

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 7 juin 2013

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mmes Favrod et Kühnlein
Greffière : Mme Egger Rochat

Art. 4 et 8 CC ; 337 et 337c CO ; 308, 310, 311 et 312 al. 1 CPC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **V.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 18 juin 2012 par la Cour civile
du Tribunal cantonal dans la cause divisant l'appelant d'avec **M.**_____, à
[...], demandeur, et **K.**_____, à [...], intervenante, la Cour d'appel civile
du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 18 juin 2012, dont les considérants ont été notifiés le 7 février 2013, la Cour civile a dit que la défenderesse V. _____ doit payer au demandeur M. _____ la somme de 95'354 fr. 70, plus intérêt à 5 % l'an dès le 26 juin 2009, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles à la charge du travailleur, des montants constituant la somme allouée à l'intervenante K. _____ sous chiffre III ci-dessous, savoir:

- 7'107 fr. 90, valeur au 26 janvier 2010,
- 3'584 fr. 15, valeur au 7 avril 2010,
- 177 fr. 30, valeur au 23 avril 2010,

ainsi que des montants suivants:

- 8'026 fr. 35, valeur au 11 septembre 2009,
- 2'214 fr. 15, valeur au 8 octobre 2009,
- 7'196 fr. 05, valeur au 16 octobre 2009,
- 4'516 fr. 10, valeur au 18 décembre 2009 (I) ;

la défenderesse doit payer au demandeur la somme de 35'820 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 26 juin 2009 (II) ; la défenderesse doit payer à l'intervenante la somme de 10'869 fr. 35 avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 avril 2010 (III) ; les frais de justice sont arrêtés à 3'815 fr. 10 pour le demandeur et à 1'650 fr. 10 pour la défenderesse (IV) ; la défenderesse doit verser au demandeur le montant de 23'543 fr. 40 à titre de dépens (V) et toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que le demandeur n'avait fait l'objet d'aucun avertissement avant son licenciement le 26 juin 2009. En particulier, la rencontre du 12 janvier 2009 s'apparentait davantage à un entretien d'évaluation qu'à une remise à l'ordre, preuve en était la délivrance, le 31 janvier 2009, d'un certificat de travail intermédiaire totalement élogieux. Les messages électroniques de son supérieur hiérarchique ne contenaient pas de menace de licenciement mais affirmaient seulement la volonté de celui-ci que le demandeur se cantonne à un rôle subordonné et ne prenne pas d'initiatives. Le motif

invoqué à l'appui du congé était l'abus d'une offre promotionnelle. Or le risque d'abus lié à cette offre était prévisible ; la défenderesse n'avait pas pris de mesure pour remédier à certaines failles du système informatique qui permettaient de tels abus. Le demandeur ne pouvait se voir reprocher de ne pas avoir empêché un partenaire commercial d'abuser de l'offre. Le fait d'avoir informé ce dernier de la faille dans le système informatique n'était pas loyal mais ne justifiait pas un licenciement immédiat. Enfin, le demandeur ne bénéficiait pas d'une grande autonomie nécessitant que l'on reconnaisse plus facilement l'existence de motifs justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail. Le délai ordinaire de congé était de trois mois et serait arrivé à échéance le 28 février 2010 en tenant compte d'un empêchement de travailler jusqu'au 30 novembre 2009. Si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance précitée, le demandeur aurait perçu sept mois de salaire, soit trois mois pendant le délai de congé ordinaire et quatre mois pendant la période de suspension, sous déduction de ce qu'il a pu épargner à la suite de la cessation du contrat de travail et des versements perçus par l'assurance perte de gains.

En sus du dédommagement prévu à l'art. 337c al. 1 CO, les premiers juges ont estimé que la défenderesse devait au demandeur une indemnité à forme de l'art. 337c al. 3 CO équivalant à trois mois de salaire, le licenciement étant intervenu de manière abrupte après environ dix années de service sans que les circonstances de celui-ci aient été particulièrement humiliantes. Une indemnité supplémentaire pour tort moral, laquelle revêt un caractère exceptionnel, ne se justifiait pas en l'espèce.

Enfin, l'intervenante disposait d'une créance à l'encontre de la défenderesse, car elle était subrogée aux droits du demandeur pour les montants des prestations versées pour les mois inclus dans le délai de congé.

B. Par mémoire du 11 mars 2013, la défenderesse a interjeté appel contre le jugement précité, concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que la Cour de céans prononce :

« I. L'appel est admis;

II. Le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal du 18 juin 2012 est modifié, dans le sens où les conclusions de la Demande sont rejetées avec suite de frais et dépens.

Subsidiairement :

III. L'appel est admis.

IV. Le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal du 18 juin 2012 est annulé et la cause renvoyée à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. »

L'intimé et l'intervenante n'ont pas été invités à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement querellé, complété par les pièces du dossier :

1) En juin 1999, V._____ a repris les actifs et passifs de la société qui avait engagé M._____, né le [...] 1969, comme « Sales Representative » dès le 1^{er} septembre 1998.

Après avoir occupé la fonction de responsable *ad interim* de l'équipe de vente au sein du département [...] de V._____ du 1^{er} décembre 2005 au 30 juin 2006, M._____ a été nommé « Key Account Manager » dès le 1^{er} janvier 2008, selon un nouveau contrat du 9 novembre 2007 remplaçant l'ancien.

A partir du 1^{er} février 2009, M._____ a occupé la fonction de « Account Manager ». Le salaire cible prévu était alors de 126'277 fr., avec une part de salaire fixe de 101'021 fr. (soit 80%) versée en douze mensualités de 8'418 fr. 45 complétée par des commissions sur les ventes. Le contrat précédent demeurait inchangé pour le surplus.

