

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 17 juin 2013

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Abrecht et Mme Bendani
Greffière : Mme Gabaz

Art. 337 et 337c CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à Ecublens, demandeur, contre le jugement rendu le 16 octobre 2012 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **V.**_____ **AG** (anciennement L._____ **SA**), à Seewen (SZ), défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 16 octobre 2012, dont les considérants ont été adressés aux parties le 21 février 2013 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par Z._____ dans sa demande (I), débouté les parties de toutes autres ou plus amples conclusions (II) et dit que le jugement est rendu sans frais ni dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat notifié à Z._____ était justifié dès lors qu'en substance, il s'était montré indiscipliné vis-à-vis de ses supérieurs, contrevenant à plusieurs reprises à son devoir de soin et de fidélité, que son comportement à l'égard des autres employés n'était pas acceptable et qu'il n'avait jamais modifié son attitude malgré les avertissements reçus.

B. Par acte du 22 mars 2013, Z._____ a interjeté appel contre le jugement précité concluant notamment, avec dépens, à sa réforme en ce sens que V._____ AG est sa débitrice des sommes suivantes: 11'900 fr. brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010, sous déduction des charges sociales usuelles qui seront payées à qui de droit, 989 fr. 80 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010, sous déduction des charges sociales usuelles qui seront payées à qui de droit, et 12'750 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010. Il a également requis que V._____ AG soit substituée à L._____ SA.

Par réponse du 27 mai 2013, V._____ AG a conclu, avec dépens, au rejet de l'appel.

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

1. Par contrat de travail du 3 avril 2009, Z. _____ a été engagé, dès le 1^{er} avril 2009 et pour une durée indéterminée, par L. _____ SA en qualité de chauffeur-monteur. Un temps d'essai de trois mois était prévu.

Son salaire mensuel brut se montait à 4'200 francs. Dès le 1^{er} janvier 2010, ce montant a été augmenté à 4'250 francs. Le lieu de travail principal de Z. _____ se trouvait à Bussigny-près-Lausanne.

En signant le contrat, Z. _____ confirmait en outre avoir lu et accepté le règlement d'entreprise annexé au contrat de travail. Dans sa version actualisée du mois de mai 2008, ce règlement prévoyait notamment ce qui suit:

"(...) 8. Devoirs du collaborateur

8.1 Devoir de soin et de fidélité

Le collaborateur est tenu de remplir avec soin les tâches qui lui sont confiées, et d'effectuer ses activités avec fidélité et dans l'intérêt légitime de l'employeur.

Les conditions d'embauche ainsi que les directives et les instructions de l'employeur ou des supérieurs hiérarchiques doivent être respectées.

Le collaborateur doit traiter les installations de l'entreprise de façon appropriée. Il peut être tenu pour responsable en cas de dommages intentionnels ou dus à la négligence. (...)"

2. Par pli recommandé du 15 octobre 2009, L. _____ SA a adressé à Z. _____ un avertissement relatif à un incident survenu le 14 août 2009. Ce courrier a la teneur suivante:

"(...) Par ce courrier nous vous confirmons notre entretien de ce jour, selon lequel nous vous avons fait part de notre mécontentement concernant votre comportement inacceptable.

Mercredi 14 août, vous avez averti I. _____ de la dispo, concernant un problème d'éclairage de la remorque de votre véhiculé. Ce dernier vous a demandé, devant votre aide-chauffeur A. _____, d'aller à notre succursale de Tolochenaz pour voir notre responsable des véhicules afin de gérer le problème.

Vous n'en avez rien fait. Vous êtes rentré chez vous. Le lendemain, vous avez refusé de partir livrer vos clients prétextant ce même problème d'éclairage.

Suite à votre refus, nous avons dû trouver des solutions intermédiaires coûteuses, et avons pris du retard sur les clients de la journée.

Nous vous informons que nous ne tolérerons plus à l'avenir une telle attitude de votre part et que si le travail qui vous est confié ne vous satisfait plus, vous avez la possibilité de nous présenter votre démission.

Dans tous les cas, nous ne tolérerons plus à l'avenir un tel comportement et vous conseillons d'en prendre bonne note, faute de quoi nous serions dans l'obligation de résilier le contrat qui nous lie avec effet immédiat."

Le 29 octobre 2009, L. _____ SA a envoyé un second courrier recommandé valant nouvel avertissement à Z. _____. Ce courrier faisait

suite à un comportement "incorrect" de Z._____ constaté durant les journées des 28 et 29 octobre 2009 et mentionne ce qui suit:

"(...) A ces dates, nous avons constaté que vous avez pris la décision de rouler sans la remorque avec une charge non appropriée.

