf. consid. 3.2.6 supra). Tel est le cas en particulier s'agissant des propos de l'appelant lors de l'entretien téléphonique du 22 décembre 2022 puisque les allégations de B. \_\_\_\_\_ sur ce point ont été corroborées par G. \_\_\_\_\_. Les déclarations de l'appelant à cette occasion, soit « vous n'allez pas me licencier pour un jeu de jantes de voiture » ou « je ne comprends pas pourquoi on me licencie pour ça », permettent de constater que celui-ci n'a, à tout le moins, pas démenti les accusations portées contre lui. Cet élément n'est dans tous les cas pas déterminant compte tenu de ce qui suit. En outre, les premiers juges n'ont pas écarté les déclarations d'L. \_\_\_\_\_ mais ont librement apprécié leur force probante conformément à la loi (cf. consid. 3.2.6 supra), étant précisé que contrairement à ce qu'avance l'appelant, il est généralement reconnu qu'un titre a plus de poids que la déposition d'un témoin (cf. consid. 3.2.6 supra). Ils ont en l'occurrence expliqué avoir apprécié ledit témoignage avec circonspection au vu du lien amical et surtout professionnel qu'L. \_\_\_\_\_ entretient avec l'appelant et ont relevé les contradictions existant entre les faits que le témoin avait lui-même admis – à savoir : avoir, à tout le moins, confirmé à B. \_\_\_\_\_ qu'il avait « offert » des pneus à l'appelant, avoir signé la lettre adressée à l'intimée par laquelle il a confirmé avoir subi des pressions de la part de l'appelant et avoir montré un SMS de l'appelant à X. \_\_\_\_\_ après la signature de la lettre précitée –

- 20 - et les déclarations dans le cadre de son audition – soit qu'il n'avait pas fait l'objet de pressions de l'appelant afin d'obtenir des avantages financiers, mais qu'il lui avait simplement offert un train de roues et prêté de l'argent pour le paiement des impôts, montant dont il n'avait au surplus pas demandé le remboursement. Ce faisant, les premiers juges ont, valablement et de manière convaincante, apprécié le témoignage d'L. \_\_\_\_\_ au regard des autres pièces – en particulier la note de janvier- février 2018 et les propos de X. \_\_\_\_\_ s'agissant du SMS qu'L. \_\_\_\_\_ lui avait montré – en conformité avec la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2.6 supra). On relève à cet égard que X. \_\_\_\_\_ ne travaillait plus pour l'intimée au moment de son audition et n'avait aucun intérêt à l'issue du litige, si bien que ses déclarations peuvent être retenues. Ainsi, L. \_\_\_\_\_ a admis avoir volontairement laissé B. \_\_\_\_\_ rédiger la note de janvier-février 2018 et l'avoir ensuite signée. Or le témoin n'a aucunement expliqué pourquoi il aurait accepté de signer

un document dont il contestait le contenu. En particulier, il est peu vraisemblable qu'L. \_\_\_\_\_ se soit senti contraint de signer cette note au risque d'être licencié puisque lui-même a indiqué dans son témoignage, en parlant du système de programmation des badges, que « ce n'était pas quelque chose de très important, de l'ordre d'une programmation tous les deux mois ». Aussi, il semblait savoir qu'en admettant avoir demandé à l'appelant de continuer de gérer ce système, il ne risquait pas la résiliation de son contrat de nettoyage par l'intimée. L. \_\_\_\_\_ a lui-même admis que B. \_\_\_\_\_ ne l'avait pas menacé en lien avec ces badges et « n'a[vait] pas fait dépendre la continuation de [sa] collaboration avec [l'intimée] de la signature » de cette note. En outre, contrairement à ce qu'il indique, le témoin ne pouvait pas raisonnablement ignorer que signer cette note aurait des conséquences pour l'appelant au vu de son contenu et on doute qu'il l'aurait signée si elle ne reflétait pas la réalité des faits, en particulier dans la mesure où elle impliquait un ami. Par ailleurs, rien n'explique pourquoi L. \_\_\_\_\_ aurait ensuite spontanément montré un sms à X. \_\_\_\_\_ – alors que B. \_\_\_\_\_ n'était plus présent – semblant confirmer les demandes d'argent qu'il recevait de l'appelant, estimant que « la situation était malheureuse », s'il contestait être soumis à de telles