M._____ travaillait dans des locaux sis à [...], alors que ses supérieurs, d'abord [...], puis N._____, travaillaient à [...]. Selon le témoignage de ce dernier, le lien de confiance entre M._____ et son employeur était d'autant plus nécessaire.

2) Le 31 janvier 2009, V._____ a délivré à M._____ un certificat de travail dont la teneur est la suivante :

« Nous certifions que Monsieur

M._____

né le [...] 1969, est au service de notre société depuis le 1^{er} septembre 1998. Il a débuté son activité en qualité de Sales Representative au sein du département de la Vente, pour ensuite exercer la fonction d'Account Manager, puis de Key Account Manager au sein du même département. Monsieur M._____ a en outre occupé la fonction de responsable ad interim de l'équipe de vente au sein du département [...] du 1^{er} décembre 2005 au 30 juin 2006.

Jusqu'au 21 janvier 2001, il a travaillé pour la société [...]. Depuis le 22 janvier 2001, il exerce son activité pour le compte de la société V._____ suite à la fusion survenue entre les deux sociétés.

Pour les périodes antérieures, nous nous référons aux précédents certificats de travail établis.

En qualité de Key Account Manager, Monsieur M._____ est chargé des tâches suivantes :

- Atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés
- Gestion stratégique et tactique des Key Accounts attribués
- Adaptation des offres de produits au moyen de publicités et de promotions de vente auprès des partenaires
- Analyse des promotions/actions et conclusion/ réalisation d'améliorations
- S'assurer du flux d'informations auprès des partenaires
- Développement stratégique des partenaires (orientation avenir)
- Etablissement de rapports d'évaluation des activités réalisées
- Communication avec divers canaux internes ([...], [...], [...])

Monsieur M._____ est une personne qui a des connaissances professionnelles solides et une très grande expérience dans son domaine d'activité. Il met en pratique ses connaissances de manière adéquate, répondant ainsi à nos attentes. Il a d'autre part élargi ses connaissances spécifiques en suivant une formation en Key Account Management. Il fait preuve d'initiative et d'engagement dans sa fonction, est ouvert aux nouveautés et participe à la réalisation des tâches en apportant ses connaissances. Il sait présenter ses idées et ses décisions de manière claire, se lance des défis dans son domaine et contribue à la réalisation de solutions. Il participe de manière active au travail en équipe et accepte également d'autres avis. Prêt à assumer ses responsabilités, il maîtrise l'ensemble de ses tâches et sait définir les priorités.

Ses relations avec ses supérieurs et collègues sont très bonnes en raison de son attitude collégiale et toujours prête à aider et sa correction. Monsieur M._____ entretient également de très bons contacts avec la clientèle. Il agit de manière proactive et fait preuve

d'empathie à l'égard de nos clients et veille à traiter les demandes dans leur intégralité.

Ce certificat de travail intermédiaire est établi suite à son changement de supérieur direct à partir du 1er février 2009. Nous remercions Monsieur M._____ pour le travail fourni et souhaitons pouvoir compter sur sa collaboration dans le futur au sein de notre société. »

Selon le témoignage de A._____, la personnalité d'M._____, ses compétences et son entregent ont dans leur ensemble été très appréciés par tous ses collaborateurs et supérieurs.

Le 18 mai 2009, M._____ a obtenu un montant de 1'000 fr., à titre de « Special Award for Employee's Commitment ».

3) Le 12 janvier 2009, M._____ a rencontré son supérieur [...] pour une séance « Personal Improvement Process » (ci-après : PIP). Selon le procès-verbal de cette séance, M._____ s'est vu reprocher de prendre des initiatives sans l'accord de sa hiérarchie, de s'écarter des lignes de conduite et des stratégies de V._____, et de tenir des commentaires négatifs donnant une mauvaise image de la société, notamment avec le client [...]. Les exigences et attentes de V._____ à l'égard de son employé ont été définies comme suit :

« 1. Exécution claire des consignes définies. En cas de demande de changement, en informer préalablement le supérieur hiérarchique / les postes impliqués dans le but de trouver une solution commune.

2. Exécution consciencieuse et respect des ordres du supérieur hiérarchique et/ou du Director Indirect Sales. Suivre les ordres et les décisions, les mettre en œuvre ou les communiquer de façon adéquate. Cesser de remettre en question en permanence et d'essayer d'imposer son opinion et ses idées.

3. Communiquer les requêtes/budgets internes de façon adaptée. Ne pas exprimer d'exigences démesurées mais demander ce qui est vraiment prévu.

4. En outre, l'objectif suivant a été défini d'un point de vue quantitatif : (...) ».

Le témoin E._____ a déclaré que cette séance PIP portait sur la manière de fonctionner entre M._____ et son manager.

Par courriel du 16 janvier 2009 adressé à ses collaborateurs, N._____ a rappelé la compétence exclusive du responsable concerné pour les mandats de sales support.

Le 11 février 2009, N._____, devenu le nouveau supérieur d'M._____, a adressé à ce dernier le courriel suivant :

« Salut M._____

Comme j'ai mentionner dans mon mail si-dessous [celui du 16 janvier 2009; ndr] je veut pas que les Key- et les Account Mangers donner des commandes direct aux Sales Supporter! Comme la cas actuel que tu a essayer de donner a C._____ la commande de installer les eSignature pads chez [...] et [...]. **Je veut que tu respect les règles et les processes!**

Merci et Salutations,
N._____ »

Le 12 février 2009, N._____ s'est adressé par voie électronique en ces termes à M._____ :

« Salut M._____

Tu me peut svp. expliquer pour quoi tu etez chez [...] [[...]] pour une formation des promoteur? Ca c'est le travaille du sales support.