De plus, pour ne pas éveiller nos soupçons, vous êtes allé parquer votre remorque sous l'autoroute à Villars ste Croix (sic).

Cet incident est inadmissible et nous ne pouvons nous permettre de tels écarts, votre attitude n'est pas acceptable.

Nous vous prions donc de bien vouloir prendre en compte ce qui précède et de mettre tout en oeuvre afin que cela ne se reproduise plus sans quoi nous mettrons un terme aux rapports de travail qui nous lient. (...)"

Le 8 février 2010, un nouvel envoi recommandé intitulé "ultime avertissement" a été adressé à Z._____ par son employeur. Ce courrier a notamment la teneur suivante:

"(...) Par ce courrier, nous vous confirmons l'entretien du 1^{er} février 2010 avec Monsieur B._____ durant lequel les faits suivants vous ont été reprochés:

- Une attitude nonchalante depuis plusieurs semaines.
- Un manque d'intérêt pour votre travail.
- Un comportement désagréable envers vos collègues et supérieurs.
- Une agressivité et un langage intolérable tenu à vos supérieurs.

Nous avons déjà eu à vous avertir oralement et par écrit par le passé, pour vous reprocher des faits similaires.

Nous constatons que vous n'avez pas su tenir compte de nos précédents avertissements, raison pour laquelle nous vous sommons d'adopter très rapidement un comportement plus responsable.

Si une fois encore, nous avons de tels faits à vous reprocher, nous serions dans l'obligation de résilier le contrat qui nous lie avec effet immédiat."

Un quatrième avertissement a été envoyé le 16 août 2010 à Z._____ à la suite d'une attitude observée le 13 août 2010 et considérée comme "inexcusable" par L._____ SA. Ce courrier qualifié d' "ultime avertissement" rapporte les faits suivants:

"(...) Il vous est reproché de ne pas respecter les consignes en ce qui concerne le déchargement des meubles arrivants (sic) dans notre dépôt.

De plus votre attitude menaçante et vos propos injurieux vis-à-vis de l'un de vos collègues sont absolument inacceptables.

Des avertissements oraux et écrits vous ont déjà été adressés par le passé concernant votre comportement sur votre lieu de travail.

Si par le futur, nous avons une nouvelle fois de tels faits à vous reprocher, nous serions alors dans l'obligation de résilier le contrat qui nous lie avec effet immédiat. (...)."

Lors d'un entretien qui s'est déroulé le 6 septembre 2010, Z._____ s'est vu remettre en mains propres une lettre au contenu suivant:

"(...) LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMEDIAT

Monsieur,

Par ce courrier nous vous confirmons notre entretien de ce jour, selon lequel nous vous annonçons votre licenciement avec effet immédiat.

Malgré nos précédents avertissements oraux et nos courriers des 15 octobre 2009 et 16 août 2010, vous persistez à avoir un comportement inacceptable et ne tenez pas compte de nos sévères mises en garde.

En date du 3 septembre 2010, vous avez eu une nouvelle fois, à votre retour de tournée, des propos injurieux vis-à-vis de l'un de vos collègues de travail dans notre dépôt.

De plus et durant la nuit du 3 au 4 septembre 2010, vous avez fait intrusion sur le lieu de domicile de l'un de nos collaborateurs et l'avez menacé verbalement. A ce sujet, une plainte pénale a été déposée par ce dernier à votre rencontre.

Nous vous informons que votre dernier salaire, payé pro rata, vous sera payé de main à main après restitution des habits en prêt, dès le 27 septembre 2010."

En date du 13 septembre 2010, Z. _____, par l'intermédiaire de son assurance de protection juridique, s'est opposé à son licenciement immédiat contestant les justes motifs avancés à son appui et requérant que L. _____ SA revienne sur le licenciement et verse son salaire jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire.

Un échange de correspondance est ensuite intervenu entre les parties qui ont toutes deux maintenu leur position.

3. A la suite de son licenciement, Z. _____ s'est inscrit au chômage. Il a retrouvé un nouvel emploi de monteur de meubles. Il a débuté cette activité le 9 mai 2011.

Durant sa période de chômage, Z. _____ a perçu des indemnités journalières s'élevant à 140 francs. Compte tenu des jours de suspension légaux, il a perçu pour la première fois des indemnités, d'un montant de 1'162 fr. brut, en novembre 2010.