- 21 - requêtes et alors qu'il venait de signer un document dans ce sens. Il semble bien plutôt que le témoin a tenté lors de son interrogatoire de préserver son ami l'appelant, qui continue au demeurant de lui confier des mandats et des chantiers. D'ailleurs, le témoin a admis avoir parlé avec l'appelant de son audition, ce qui justifie particulièrement d'examiner ses déclarations en lien avec les autres éléments du dossier. Le fait que ladite note a été rédigée après le licenciement ne modifie en rien cette appréciation, celle-ci ayant été précédée d'un entretien entre B. \_\_\_\_\_ et L. \_\_\_\_\_ où celui-ci a tenu les mêmes propos. En conséquence, l'appréciation des premiers juges doit être intégralement confirmée, le licenciement immédiat étant valablement justifié. 4. 4.1 L'appelant fait valoir que le licenciement immédiat serait tardif. Il estime que les premiers juges ne pouvaient pas écarter ce grief sous prétexte qu'ils ignoraient à quelle date l'intimée avait eu connaissance du motif de licenciement immédiat, sous peine de violer l'art. 8 CC en admettant un fait non prouvé et contesté par l'appelant. Selon lui, le tribunal aurait dû retenir que l'intimée n'avait pas apporté la preuve du caractère diligent du licenciement immédiat. Il relève que les prétendus manquements auraient été découverts par l'intimée à la mi- décembre 2017, B. \_\_\_\_\_ ayant été même informé du cadeau des pneus « bien avant le licenciement », et que, faute de date, il est impossible de savoir quand la note a été rédigée et signée. Il considère que, la lettre de licenciement ayant été signée uniquement par B. \_\_\_\_\_ et X. \_\_\_\_\_, aucune décision d'un organe collégial n'était nécessaire ce qui dès lors n'expliquerait pas un éventuel retard dans le processus. 4.2 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 renoncé au licenciement

- 22 - 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 5A\_379/2021 du 21 février 2022 consid. 4.1 ; 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 on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. Un délai de deux à trois jours ouvrables est considéré comme raisonnable

pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et réf. cit. ; ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A\_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF 4A\_569/2010 du 14 février 2011 consid. 3.1), 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 ; CACI 14 mars 2022/140 consid. 4.1.2 ; Witzig, Droit du travail, 2018, n. 893 p. 311). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2 ; ATF 130 III 28 précité consid. 4.4 ; TF 4A\_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, vu les lourdes conséquences financières du congé injustifié, l'employeur doit faire preuve d'une prudence accrue. Entre autres critères, pour apprécier le caractère raisonnable du délai dans lequel le licenciement est communiqué, 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, mais aussi la nature du manquement invoqué, le fait que le salarié se sait ou non soupçonné, sa présence ou non dans l'entreprise (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.3 ; TF 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; TF