Je sais pas comment fair pour que tu comprendre notre responsabilites. Tu est (Key-) Account Manager est pour ca responsable pour la stratégie, planification et developpement des partenairs. Et [...] est pas dans ton responsabilité.

Svp respecter en futur ta attribution.

Merci
N._____ »

En sa qualité de témoin, N._____ a déclaré qu'en janvier 2009, il avait été reproché à M._____ de prendre des initiatives sans l'accord de sa hiérarchie et de fréquemment décider de s'écarter des lignes de conduite et stratégies de son employeur. Cela fut le cas notamment dans les relations entre le demandeur et le client [...] : de sa propre initiative, et à l'encontre de la politique de V._____, M._____

avait mis en place une campagne promotionnelle pour des abonnements de téléphonie mobile « prepaid » auprès de [...], alors qu'il avait été décidé de proposer, par l'intermédiaire de ce distributeur, une campagne d'accès à internet gratuit. Un nouvel incident s'était produit avec un autre partenaire de V._____, soit la société [...], avec qui M._____ avait des contacts directs alors qu'il ne lui appartenait pas de s'en occuper. Malgré les multiples remises à l'ordre, M._____ a continué à interagir dans la relation entre le service compétent et les partenaires commerciaux concernés.

4) La société Z._____, dont le but est l'import-export notamment d'appareils de télécommunication, était un partenaire commercial de V._____. Au mois de juin 2009, V._____ a constaté une très forte activation des cartes SIM prepaid de Z._____. Durant les mois de mai et juin 2009, cette dernière a procédé à près de 1'600 enregistrements de cartes SIM. Des familles entières avaient été inscrites comme nouveaux clients de V._____.

A cette période, une offre promotionnelle prévoyait le versement d'un montant forfaitaire de 20 fr. au partenaire qui activait une carte SIM alors achetée au prix coûtant de 9 fr. Le partenaire, en sa qualité de revendeur, bénéficiait ainsi d'une marge de 11 francs.

Pour des raisons de contrôle, seules cinq cartes SIM pouvaient être activées par personne, mais M._____ savait qu'en réalité deux fois plus de cartes pouvaient être mises en service, procédé qui n'était pas un secret mais connu de tous les revendeurs selon le témoin R._____. Selon les témoignages de B.Q._____ et A.Q._____, M._____ a proposé à Z._____ de faire usage de cette possibilité, ce qui lui permettait d'escompter un bonus plus élevé, cet aspect pouvant être déduit des témoignages de R._____ et de F._____. M._____ allègue que de nombreux autres partenaires, grands petits ou moindres, ont procédé de manière identique. Le témoin F._____ a confirmé ce fait, tout en précisant que dans le cas de Z._____, les activations avaient été particulièrement nombreuses. R._____ a expliqué que pendant les

quatre ans de travail chez V._____, il y avait eu environ deux à trois cas d'activation massive par un point de vente.

Le témoin N._____ a indiqué que l'activation de cartes à prépaiement augmentait la clientèle mais pas le chiffre d'affaires si le client n'utilisait pas la carte. Il a expliqué que V._____ avait des frais fixes, notamment pour l'utilisation du réseau, et que si le client n'utilisait pas les cartes prépayées, V._____ subissait des pertes.

5) Par courriel du 15 juin 2009, N._____ a questionné M._____ au sujet des activations en masse des cartes SIM par l'entreprise Z._____. Par courriel du lendemain, ce dernier a donné les explications suivantes :

« Bonjour N._____,
Comme il m'a expliqué, il avait des cartes SIM go avec 20.- de crédit en stock, plus de 3 ans ancien logo, il en a profité de faire un cadeau spécial à ces clients à cause du Kickback de 20.- qu'il reçoit depuis le 18 mai.

Je n'ai pas d'autres détails pour l'instant.
Bonne soirée. »

Le même jour a eu lieu une réunion entre M._____ et N._____.

V._____ a bloqué les activations provenant de Z._____ et interpellé A.Q._____, représentant de cette entreprise, sur ces faits. Celui-ci s'est déterminé comme il suit par courriel du 22 juin 2009 :

« Salut N._____,

M._____ m'écrit que tu ne me rappelles pas parce que tu ne veux pas parler avec moi, je trouve ce comportement très surprenant, pour ne pas dire plus. Au vu de l'ambiance qui règne chez V._____, je ne suis pas très surpris de ton email.

S'agissant de ton accusation grave, elle se divise en 2 points :

1. Tu reproches à Z._____ d'avoir fait des activations en masse de cartes à prépaiement.
2. Tu nous informes du fait qu'il y ait eu une fraude, cela veut dire un faux dans les titres (par exemple une signature par quelqu'un d'autre que le titulaire du contrat, une fausse pièce

d'identité ou la falsification du contrat après signature par le client,...)

(...) Notre position est la suivante, sur les 2 accusations graves que tu évoques :

1. Activations en masse

Sur ce point, je tiens à préciser que ce qui a été mis en place ne l'a été QUE SUR DEMANDE DE TON SALES MANAGER, M._____. En effet, il s'est présenté devant témoin et a expliqué que V._____ devait augmenter son parc à prépaiement (j'imagine qu'il s'agit de donner une valeur virtuelle à V._____ en vue d'une vente prochaine) et qu'une commission de 20.- tombait à chaque activation, le prix de la carte SIM étant de CHF 9.-, soit une marge nette de CHF 11.-/activation. A la demande d'M._____, nous avons mis en place la structure, avec 2 personnes temporaires pour activer les cartes et avons offert les cartes aux clients. M._____ a en outre fixé la limite de 5 cartes par titulaire, ce qui fait que beaucoup de clients ont profité de l'offre maximale.