4. Le 7 septembre 2010, N. _____, employé de L. _____ SA a déposé plainte pour menaces. Il ressort notamment ce qui suit du procès-verbal de plainte:

"(...) J'ai eu des problèmes avec cet individu, car je suis le responsable de la logistique. Vendredi 3 septembre 2010, je lui ai fait des remarques car il avait fourni du travail de mauvaise qualité. Z. _____ pouvait imaginer à ce moment-là qu'il allait être finalement renvoyé. Après avoir terminé cette journée du vendredi 3 septembre 2010, je me suis rendu au camping de [...] où j'ai une tente. Samedi 4 septembre 2010, vers 01:45, alors que je dormais dans ma tente, j'ai entendu Z. _____ et un collègue de L. _____ SA, soit A. _____, qui m'appelaient. Ils

m'ont cherché dans le camping, mais n'ont toutefois par réussi à me trouver, vu que j'ai réussi à me cacher. Par la suite, ces individus qui étaient alcoolisés, ont finalement quitté les lieux. Je n'ai pas entendu de menaces verbales directes, mais je sais que Z. _____ peut avoir un comportement violent et je crains qu'il puisse s'en prendre physiquement à moi. (...)"

Par ordonnance du 25 novembre 2010, le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a refusé de suivre à la plainte précitée au motif qu'aucun infraction pénale n'était manifestement réalisée, relevant au surplus le caractère téméraire de la plainte.

5. Le 20 février 2011, Z. _____ a déposé une requête de conciliation par devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Les parties n'ayant pas trouvé d'accord lors de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 6 avril 2011, une autorisation de procéder a été délivrée à Z. _____.

Par demande du 29 juin 2011, adressée au tribunal de prud'hommes, Z. _____ a conclu à ce qu'il soit constaté que L. _____ SA est sa débitrice de la somme de 11'900 fr. brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010, sous déduction des charges sociales usuelles qui seront payées à qui de droit, correspondant au salaire pour la période du 7 septembre 2010 au 30 novembre 2010 (I), que L. _____ SA est sa débitrice d'un montant de 989 fr. 80 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010, sous déduction des charges sociales usuelles qui seront payées à qui de droit, correspondant aux vacances pour la période du 7 septembre 2010 au 30 novembre 2010 (II) et que L. _____ SA est sa débitrice de la somme de 17'000 fr. net avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 septembre 2010, correspondant à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) (III).

Par déterminations du 18 octobre 2011, L. _____ SA a conclu, avec suite de dépens, au rejet de la demande.

Deux audiences de débats principaux se sont tenues, respectivement les 3 septembre et 11 octobre 2012. Six témoins y ont été entendus. Leurs déclarations ont été les suivantes:

E. _____

“Je suis un ami du demandeur. Je n’ai jamais travaillé avec lui. Durant la nuit du 3 au 4 septembre 2010, j’étais en compagnie du demandeur avec plusieurs autres personnes. J’ai rejoint le demandeur au bar "Le Central" à Lausanne, puis nous sommes allés à la discothèque le "D". Je suis rentré en voiture avec le demandeur et P. _____. Nous sommes parti (sic) vers 4h30-5h de la discothèque. Je suis resté toute la soirée depuis 21h30-22h avec le demandeur. Je précise que je me rappelle ces faits car tout de suite après, le demandeur nous avait dit qu’il avait été licencié et que peut-être nous devrions témoigner de ce week-end-là. Le demandeur nous a expliqué que son employeur lui reprochait d’être allé "taper" quelqu’un dans un camping cette nuit-là. Je n’ai rien d’autre à ajouter”.