- 23 - 4A\_251/2015 précité consid. 3.2.2 et réf. cit.). Certains auteurs soulignent que l'on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne une décision alors que sa connaissance des faits est trop incertaine (TF 4A\_251/2015 précité, Wyler/Heinzer, op. cit., p. 592 et réf. cit.). La charge de la preuve de l'immédiateté de la résiliation incombe à la partie qui invoque le juste motif (TF 4A\_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1). Lorsqu'est établie la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits justifiant la résiliation, il lui appartient de prouver les circonstances justifiant la nécessité de disposer d'un délai plus long (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593). 4.3 Le jugement retient, et rien ne permet de l'infirmer, que l'entretien entre B.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_ a eu lieu en décembre 2017, sans que l'on sache exactement quand, les témoins X.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_ n'ayant pas été en mesure d'en indiquer la date précise. B.\_\_\_\_\_ pour sa part a déclaré que cela devait être le 16 ou le 17 décembre 2017, soit des dates qui tombent sur un week-end. Cela étant, il convient de rappeler qu'à cet entretien, L.\_\_\_\_\_ a transmis à l'intimée qu'il subissait des pressions de l'appelant et qu'il s'était par exemple fait offrir un nouveau jeu de pneus. Aussi, au jour de l'entretien, l'intimée ne connaissait pas le motif de la résiliation mais avait uniquement connaissance de reproches formulés à l'encontre de l'appelant. Or, on ne saurait attendre de l'employeur, partant de l'intimée, qu'elle résilie le contrat dans les trois jours en se fondant uniquement sur de telles déclarations. Tout au plus l'intimée pouvait-elle soupçonner un manquement grave de la part de l'appelant et s'atteler à élucider les faits comme le rappelle la jurisprudence précitée (cf. consid. 4.2 supra). Si l'on faisait partir le délai pour une résiliation immédiate d'une simple accusation portée contre l'employé, ce délai ne pourrait jamais être respecté. Ou alors cela reviendrait à obliger l'employeur à renvoyer avec effet immédiat tout employé faisant l'objet d'une accusation de manquement grave avant même d'avoir clarifié la situation, ce qui est insoutenable.

- 24 - C'est en réalité lors de l'entretien téléphonique du 22 décembre 2017 que l'intimée a connu le motif de la résiliation puisque, confronté aux propos d'L. \_\_\_\_\_, l'appelant a répondu en substance « vous n'allez pas me licencier pour un jeu de jantes de voiture » et n'a ainsi, à tout le moins, pas démenti les accusations portées à son encontre. A l'issue de cette conversation, l'intimée connaissait les faits avec suffisamment de vraisemblance pour signifier le congé. Le licenciement ayant été notifié le même jour, il faut admettre qu'il n'était pas tardif, et le grief de l'appelant à cet égard doit être rejeté. 5. Estimant que le licenciement immédiat était injustifié, l'appelant conclut au paiement par l'intimée d'une indemnité au sens de l'art. 337c CO. Il considère par ailleurs que, compte tenu du licenciement immédiat injustifié, les conclusions reconventionnelles formées par l'intimée en première instance en remboursement des salaires payés en trop doivent être rejetées et que les éléments négatifs figurant dans le certificat de travail doivent être retirés. Compte tenu de ce qui précède, soit que le licenciement immédiat est justifié, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur le calcul de l'indemnité due en cas de licenciement immédiat injustifié. Pour les mêmes raisons, il n'y a pas lieu non plus d'examiner le bien-fondé des conclusions reconventionnelles formées par l'intimée en première instance. Enfin, le texte du certificat de travail doit demeurer inchangé, l'appelant n'en critiquant le contenu que sous l'angle d'un licenciement immédiat injustifié. Les trois griefs y relatifs doivent dès lors être rejetés. 6. 6.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

- 25 - 6.2 Vu le sort de la cause, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 949 fr. (art. 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), et laissés provisoirement à la charge de l'Etat dès lors qu'il est au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 122 al. 1 let. b CPC). 6.3 6.3.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]). 6.3.2 Dans sa liste des opérations du 13 juin 2023, Me Matthieu Genillod a fait état d'un temps consacré au dossier de 14 heures et 36 minutes. Ce temps paraît adéquat et peut être confirmé. Il s'ensuit que son indemnité doit être arrêtée à 2'628 fr. (14 heures et 36 minutes x 180 fr.), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 52 fr. 60 (2% x 2'628 fr.) ainsi qu'une TVA à 7.7% sur l'ensemble, soit 206 fr. 40 (7.7% x 2'680 fr. 60), pour un total de 2'887 fr. (2'680 fr. 60 + 206 fr. 40). 6.4 Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]). 6.5 L'appelant versera à l'intimée la somme de 4'500 fr. (cf. art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

- 26 -