Nous avons d'ailleurs perdu beaucoup de temps et d'argent car votre système informatique ne fonctionnait pas pendant 1 semaine.

Sur ce point donc, je ne veux plus entendre le moindre reproche, nous n'avons fait que rendre service à V._____ à la demande d'M._____.

2. Faux dans les titres

Sur ce point, tu conviendras que ta position n'est pas défendable.

- a. (...)
- b. (...)
- c. (...)

Donc je te demande de remettre en service immédiatement le système d'activation de manière à ne pas faire augmenter le dommage inutilement.

(...)

Cordiales salutations dans l'attente de ta confirmation. »

Par courriel du 23 juin 2009, M._____ a écrit ce qui suit à N._____ :

« Bonjour N._____,

Comme discuté hier en 1-2-1, et communiquer dans le mail du 16 juin, je lui ai proposé d'activer les anciennes cartes go qu'il avait en stock en forme d'action pour ces clients depuis le 18 mai, V._____ propose un kickback de 20.- sur les activations de cartes go SIM.

Par ce conseil, je lui proposais de rafraîchir son stock et d'offrir à ses clients une jolie opération commercial.

En aucun cas, je lui ai conseillé de re-commander des cartes SIM go pour faire des activations de mass.

Rien de plus!

Je te souhaite une bonne journée et t'envoie mes meilleures salutations.

M._____. ».

Par courriel du même jour, A.Q._____ s'est adressé à N._____ en ces termes :

« Salut N._____,

La version d'M._____ est contestée à 100 %. D'ailleurs j'ai 2 témoins et des enregistrements qui le prouveront. J'espère qu'on ne devra pas en arriver là, mais le cas échéant j'ai ce qu'il faut.

Le résumé est ainsi :

- M._____ nous a visité et a présenté cette nouvelle commission de 20.-/activation de carte à prépaiement comme une aubaine.
- Au moment où il a proposé cela, IL N'AVAIT ABSOLUMENT aucune idée du stock de cartes que nous avons, d'ailleurs il l'a confirmé par téléphone du 23.06.2009.
- C'est lui qui a proposé d'offrir gratuitement les cartes aux clients pour générer un maximum d'activations, ce qui générerait CHF 11.-/nets de marge.
- B.Q._____ a ensuite informé M._____ que nous pouvions activer jusqu'à 5 cartes par client, c'est M._____ qui a informé [...] du fait que nous pouvions activer jusqu'à 10 cartes par client et non 5, si on activait en 2x. Cela nous était inconnu!
- Au vu de l'offre que nous avons acceptée, nous avons demandé s'il était possible de commander entre 1000 et 2000 cartes, il a dit qu'il fallait les commander rapidement, car il risquait d'y avoir une forte demande.
- C'est SEULEMENT A CE MOMENT que j'ai annoncé à M._____ que nous avons encore un stock d'anciennes cartes avec un crédit de 25.- et je lui ai demandé si on pouvait aussi activer celles-là pour avoir droit à la commission. Il a confirmé, toujours devant témoin, que c'était OK. Donc, M._____ n'avait aucune idée du fait qu'il nous restait des cartes SIM à prépaiement en stock. D'ailleurs il le confirme dans notre entretien téléphonique du 23.06.2009 en spécifiant clairement qu'il n'avait vu des cartes en stock chez nous qu'en 2007. Il n'avait plus visité notre stock depuis, donc il n'avait aucune idée du fait que nous avons des cartes en stock à ce jour.
- Le 22.06.2009, M._____ me confirme par téléphone que tu ne veux pas me parler, raison pour laquelle je n'ai aucune réponse à demandes de rappel.

N._____, je te donne confidentiellement mon avis personnel : je trouve particulièrement désolant que la situation chez V._____ soit telle que tes collaborateurs soient terrorisés à ce point. Je pense qu'ils se sentent obligés de contester ce qu'ils ont dit, tant ils ont peur de leur hiérarchie. C'est valable autant pour M._____ pour ce cas-ci que pour [...] pour l'histoire de la pub [...]. (...) Tes employés ne semblent, à mon avis, pas te soutenir, mais doivent uniquement se tenir à carreau le temps qu'ils sont employés chez V._____.

Donc je te prie de bien vouloir :

- Réouvrir de suite l'accès partenaire afin de libérer enfin les dernières cartes vendues aux clients
- Payer la publicité selon engagement jusqu'à fin juin 2009 pour l'objectif minimal de 30 activations, même si elles ne sont pas atteintes, car depuis plus d'une semaine, les activations vont malheureusement chez les autres opérateurs.
- (...)

Evidemment, s'il y a un cas de fraude ou de faux dans les titres, je suis tout disposé à t'aider à trouver l'origine d'un éventuel cas. Mais cela ne concerne par Z._____, puisqu'un faux dans les titres ne peut être l'acte que d'une personne physique et non d'une personne morale. D'ailleurs renseignement pris, V._____ n'aurait aucune chance, même dans une procédure contre une personne physique, car les cartes ont été offertes, et aucun enrichissement ne pourrait être prouvé. (...).

(...)

(...)

Merci d'avance. Slts

(...) ».

6) Le 26 juin 2009, N._____, R._____ et E._____ ont reçu M._____ dans les bureaux de [...] et lui ont signifié son licenciement immédiat. Par recommandé du même jour, son licenciement lui a été confirmé et justifié en les termes suivants :

« Suite à la discussion de ce jour avec N._____, R._____ et E._____, nous te confirmons par la présente la résiliation de ton contrat de travail avec V._____ avec effet immédiat. Tu as grandement failli à tes devoirs vis-à-vis de ton employeur et as fortement abusé du rapport de confiance. Sur la base de ces faits, une poursuite de la relation de travail ne s'avère plus possible.