A. _____

“J’ai travaillé pour la défenderesse durant 3 ans. J’ai donné mon congé pour le mois de mai 2011. J’ai travaillé avec le demandeur. Nous faisons le même travail. Interpellé, je n’ai rien de particulier à dire sur le travail ou l’attitude du demandeur. Je précise que j’ai connu le demandeur lors de mon travail chez la défenderesse. Je n’ai pas gardé de lien particulier avec le demandeur que je croise de temps à autre. J’ai été convoqué juste avant le demandeur par MM W. _____ et L. _____. On m’a remis une lettre d’avertissement. On m’a reproché d’être allé dans un camping agresser un collaborateur. J’ai expliqué que cela n’était pas possible car j’étais chez mes parents cette nuit-là. On m’a dit que j’étais sous l’influence de l’alcool alors que je n’en bois pas. J’ai voulu porter plainte. J’avais commencé les démarches. Mon employeur m’en a toutefois dissuadé (M. W. _____). J’ai arrêté car je ne voulais pas perdre mon emploi. Suite à ma convocation, je suis parti avant que le demandeur n’ait fini son entretien. On s’est appelé le lendemain et il m’a expliqué la lettre qu’il avait reçue. Au travail, on m’a expliqué qu’il ne reviendrait plus car il avait été licencié. D’après ce que j’ai compris, le demandeur a été licencié à cause de cette histoire de camping. Je n’ai jamais vu le demandeur se "crocher" avec un autre employé ou un supérieur. A propos de la pièce 8c, j’indique que la remorque était défectueuse et qu’elle n’avait pas de feux arrière. J’estime donc que s’est (sic) à bon droit que le demandeur a refusé de livrer. A propos de la pièce 11, je précise que j’avais eu un autre avertissement écrit avant parce que j’avais laissé de la marchandise dans un camion durant la nuit. Je n’ai pas compris pourquoi le demandeur avait été licencié du jour au lendemain et moi pas. J’ai appris, lors de ma convocation par mon employeur, qu’il s’agissait d’une affaire avec N. _____, un magasinier. Je n’ai pas encore vu de suite à la plainte pénale qui aurait été déposée. Je ne vois pas d’explication à cette accusation. Je n’avais pas eu de problème avec ce N. _____. Interpellé, je précise que je n’ai jamais eu de problème avec le demandeur. Je n’ai pas connaissance qu’il y ait eu de problèmes avec d’autres employés. Concernant la pièce 11, on ne m’a pas parlé de consignes qui n’étaient pas respectées. Concernant la pièce 8c, lors d’un défaut technique sur un véhicule, le chauffeur doit en parler à son responsable. Ensuite, je ne sais pas. J’estime qu’il n’était pas envisageable de déplacer ce véhicule même pour l’amener au dépôt pour qu’il soit réparé. Je n’ai rien d’autre à ajouter”.

B. _____

“Je suis employé de la défenderesse depuis 18 ans. Ma fonction actuelle est disponant. Je gère la relation entre les chauffeurs et les clients. Je connais le demandeur. A l’époque de son engagement, j’étais responsable des transports. J’étais son supérieur direct. Interpellé, je peux dire que le demandeur avait beaucoup de problèmes de comportement, en particulier avec ses supérieurs et

plus rarement avec des clients. Il avait aussi des problèmes avec ses collègues (mais pas avec son binôme, M. A. _____). Le demandeur ne respectait pas les directives qui lui étaient données s'il n'avait pas envie de les respecter. J'ai eu quelques discussions avec lui et il a également reçu des avertissements. Je n'ai pas personnellement été l'objet d'injures de la part du demandeur. J'ai eu connaissance d'un seul cas avec le chef magasinier (le prénommé F. _____). Je n'étais pas présent et je ne sais pas exactement ce qu'il s'est passé. C'est M. W. _____ qui a géré ce cas. C'est suite à ces faits que le demandeur a été licencié. Il a eu plusieurs avertissements pour ce genre de comportement et à un moment donné il n'est plus possible de continuer. A propos de la pièce 104, je peux dire que certains de ses collègues au dépôt avaient peur de lui. Le demandeur n'était pas tendre avec sa conduite des véhicules. Je n'ai pas connaissance que le demandeur en soit venu aux mains avec quelqu'un. Sur question, je précise que le demandeur passait chaque jour entre une heure et une heure et demi au dépôt. Sauf erreur, la décision du licenciement avait été prise par M. W. _____. Il m'en avait parlé. Nous avons regardé les antécédents, les avertissements et nous nous sommes dit qu'à un moment donné il fallait arrêter. Il y a eu des avertissements oraux également. Le demandeur a été invité a (sic) faire attention car dans une entreprise on (sic) travaille tous ensemble et il y a des clients derrière. Le demandeur était averti qu'il risquait d'être licencié. Il disait qu'il faisait le nécessaire et cela durait quelque temps avant que ça recommence. Par rapport à la pièce 8b, il n'y a pas eu de suite. Le demandeur n'y a pas répondu. Dans l'entrepôt, il y a eu aussi des problèmes avec d'autres chauffeurs-moteurs. Quant à M. F. _____, il s'agissait d'un bon magasinier qui avait aussi son tempérament. A ma connaissance, M. F. _____ n'a pas eu de problèmes avec M. A. _____. Le demandeur a été licencié avec effet immédiat. Ca ne devenait plus tenable, surtout quant on gère une clientèle privée. Le demandeur a été licencié pour son comportement avec M. F. _____ et au vu de ses antécédents. Sur question, il y a aussi eu une affaire avec M. N. _____. Il s'agissait sauf erreur d'une histoire de camping. Interpellé, je réponds par l'affirmative à la question de savoir si nous avons peur que le demandeur "pète les plombs" gravement. En trois ans, j'ai vu deux autres cas de licenciement immédiat sur une dizaine de licenciements et 45 employés. Je n'ai rien d'autre à ajouter".