V._____ se réserve le droit de faire valoir d'éventuels dommages et intérêts découlant de cette situation dès qu'elle aura pu en prendre connaissance. ».

Le même jour, N._____ a annoncé par courriel aux collaborateurs et clients de V._____ le licenciement avec effet immédiat d'M._____ :

« Nous sommes au regret de vous informer de notre décision de nous séparer avec effet immédiat de Monsieur M._____, Account Manager [...]. Jusqu'à nouvel ordre Monsieur F._____, F._____@ [...], +41 [...], sera votre interlocuteur et s'occupera des tâches de Monsieur M._____.

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, nous vous prions de contacter Monsieur [...] ou Monsieur N._____, qui est à votre entière disposition au numéro [...]. »

Par courriel adressé à V._____ le 3 juillet 2009, M._____ a contesté son licenciement.

7) a) Le jour de son licenciement, M._____ a consulté le docteur [...], généraliste à [...]. Celui-ci a attesté son incapacité de travail à 100 % dès le 26 juin 2009 jusqu'au 3 juillet 2009, prévoyant une prochaine consultation à échéance d'une semaine. Selon les certificats médicaux délivrés les 29 juin, 13 juillet et 11 août 2009 par le docteur [...], généraliste à [...], M._____ était en incapacité de travail à 100 % pour une durée indéterminée.

Ayant utilisé de la possibilité de rester affilié à l'assurance-maladie collective d'indemnités journalières auprès de [...] et son incapacité de travail devant se prolonger au-delà du 27 juin 2009, fin de son contrat de travail, M._____ a perçu de [...] des indemnités journalières postérieurement à son licenciement, à concurrence de 10'105 fr. 15 pour la période du 26 juin 2009 au 22 septembre 2009, de 2'787 fr. 65 pour la période du 23 au 30 septembre 2009, de 10'802 fr. 10 pour le mois d'octobre 2009 et de 10'453 fr. 60 pour le mois de novembre 2009. Ces montants ont fait l'objet des versements suivants : 8'026 fr. 35 le 11 septembre 2009, 2'214 fr. 15 le 8 octobre 2009, 8'579 fr. 90 le 16 octobre 2009, 8'303 fr. 15 le 21 novembre 2009 et 2'078 fr. 80, 573 fr. 50, 2'222 fr. 20 et 2'150 fr. 45 le 18 décembre 2009.

b) La K._____ (ci-après : [...]) a versé à M._____ les montants suivants pour les mois de janvier et février 2010 : 7'107 fr. 90 le 26 janvier 2010, 3'584 fr. 15 le 7 avril 2010 et 177 fr. 30 le 23 avril 2010, puis encore les montants suivants pour les mois de mars et avril 2010 : 6'322 fr. 95 le 26 mars 2010, 5'967 fr. 90 le 27 avril 2010 et 62 fr. le 5 mai 2010.

c) M._____ a effectué un service de protection civile obligatoire les 2 et 3 février 2010 et du 15 au 19 février 2010.

d) Le salaire mensuel brut d'M._____ pour la période des mois de janvier à juin 2009 correspond à un montant de 14'272 fr. 10,

lequel comprend un montant mensuel de 650 fr. équivalant à un défraiement pour « bureau à domicile ».

8) Par demande du 3 septembre 2009 adressée à la Cour civile du Tribunal cantonal, M._____ a pris contre V._____ les conclusions suivantes avec suite de frais et dépens :

- « 1. Condamner V._____ à verser à M. M._____ un capital de CHF 240'634.00 avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 juin 2009;
2. Mettre les frais de justice avancés par M. M._____ à la charge de V._____;
3. Allouer au demandeur d'équitables dépens. »

Dans sa réponse du 18 février 2010, V._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. Il a notamment allégué qu'M._____ avait violé de façon crasse son devoir de fidélité à l'égard de son employeur et qu'« il avait agi par cupidité ».

Par décision du 27 mai 2010, le juge instructeur de la Cour civile a admis une requête d'intervention déposée le 9 mars 2010 par la K._____ ; il l'a autorisée à intervenir au procès et à prendre contre V._____ une conclusion en paiement d'une somme initialement fixée à 17'015 fr., plus la subrogation légale pour le mois d'avril 2010.

Dans sa réplique du 31 août 2010, M._____ a modifié les conclusions de sa demande, leur donnant désormais la teneur suivante :

- « 1. Condamner V._____ à verser à M. M._____ un capital de CHF 250'634.00 avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 juin 2009;
2. Allouer à la K._____, en sa qualité d'intervenant principal, le capital de CHF 17'015.00 net avec intérêts à 5% l'an dès le 20 avril 2010 sous réserve des droits de la K._____ au titre de subrogation légale pour le mois d'avril 2010 lequel devra, cas échéant, être imputé sur les prétentions du demandeur chiffrées ci-dessus;
3. Mettre les frais de justice avancés par M. M._____ à la charge de V._____;
4. Allouer au demandeur d'équitables dépens. »

Par duplique du 29 mars 2011, V._____ a conclu, avec frais et dépens, au rejet des conclusions du demandeur et de l'intervenante.

Dans son mémoire du 6 février 2012, l'intervenante a définitivement précisé ses conclusions en leur donnant la teneur suivante :

- « 1. Reconnaître le bien-fondé de la subrogation de la K._____ pour les mois de janvier à avril 2010.
2. Condamner la défenderesse à verser à la demanderesse le montant de **CHF 23'160.20 net** représentant les indemnités de chômage servies sur les mois de janvier à avril 2010 **avec intérêts à 5 % l'an dès le 9 mars 2010.**
3. Avec suite de dépens. »

Les parties ont été entendues à l'audience du 18 juin 2012.

En droit :

1. a) Le jugement attaqué a été rendu le 18 juin 2012, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC ; ATF 137 III 127 ; ATF 137 III 130 ; Tappy, in CPC commenté, Bâle 2011, nn. 5 ss ad art. 405 CPC).

b) L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance, dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

S'agissant d'un jugement rendu après le 1^{er} janvier 2011 par une instance unique de droit cantonal telle que prévue sous l'ancien droit de procédure, la jurisprudence admet que les voies de recours prévues par le nouveau droit s'appliquent et que l'appel est ouvert (RSPC 2011, pp. 229-230 ; Colombini, Quelques questions de droit transitoire, in JT 2011 III 109, ch. 4, p. 112 ; CACI 14 décembre 2011/399 c. 1b). Il est douteux que

cette jurisprudence s'applique également lorsque le jugement a été rendu par un tribunal qui, s'il avait jugé en première instance sous l'empire du nouveau droit de procédure, aurait statué en tant qu'instance unique en vertu des art. 5 à 8 CPC. La question peut toutefois rester ouverte. En effet, il apparaît que le fondement des prétentions litigieuses relève en l'espèce du droit du travail exclusivement. Aussi doit-on considérer que si l'affaire avait été jugée en première instance sous l'empire du CPC, elle ne l'aurait pas été par une instance unique au sens des art. 5 à 8 CPC, de sorte que l'appel est ouvert conformément à la jurisprudence et à la doctrine précitée.

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre un jugement rendu dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

2. L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière ; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office : elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance. Son pouvoir d'examen est plein et entier (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435 ; Spühler, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »).

3. **3.1. a)** Dans un premier moyen, l'appelante fait valoir une constatation inexacte ou erronée des faits. Elle reproche à la Cour civile d'avoir écarté certains témoignages en raison des liens que les témoins entretenaient avec elles. A cet égard, elle rappelle que, selon la jurisprudence, un simple rapport de collaboration, en l'absence d'autres

éléments plus proches ou de rapports de dépendance, ne permet pas de déduire la partialité du témoin. La Cour civile ne pouvait notamment pas écarter le témoignage de N._____ sans motiver son choix.

b) Selon l'ancien droit de procédure, applicable au présent litige, la preuve testimoniale est admise pour certifier toute circonstance de fait, alléguée avec précision, ayant pu faire l'objet de constatations personnelles (art. 186 CPC-VD). Le fait qu'un témoignage émane d'un collaborateur d'une partie ne le prive pas a priori de valeur probante. Le témoignage d'administrateurs, de directeurs ou d'employés d'une personne morale partie à un procès est recevable (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^e éd., Lausanne 2002, n. 2 ad art. 186 CPC-VD). Les liens qui existent entre la partie et la personne interrogée en qualité de témoin exercent évidemment une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. Il s'agira pour le juge de tenir compte de l'ensemble des éléments du dossier et de la nature des relations entre l'auteur d'une déclaration et les parties, d'examiner si la déposition est corroborée par d'autres offres de preuve pour évaluer la force probante du témoignage.

c) En l'espèce, la Cour civile, en tête de son jugement, a relevé que plusieurs des témoins entendus en cours d'instance avaient des liens avec les parties, en particulier N._____, employé de la défenderesse et ancien supérieur du demandeur, A._____, employée de la défenderesse jusqu'en 2005-2006 et ancienne responsable manager du demandeur, R._____, directeur des ventes de la défenderesse jusqu'au mois d'août 2011, ainsi que les employés de la défenderesse E._____, L._____, F._____, C._____ et S._____. Elle en a déduit que, de manière générale et compte tenu desdits liens avec l'un des plaideurs, leurs dépositions ne devaient être retenues que si elles étaient corroborées par un autre élément du dossier ou si elles portaient sur des points qui ne sont pas déterminants pour l'issue du litige. Certes, cette dernière phrase est malheureuse dès lors que les juges ne vont pas tenir compte d'un témoignage qui porte sur des faits dénués de pertinence. En ce qui concerne les personnes qui sont encore employées de l'appelante

ou qui sont en relation d'affaires avec elle, leur témoignage ne saurait être écarté de manière systématique. Il s'agira de les apprécier sur chacun des faits pertinents et d'examiner s'ils ont été corroborés par d'autres éléments du dossier (c. 3.2 c et 3.3 c infra).

3.2 a) Dans un deuxième moyen, l'appelante fait valoir qu'il y avait motif à licenciement avec effet immédiat.

b) D'après l'art. 337 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), sont notamment des 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 jusqu'à l'échéance du délai ordinaire du contrat. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 c. 3; ATF 137 III 303 c. 2.1.1, JT 2012 II 209, JT 2011 II 390, SJ 2011 I 453; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 c. 2.2; Aubert, Commentaire romand CO I, 2^e éd. 2012, n.º2 et 4 ad art. 337 CO; Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, Berne 2012, n° 601 p. 226). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2008 c. 4.1, ATF 129 III 380 c. 2.2).