W. _____

"J'étais employé de la défenderesse du 1^{er} janvier 2010 au 31 janvier 2011. J'ai connu le demandeur. J'étais son supérieur. Interpellé, j'affirme qu'il y avait peu de réclamation de la part des clients quant à la qualité du travail du demandeur. Par contre, la relation avec ses supérieurs était difficile. Le demandeur avait de la peine à respecter les instructions, par exemple quant à la vitesse dans la cours ou par rapport aux consignes quant au déchargement. J'ai dû intervenir plusieurs fois. Nous avons eu des entretiens avec le demandeur et des courriers lui ont été envoyés. J'ai dû intervenir une fois au dépôt lors d'un retour de marchandises car le ton montait entre le demandeur et le responsable du dépôt (un prénommé F. _____). Je n'ai pas entendu les propos échangés car tout s'est calmé lorsque je suis arrivé. A mon souvenir, le motif de cette altercation était que le chef du dépôt souhaitait une certaine organisation et que le demandeur n'était pas de cet avis. A peine reparti, j'ai dû retourner sur les lieux car la situation s'envenimait de nouveau (entre le demandeur et le remplaçant du prénommé F. _____). J'ai participé au licenciement du demandeur. Je ne me rappelle pas des circonstances exactes de ce licenciement. A mon souvenir, le licenciement ne s'est pas fait après les faits dont je viens de vous parler mais plus tard suite à d'autres faits. En particulier, je me rappelle qu'un employé s'était plaint un matin d'avoir été menacé par deux employés dont le demandeur faisait visiblement partie. Sur question, je précise qu'à l'époque des faits, ce licenciement immédiat

m'avait paru nécessaire. Interpellé, j'indique qu'à partir d'un certain moment, l'employeur ne peut pas prendre le risque de continuer à faire confiance. A mon sens, le demandeur n'a pas fait preuve de grossièreté sur son lieu de travail mais il a montré une certaine agressivité. Je pense qu'un ou deux de ses collègues devaient le craindre. Le demandeur avait l'art de tourner les choses à la moquerie, à la plaisanterie. Par rapport à la pièce 103, je ne me rappelle plus si j'ai rédigé cette lettre après les faits dont je vous ai parlé. Par contre, il y a eu plusieurs avertissements oraux avant cette lettre. Je précise qu'à l'époque du licenciement du demandeur, le chef du dépôt était un prénommé F._____. Je ne me souviens pas qu'on en soit venu aux mains lors des faits ayant motivé le licenciement du demandeur. Sur question, le demandeur n'a jamais proféré d'injures à mon égard. Je ne l'ai pas entendu en proférer à l'égard d'autres personnes. Je pense que la décision de licencier le demandeur a été prise d'entente avec MM. B._____ et L._____. Concernant les pièces 6 et 11, je précise que M. A._____ n'avait à ma connaissance pas fait l'objet d'un avertissement. Sur question, je précise que le demandeur a toujours présenté ce trait de caractère depuis mon engagement. Je n'ai rien d'autre à ajouter".