Un manquement moins grave peut également entraîner une résiliation immédiate, s'il a été répété malgré un avertissement. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il n'existe pas de critère absolu dans ce domaine, eu égard à la diversité des situations envisageables. 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 (ATF 127 III 153 c. 1c, JT 2001 I 369). 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 (Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 337 CO). Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut ainsi être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - de sa réitération (ATF 127 III 153 précité c. 1c).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 c. 4a et les références citées). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité c. 4.1,

JT 2004 I 63 et les références citées). La notion de cadre doit être appréciée au regard des circonstances, de l'autonomie et de l'autorité qui sont effectivement accordées à l'employé (Wyler, Droit du travail, Berne 2008, p. 491, et la jurisprudence citée).

C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'existence de justes motifs (art. 8 CC; TF 4A_454/2007 du 5 février 2008, c. 2.1; ATF 130 III 213 c. 3.2 in fine, JT 2004 I 223).

c) aa) En l'espèce, il s'agit d'examiner en premier lieu si comme le soutient l'appelante, l'« affaire Z._____ » pouvait conduire à un licenciement de l'intimé sans avertissement préalable. Selon elle, l'intimé a proposé à un revendeur une affaire nuisible aux intérêts de son employeur, dicté par un dessein de lucre. Par ailleurs, il avait bien le statut de cadre, responsable de relations avec des clients jugés essentiels pour le développement de V._____.

Il n'est pas contesté que la société Z._____, qui travaille dans l'import-export notamment des appareils de télécommunication, est un partenaire commercial de l'appelante. Dans le cadre d'une offre promotionnelle, cette société partenaire a offert à ses clients des cartes SIM à prépaiement pour 20 fr. alors qu'elle les avait achetées 9 fr. à l'appelante. Elle a ainsi perçu un « kick back » de 11 fr. au moment de l'activation de chacune des cartes vendues. L'offre était limitée en ce sens que seules cinq cartes SIM pouvaient être activées par personne. Une faille dans le système informatique permettait de contourner cette limitation dès lors qu'il était possible de mettre en œuvre dix cartes par client. L'appelante déduit des témoignages de R._____, B.Q._____ et A.Q._____ que l'intimé a, de sa propre initiative, proposé au client Z._____ une activation de cartes SIM en masse et leur a indiqué le moyen d'activer dix cartes par personnes en lieu et place de la limite fixée par l'appelante à cinq cartes. Or les premiers juges n'ont pas apprécié différemment la situation. Ils ont admis que l'intimé avait informé la société Z._____ de la faille du système informatique et que son comportement était déloyal. Ils ont également admis qu'il n'était pas dans

l'intérêt de l'appelante que les clients bénéficient de cette offre pour plusieurs cartes, lesquelles ne seraient pour la plupart pas rechargées une fois le crédit initial épuisé, ce que l'intimé, professionnel de la branche et employé de longue date, ne pouvait pas ignorer. L'intimé a poursuivi un but égoïste, l'augmentation du nombre de clients lui permettant d'augmenter la part variable de son salaire. Cela étant, rien n'indique que le dommage subi par l'appelante soit important ; l'activation en masse des cartes à paiement préalable a aussi eu pour effet une augmentation de son volume de clients, ce qui lui était nécessairement profitable, comme le relève le représentant de Z. _____ qui a imaginé qu'il s'agissait, par cette opération, « de donner une valeur virtuelle à [l'appelante] en vue d'une vente prochaine ». Ensuite, comme l'ont relevé les premiers juges, le risque d'abus lié à une telle offre était prévisible, mais l'appelante n'a rien entrepris pour instaurer des limitations particulières et s'assurer que le nombre d'activation de cartes par client ne dépasse pas la limite qu'elle s'était fixée. Or, elle en avait connaissance puisque cette faille avait déjà été exploitée par le passé. Enfin, il ressort des pièces que l'intimé se trouvait dans un rapport de subordination et qu'il n'avait que peu d'autonomie dans son travail dès lors qu'il lui a été rappelé, à plusieurs reprises, qu'il n'avait plus le droit de prendre des initiatives sans obtenir l'accord préalable de la hiérarchie. Il n'avait donc pas la qualité de cadre autonome pouvant justifier, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus, des conditions de licenciement immédiat moins strictes. Dans ce contexte, le manquement de l'intimé dans le cadre de l' « affaire Z. _____ » ne saurait constituer, à lui seul, un juste motif de mettre un terme immédiat au rapport de travail. La faute de l'intimé n'est pas grave au point de provoquer une rupture du lien de confiance avec l'appelante excluant la continuation des rapports de travail.

bb) Il s'agit d'examiner en second lieu si l'intimé a, dans la durée, répété des manquements malgré un avertissement, justifiant qu'il soit mis fin au rapport de travail de manière immédiate. Pour l'appelante, il y a eu des avertissements préalables, ce qui ressortirait du témoignage de N. _____, lesquels ne devaient pas nécessairement contenir la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement. Il était en

effet clair pour l'intimé que ce n'était pas son rôle de remettre en question les décisions de son employeur.

Si l'on examine le procès-verbal de la séance PIP du 12 janvier 2009, il en ressort que l'intimé n'a pas compris ou pas respecté les missions qui lui incombait. Certaines démarches avaient été effectuées sans accord ni information aux supérieurs hiérarchiques et un partenaire avait reçu une image négative et non professionnelle de l'appelante en raison de commentaires émis par l'intimé. Le supérieur hiérarchique de l'intimé a ainsi redéfini ses exigences et ses attentes. Il s'agit ainsi plus d'une évaluation ou d'une redéfinition des rapports et du mode de fonctionnement entre l'intimé et son manager, comme cela ressort d'ailleurs du témoignage d'E._____. S'agissant du témoignage de N._____ invoqué par l'appelante à l'appui de ce moyen, il en découle que le lien de confiance entre les parties était nécessaire, qu'il a été reproché à l'intimé de prendre des initiatives ou de s'écarter des lignes de conduite, notamment dans une affaire impliquant la société [...], partenaire de l'appelante et avec la société [...]. En particulier, il était reproché à l'intimé d'interagir, en dépit de multiples remises à l'ordre, dans la relation entre le service compétent et les partenaires commerciaux concernés. Contrairement à ce que soutient l'appelante, ce témoignage n'apporte pas d'autres éléments que ce qui a été retenu par les premiers juges, à savoir l'affirmation de la volonté du nouveau supérieur hiérarchique de l'intimé que celui-ci se cantonne à un rôle subordonné et ne prenne pas d'initiatives. Il n'y a en outre pas eu de menace de licenciement pour le cas où l'intimé ne se conformerait pas aux exigences mentionnées dans le PIP. Par la suite, les messages électroniques adressés par N._____ début février 2009 ne contiennent pas non plus de menace claire de licenciement.

De manière plus générale, on peut considérer que l'intimé travaillait à satisfaction de l'appelante, que son comportement ne justifiait aucune plainte, qu'il atteignait les objectifs fixés et que ses évaluations étaient bonnes, tel que cela ressort du témoignage d'A._____. Cela ressort également du certificat intermédiaire qui a été délivré le 31 janvier

2009 et selon lequel, en substance, l'intimé assume ses responsabilités, maîtrise l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, sait définir les priorités, entretient de bonnes relations, tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et les clients, agit de manière proactive avec la clientèle pour laquelle il fait preuve d'empathie. Comme retenu par les premiers juges, l'appelante ne peut dès lors pas prétendre qu'elle était en réalité mécontente de l'intimé avant le 31 janvier 2009 ou qu'elle l'aurait menacé de licenciement. Enfin, il n'a pas pu être prouvé dans le cadre de la procédure que des menaces de licenciement aurait été faites oralement à l'intimé.

En conséquence, contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation en admettant qu'il n'y avait pas de juste motif pour une résiliation immédiate des rapports de travail.

Le moyen est ainsi mal fondé.

3.3 a) Dans un dernier moyen, l'appelante fait valoir, à titre subsidiaire, que si le motif du licenciement immédiat ne devait pas être retenu, alors il y aurait lieu de retenir une faute concomitante de l'intimé justifiant de renoncer à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO. En effet, l'intimé avait été rappelé à l'ordre à de multiples reprises et avait violé les règles de fonctionnement de l'entreprise.

b) Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 c. 9.1; Wyler, op. cit., p. 517). Elle est de même nature et vise les mêmes buts que l'indemnité prévue à l'art. 336a CO en cas de licenciement abusif (TF

4A_592/2008 du 22 avril 2009 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3a). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de relever la double finalité – punitive et réparatrice – de l'indemnité (TF 4A_592/2008 précité c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c). Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages – intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle (ibidem). Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, les effets économiques du licenciement et la manière dont le licenciement a été signifié (TF 4A_592/2008 précité c. 3.1; TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c; Wyler, op. cit., p. 517). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est également prise en considération et peut donner lieu à réduction (ATF 120 II 243 c. 3).

c) En l'espèce, l'intimé avait quarante ans et travaillait au service de l'appelante depuis environ dix ans lorsqu'il a été licencié avec effet immédiat. A la suite du licenciement intervenu de manière abrupte, l'intimé est resté sans emploi pendant plus de neuf mois. Cependant, rien n'indique qu'il y ait une causalité naturelle entre le choc provoqué par le licenciement et l'empêchement ultérieur de travailler. Lors du licenciement, les employés de l'appelante n'ont pas eu un comportement inadéquat ou humiliant et l'intimé a eu connaissance du motif du licenciement. Les premiers juges ont tenu compte de toutes ces circonstances. Il faut cependant rajouter, comme le soutient l'appelante, que l'intimé a commis une faute professionnelle en indiquant à l'un des partenaires commerciaux comment bénéficier d'une offre au-delà des limites prévues par l'appelante, privilégiant ainsi ses propres intérêts alors qu'il ne pouvait ignorer le préjudice qui pouvait en résulter pour l'appelante. Conformément aux principes exposés ci-dessus, cette faute ne saurait justifier une suppression de l'indemnité allouée du chef de l'art. 337c al. 3 CO, ni une réduction de l'indemnité allouée dès lors qu'au vu de

l'ensemble des circonstances, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation, en accordant une indemnité correspondant à trois mois de salaire net.

Le moyen est donc mal fondé.

3.4) Au surplus, l'appelante invoque qu'il n'est pas établi que l'incapacité de travail se serait prolongée au-delà du 25 août 2009, de sorte qu'un nouveau délai de congé aurait commencé à courir dès le 1^{er} septembre 2009 au lieu du 1^{er} décembre 2009. L'argumentation de l'appelante ne saurait être suivie, dans la mesure où il ressort des pièces du dossier et des faits retenus par les premiers juges, lesquels ne sont d'ailleurs pas contestés, que l'intimé a perçu des indemnités journalières de la part de l'assurance-maladie collective auprès de [...] jusqu'au mois de novembre 2009 inclus. Le grief est dès lors infondé.

4. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté en vertu de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

5. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'531 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

L'intimé et l'intervenante n'ayant pas été invités à se déterminer (art. 312 al. 1 CPC), il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'531 fr. (deux mille cinq cent trente et un francs), sont mis à la charge de l'appelante V._____.

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 10 juin 2013

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Gilles Robert-Nicoud (pour l'appelante),
- Me Christian Petermann (pour l'intimé),
- K._____.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 153'126 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de

droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président de la Cour civile du Tribunal cantonal.

La greffière :