P._____

"Je suis un ami du demandeur. Je n'ai jamais travaillé avec le demandeur. La nuit du 3 au 4 septembre 2010, je suis allé chercher le demandeur à son domicile. Nous sommes allés au bar "Le Central" à Lausanne, puis à la discothèque le "D" à Lausanne jusqu'à une heure proche de la fermeture. J'ai ensuite raccompagné le demandeur chez lui. Je ne me suis pas rendu au camping de [...] cette nuit-là. J'étais avec le demandeur durant toute cette période. Sur question, je me rappelle de cela car nous sortons ensemble pratiquement tous les week-end et faisons la même chose. J'ai parlé de ces faits avec le demandeur au moment du dépôt de la procédure. Le demandeur m'a expliqué qu'il avait été licencié et qu'on lui reprochait d'avoir été dans un autre endroit la nuit en question. Sur question, j'ai ramené le demandeur directement depuis la discothèque jusqu'à chez lui. Nous ne sommes pas partis avant 4 heures de la discothèque. Je ne me souviens plus du jour exact de la semaine. Cela devait être un vendredi ou un samedi. Je n'ai pas quitté le demandeur de la soirée. Je ne me souviens pas de ce que j'ai fait le 10 septembre 2010. Sur question, il y avait d'autres personnes avec nous: un prénommé [...]; [...] et [...], son frère; [...] et encore d'autres personnes. Sur question, il n'y pas eu de faits marquants durant cette soirée. Cependant nous avons passé un bon moment. Sur question, le demandeur m'a annoncé son licenciement seulement quelques jours après. C'était lors d'un téléphone, un soir, probablement la semaine après cette fameuse nuit. Je n'ai rien d'autre à ajouter".

F._____

"J'ai été employé de la défenderesse durant trois ans. J'ai terminé mon travail il y a deux ans environ. J'étais chef magasinier. Durant mon emploi, j'ai connu le demandeur. Je le voyais lorsqu'il venait charger ou décharger son camion, soit le matin si je faisais l'ouverture soit le soir. Il y a eu des tensions avec lui. Par exemple, les chauffeurs devaient trier la marchandise qu'ils ramenaient. Il arrivait que le demandeur ne le fasse pas. Nous avons alors un échange verbal. Je me rappelle que le demandeur a été licencié immédiatement. Je ne sais pas le motif du licenciement. Vous me parlez d'une altercation, je ne m'en souviens pas. Je ne me souviens pas avoir été témoin de difficultés entre le demandeur et d'autres employés. Je précise que je n'ai pas de contacts en même temps avec la direction et les chauffeurs. J'ai entendu parler, par M. N._____, du fait qu'il aurait été importuné par le demandeur au camping. Je n'étais toutefois pas témoin de la scène. Sur question, je confirme que j'avais la tâche de donner des

directives aux chauffeurs. En principe le demandeur les respectait. Il arrivait toutefois que ça ne soit pas le cas. Je faisais alors des remarques. Il arrivait que le demandeur ne réagisse pas bien et qu'il crie. Je précise que le demandeur haussait le ton. Il ne proférait à ma connaissance pas d'injures ou d'insultes. Je ne peux pas vous dire si des personnes craignaient le demandeur dans l'entreprise. Je n'ai rien d'autre à ajouter".

En droit :

1. a) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

b) Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant supérieur à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

b) Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JT 2011 III 43 et réf. citées).

Les pièces produites par l'appelant, postérieures à l'audience de jugement, sont recevables dans la mesure où elles ne pouvaient être produites auparavant et l'ont été immédiatement.

3. Préliminairement, l'appelant requiert que V._____ AGAG soit substituée à L._____ SA dans le cadre de la procédure d'appel.

Selon les publications faites dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) n° 241 du 11 décembre 2012 et n° 45 du 6 mars 2013, la L._____ SA est devenue [...], puis les actifs et passifs de cette dernière ont été repris par la société V._____ AG, à la suite d'une fusion et la raison sociale [...] radiée. Il s'ensuit que, dans la procédure d'appel, V._____ AG a succédé de plein droit à la société radiée (art. 83 al. 4 CPC; art. 22 LFus [loi sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine du 3 octobre 2003; RS 221.301]; ATF 106 II 346 c. 1). Il convient dès lors de faire droit à la requête de l'appelant.

4. Sur le fond, l'appelant soutient que le licenciement immédiat était injustifié.

a) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les

circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail; mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités).

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. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012, c. 4.2).

En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits

totallement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (par ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). En outre, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 490).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent.

b) L'appelant conteste avoir tenu des propos injurieux et avoir eu un comportement menaçant à l'encontre de ses collègues; à ce sujet, il explique, en substance, qu'aucune plainte n'a été déposée pour injure et que le juge a refusé de suivre à la plainte pour menace, considérant celle-ci comme téméraire. Il relève également que les avertissements n'étaient pas de même nature que les manquements invoqués à l'appui du licenciement litigieux.

Selon l'intimée, il résulte de la pièce 6 et des témoignages qu'un événement d'une intensité particulière est survenu le 3 septembre 2010 et a été, après de multiples avertissements, le facteur décisif du licenciement immédiat.

ba) Les premiers juges ont tout d'abord retenu que le refus d'exécuter une tâche assignée conformément aux instructions données était le premier reproche formulé à l'employé. Ils ont relevé que, durant

les rapports de travail, l'appelant s'était montré indiscipliné vis-à-vis de ses supérieurs, contrevenant à plusieurs reprises à son devoir de soin et de fidélité, qu'il n'avait pas voulu modifier son attitude malgré les avertissements écrits et oraux qui lui avaient été adressés et que le non respect délibéré et répété des directives de son employeur avaient, sur la durée, conduit à une rupture irrémédiable de la relation de confiance indispensable à la continuation des relations de travail.

Il ne résulte pas de la lettre de licenciement qu'un tel motif aurait été avancé par l'employeur, celui-ci justifiant le congé immédiat uniquement par les injures et menaces proférées par l'appelant. Par ailleurs, on ne voit pas quelles sont les tâches que l'appelant aurait refusé indûment d'effectuer, ce juste avant son licenciement. L'employeur n'allègue rien de précis à ce sujet et ne démontre aucun manquement postérieur au dernier avertissement et antérieur au licenciement. En outre, les avertissements, même multiples, ne permettent pas à eux seuls de justifier une résiliation ultérieure, sans nouveau manquement de l'employé. En effet, la notification d'un avertissement ne constitue pas un blanc-seing permettant, sans nouveau reproche à formuler, de justifier une résiliation ultérieure.

bb) Les premiers juges ont ensuite retenu que le second reproche formulé à l'encontre de l'appelant était son mauvais comportement à l'égard de ses collègues de travail. Ils ont relevé que si l'instruction n'avait pas pu démontrer de manière claire que l'appelant avait proféré des menaces ou des insultes, voire participé à des actes de violence physique à l'encontre de ses collègues, il n'en demeurerait pas moins que l'appelant s'était engagé au moins une fois dans une altercation verbale, notamment avec le responsable du dépôt, et qu'il avait été mis en garde à plusieurs reprises s'agissant de son comportement à l'égard de ses collègues et supérieurs.

Il résulte de la lettre de l'employeur du 6 septembre 2010 que l'appelant a été licencié pour avoir une nouvelle fois, en date du 3 septembre 2010, tenu des propos injurieux vis-à-vis de l'un de ses

collègues de travail dans le dépôt et avoir, durant la nuit du 3 au 4 septembre 2010, fait intrusion sur le lieu de domicile de l'un des collaborateurs de la société et l'avoir menacé verbalement, une plainte ayant d'ailleurs été déposée pour ces faits. L'appelant a toujours contesté ces motifs.

En l'espèce, il est exact, comme l'ont retenu les premiers juges, que l'instruction ne permet pas de retenir que l'appelant aurait proféré des menaces ou des insultes ou qu'il aurait participé à des actes de violence physique à l'encontre de ses collègues. Les injures ne sont aucunement démontrées. En effet, le témoin B._____ a déclaré qu'il n'y avait eu qu'un seul cas d'injures de l'appelant envers le chef magasinier, le prénommé F._____. Le témoin W._____, cosignataire de la lettre de licenciement, a également parlé de l'altercation avec le prénommé F._____, précisant toutefois que le licenciement n'était pas intervenu après ces faits, mais plus tard, suite à d'autres faits au sujet desquels il ne donne toutefois aucune explication. Le témoin F._____ a précisé qu'il ne connaissait pas le motif du licenciement de l'appelant, qu'il ne se souvenait pas d'une quelconque altercation et que ce dernier ne proférait pas d'injures. Les menaces ne sont pas davantage avérées. En effet, le juge d'instruction a refusé de suivre à la plainte que N._____ avait déposée, pour menaces à l'encontre de l'appelant, le plaignant ayant uniquement indiqué que Z._____ pouvait avoir un comportement violent et qu'il craignait qu'il puisse s'en prendre physiquement à lui.

Ainsi, l'instruction de la cause ne permet pas de retenir que l'appelant aurait proféré des injures ou menacé des collègues les 3 ou 4 septembre 2010. Or, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent. Or, tel n'est pas le cas en l'occurrence, ni pour les injures, ni pour les menaces. Par ailleurs, on ne discerne pas d'autres motifs de licenciement, qui auraient été valablement allégués et démontrés par l'employeur.

En conclusion, la résiliation immédiate était injustifiée.

5. Il convient encore d'examiner les prétentions pécuniaires de l'appelant.

a) L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a 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).

aa) L'imputation prévue à 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.

Lorsque le travailleur obtient des indemnités de chômage en vertu du droit suisse, les prestations touchées ne sont pas imputées sur le salaire dû par l'employeur en vertu de l'art. 337c al. 2 CO, mais la caisse de chômage est légalement subrogée au travailleur en application de l'art. 29 LACI (loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982; RS 837). Ce système de subrogation pour les prestations versées par une caisse de chômage suisse a pour effet de libérer le débiteur envers le créancier à concurrence de la prestation faite par le tiers, celui-ci devenant le cessionnaire légal de la créance (Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^e éd., 1996, n. 5 ad art. 337c CO, p. 385; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^e éd., 2012, n. 11 ad art. 337c CO; Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse, Lausanne 1992, p. 197). Cette cession légale a pour effet de transférer la qualité de

créancier de l'assuré à la caisse de chômage (art. 166 CO; ATF 123 V 75 c. 2c et les réf. citées). La caisse est subrogée à l'assuré dans tous ses droits, y compris procéduraux, à l'encontre de l'ex-employeur, jusqu'à concurrence du total des indemnités journalières versées pour la durée du préavis non respecté. Une fois la subrogation survenue, l'assuré n'est plus titulaire de cette partie de sa prétention (ATF 8C_787/2009 du 1^{er} juin 2010 c. 3.1; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, n. 18 ad art. 337c).

ab) L'indemnité au sens de l'art: 337c al. 3 CO est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a; voir aussi ATF 121 III 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité est évaluée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c) entrent aussi en considération.

Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité, lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wylter, op. cit., p. 517).

ba) L'appelant requiert 11'900 fr. à titre de salaire pour la période du 7 septembre 2010 au 30 novembre 2010 et 989 fr. 80 pour les vacances.

Le délai de congé étant en l'occurrence de deux mois (cf. art. 335c al. 1 CO), l'appelant a droit à son salaire jusqu'au 30 novembre 2010, soit 11'900 fr. brut, qui correspondent à 3'400 fr. pour le mois de septembre 2010, à 4'250 fr. pour le mois d'octobre 2010 et à 4'250 fr. pour le mois de novembre 2010. Toutefois, il résulte des pièces du dossier

que l'appelant a touché 1'162 fr. de la caisse cantonal de chômage pour le mois de novembre 2010. Or, ce montant ne peut être alloué à l'appelant, dès lors que la caisse de chômage, en raison de la subrogation légale, est devenue titulaire à concurrence de 1'162 fr. de la créance que l'employé a fait valoir contre son employeur. Ainsi, l'appelant a droit à un montant total brut de 10'738 fr. (3'400 fr. + 4'250 fr. + 4'250 fr. - 1'162 fr.), duquel il convient de déduire les prestations sociales. Il a également droit à un montant de 989 fr. 80 brut pour les vacances; en effet, le salaire d'un jour de vacances est en l'espèce de 212 fr. 40 (4'250 fr. x 12 mois x 8.33 % / 20 jours). Il a ainsi droit à 4.66 jours de vacances pour les mois de septembre à novembre 2010.

bb) L'appelant conclut également à l'octroi d'une indemnité de 12'750 fr. correspondant à trois mois de salaire.

Compte tenu de la durée des rapports de travail, à savoir environ une année et demie, de l'atteinte à la personnalité du travailleur, du fait que celui-ci s'est retrouvé au chômage et de son comportement durant les rapports de travail, le montant alloué à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne saurait dépasser un mois de salaire.

En définitive, le montant alloué à l'appelant de ce chef doit ainsi être arrêté à 4'250 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 septembre 2010 (art. 104 al. 1 CO).

6. En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé dans le sens des considérants.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

L'intimée doit verser à l'appelant la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 95 al. 1 et 106 al. 2 CPC; art. 3 al. 1 et 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

I. L'appel est admis.

II. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. V._____ AG est débitrice de Z._____ et lui doit immédiat paiement des montants suivants :

- 10'738 fr. (dix mille sept cent trente-huit francs) brut, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 septembre 2010 ;
- 989 fr. 80 (neuf cent huitante-neuf francs et huitante centimes) brut, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 septembre 2010 ;
- 4'250 fr. (quatre mille deux cent cinquante francs) net, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 septembre 2010.

II. V._____ AG doit verser à Z._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de première instance.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'intimée V._____ AG doit verser à l'appelant Z._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 18 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 :

- M. Jean-Luc Vauthey, aab (pour Z. _____),
- Me Henri Bercher (pour V. _____ AG).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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 :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :