

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 octobre 2012

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Battistolo et Mme Bendani
Greffier : Mme Nantermod Bernard

Art. 337c al. 3 CO; 308 al. 2 CPC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **K.**_____, à Audincourt, en France, et sur l'appel joint formé par **Q.**_____, à la Tour-de-Peilz, contre le jugement rendu le 8 mai 2012 par le Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois dans la cause divisant les parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 8 mai 2012, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 13 août 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a dit que la Q._____ est débitrice de K._____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 5'000 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement injustifié (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions et rendu la décision sans frais ni dépens.

En substance, le Tribunal de prud'hommes a admis que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié. Il a considéré que le demandeur avait commis une erreur de jugement, mais que sa faute n'était pas plus flagrante que celle des autres éducateurs, qui n'avaient reçu qu'un avertissement pour n'avoir pas remis immédiatement le demandeur à l'ordre, et que la défenderesse aurait dû mieux instruire les éducateurs à ce sujet. Le tribunal a rejeté la conclusion fondée sur l'art. 337c al. 1^{er} CO (Code des obligations du 30 mars 1922; RS 220), constatant que le demandeur avait perçu après son licenciement des indemnités pour perte de gain ensuite de son absence pour maladie, d'une part, qu'un lien de causalité entre un licenciement immédiat et l'incapacité de travail du demandeur n'était pas établie, d'autre part. Compte tenu du manque de discernement du demandeur et du risque de discrédit que le comportement de celui-ci pouvait faire peser sur la défenderesse - la faute n'étant cependant pas suffisant grave pour justifier une rupture immédiate des rapports de travail -, les premiers juges ont alloué au demandeur une indemnité nette de 5'000 fr. (environ un mois de salaire), en application de l'art. 337c al. 3 CO.

B. Par acte du 17 septembre 2012, K._____ a fait appel de ce jugement et conclu principalement, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la Q._____ est sa débitrice et lui doit immédiat paiement d'un montant de 28'798 fr. 75 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er}

mai 2011. Subsidiairement, il a conclu à ce que la cause soit renvoyée à la première instance pour complément d'instruction et nouveau jugement.

Par lettre du 26 septembre 2012, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a dispensé l'appelant de l'avance de frais, la décision définitive sur l'assistance judiciaire étant réservée.

Dans une réponse spontanée du 5 octobre 2012, la Q. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel déposé par K. _____ et formulé une conclusion jointe tendant à la réforme du jugement du 8 mai 2012 en ce sens que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de K. _____, notifiée le 8 novembre 2010, est validée, les justes motifs étant reconnus, et aucun montant n'étant dû par la Q. _____.

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

1. La Q. _____ (ci-après : la Q. _____), dont le siège est à la [...], est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 22 juillet 1986. Elle a pour but de "promouvoir l'aide directe ou indirecte à l'enfance; gestion d'une maison d'éducation spécialisée pour enfants et adolescents".

K. _____ a été engagé en qualité d'éducateur spécialisé par la Q. _____ dès 1^{er} avril 2009, au taux d'activité de 90%, qui par la suite a été porté à 100%. Faisaient partie intégrante du contrat la CCT (Convention collective de travail) des éducateurs sociaux, les dispositions générales du statut indicatif du personnel en vigueur de l'AVOP (Association vaudoise des organismes privés pour enfants, adolescents et adultes en difficulté), le règlement de maison, le règlement du fonds de prévoyance AVOP-AVTES (Association vaudoise des travailleurs et travailleuses de l'éducation sociale) et le descriptif des fonctions propre à celle d'éducateur social.

Le salaire mensuel brut de K. _____ s'élevait à 5'759 fr. 75.

2. K. _____ a subi une incapacité de travail totale durant quelques semaines courant août et septembre 2010, pour un état dépressif "secondaire à la séparation d'avec son épouse et au fait qu'il ne puisse voir ses enfants depuis le mois d'août 2010" certifié par le Dr [...], spécialiste en psychiatrie à [...] le 29 décembre 2010.

Suite à cette incapacité, K. _____ a repris le travail le 13 septembre 2010. Durant la semaine du 11 au 17 octobre 2010, il a travaillé tous les jours et a effectué cinquante-deux heures et demie de travail, dont quatorze le samedi et trois heures septante-cinq le dimanche. Du lundi matin 18 octobre au mercredi 20 octobre 2010, il a participé au camp d'automne que la Q. _____ organisait chaque année, effectuant quarante-huit heures de travail sur trois jours.

Trois des éducateurs qui ont participé au camp avec K. _____ ont été entendus par le Tribunal de prud'hommes. Ils ont déclaré unanimement que K. _____ était un éducateur expérimenté, qu'ils qualifiaient de bon professionnel, mais qu'il était abattu à l'époque des faits litigieux.

[...] a constaté que le prénommé était très fatigué et qu'il était à son avis submergé par des difficultés personnelles qui interféraient sur son travail. Elle a précisé que les deux filles présentes dans le dortoir où son collègue avait passé la nuit étaient âgées de douze et treize ans et qu'elles avaient un vécu difficile. Elle savait que K. _____ était asthmatique.

Selon [...], K. _____ était envahi par sa situation personnelle, ce qui a eu des répercussions sur l'encadrement qu'il offrait. Durant le camp, le prénommé était tendu; sa manière d'être était différente qu'à l'ordinaire.

[...] faisait confiance à K._____ pour réagir correctement, mais il était devenu difficile de lui faire des remarques en raison de sa situation personnelle. Elle savait également que son collègue souffrait d'asthme.

Les éducateurs n'ont pas pu affirmer si K._____ était arrivé en même temps qu'eux au chalet. En tout état de cause, la répartition des chambres ne s'est faite qu'en parvenant sur les lieux. Le chalet comprenait trois chambres communicantes; seules deux chambres disposaient d'une fenêtre, dont celle dite du milieu. Les témoins ont déclaré qu'il leur avait semblé judicieux de prendre la chambre du milieu, qui n'était pas fermée, et d'installer les garçons dans un dortoir et les filles dans un autre, de part et d'autre de la pièce qu'ils se partageaient.

Lorsqu'elle est allée se coucher le premier soir, [...] a constaté que K._____ ne dormait pas dans la chambre des éducateurs et s'est fait alors préciser par [...] que le prénommé dormait dans le dortoir des filles pour avoir plus d'air. Sachant qu'il était très fatigué et qu'il était fragile, elle n'a pas réagi car il était clair pour elle que les filles ne risquaient rien. Durant la journée du lendemain, elle a parlé avec ses collègues des problèmes liés à l'état de leur collègue, mais personne n'a abordé la question de l'endroit où il avait dormi la veille. Elle a ajouté que le second soir, K._____ avait à nouveau dormi dans le dortoir des filles. Durant le camp, il n'a pas semblé particulièrement inadéquat à [...] que K._____ dorme dans la chambre des filles, le problème étant selon lui que le prénommé faisait bande à part. Etant allée se coucher avant ses collègues, [...] n'a su que le lendemain du premier soir que K._____ n'avait pas dormi dans la chambre des éducateurs. Cette situation la dérangeait et elle pensait qu'il fallait en parler, mais elle n'en a rien fait pour ne pas en débattre devant les enfants.

A leur retour du camp, [...], [...] et [...] ont jugé nécessaire de rapporter à la direction le fait que K._____ avait dormi dans la chambre des filles deux nuits de suite. Durant la journée du jeudi 21 octobre 2010, ils ont appelé individuellement [...], alors responsable éducatif de la

Q._____. Lors de leur témoignage, ils ont déclaré qu'ils s'en étaient voulu de ne pas avoir réagi sur le moment de façon adéquate et que la sanction qui leur avait été signifiée ensuite, sous forme d'avertissement, leur avait semblé justifiée. [...] a ajouté qu'elle avait été surprise que K._____ ait été licencié, car elle se sentait aussi coupable.

Pour [...], directeur de la Q._____, le fait pour un éducateur de dormir dans une chambre avec deux adolescentes (dont l'une aurait fait l'objet d'attouchements de la part de son père), qui plus est deux nuits de suite, était une faute très grave dont les conséquences étaient une rupture de confiance et l'impossibilité de collaborer avec l'éducateur, sans compter la possible mise en échec du placement des deux adolescentes.

3. Entendu en qualité de partie, K._____ a déclaré qu'il avait choisi de dormir dans la chambre des filles car celle-ci disposait d'une fenêtre qu'il pouvait ouvrir pour remédier à ses problèmes d'asthme. Il a ajouté qu'il se sentait très fatigué en arrivant au camp, qu'il en avait parlé avec la direction avant de s'y rendre, mais qu'il lui avait été rappelé qu'il partait en vacances après le camp et qu'il lui appartenait de "tenir le temps du camp".

Après le camp, K._____ est parti en vacances à l'étranger.

4. Le 29 octobre 2010, [...] a envoyé à K._____ le courrier électronique suivant :

"Je t'ai envoyé des sms et tenté de te joindre pour t'informer qu'une réunion exceptionnelle d'équipe aura lieu lundi matin à 10h. Cette réunion a été demandée par plusieurs membres de votre équipe suite au camp et à la dynamique d'équipe de ces derniers temps. En effet, certains ne se sentent pas de recommencer la semaine sans avoir eu au préalable une rencontre. J'espère que tu auras reçu mes messages ou ce mail."...

5. Le 2 novembre 2010, jour où K._____ devait reprendre son activité à la Q._____, le Dr. [...] a signé un avis d'arrêt de travail le concernant, jusqu'au 28 novembre 2012.

5. Par courrier électronique du 4 novembre 2012, le directeur de la Q._____, a convoqué K._____ à un entretien, le 8 novembre 2010, au sujet des deux nuits passées avec les adolescentes durant le camp.

Lors de la rencontre du 8 novembre 2010, [...] a questionné K._____ sur les raisons qui l'avaient poussé à dormir dans la chambre des deux filles du groupe. L'éducateur a répondu que son état de fatigue tant psychique que moral était important à ce moment-là et qu'il savait avoir commis une faute, qu'il mettait sur le compte de sa fragilité d'alors.

A l'issue de l'entretien du 8 novembre 2010, le directeur de la Q._____ a notifié à K._____ son licenciement avec effet immédiat pour faute professionnelle grave. Il poursuivait en ces termes : "Votre comportement durant le camp d'automne du groupe [...] reste totalement incompréhensible et inacceptable. Cet acte ne me permet plus de vous accorder ma confiance dans votre capacité d'interventions professionnelles auprès des jeunes."

6. Par courrier recommandé du 9 novembre 2012, K._____ s'est opposé à son licenciement avec effet immédiat.

Le 16 novembre 2010, le directeur de la Q._____ a adressé à K._____ le courrier suivant :

"...Je vous informe que je ne vais pas modifier ma décision et je vous confirme votre licenciement avec effet immédiat.

Si votre licenciement vous a été communiqué le lundi 8 novembre 2010, alors que vous étiez en arrêt de travail pour raison maladie depuis le 3 novembre, c'est aussi parce qu'il n'a pas été possible de vous rencontrer entre le moment où j'ai (sic) vous ai communiqué ma demande d'un entretien urgent et le début de votre arrêt de travail pour raison de santé.

Dans les faits, vous étiez attendu lundi matin 1^{er} novembre pour une réunion réunissant l'ensemble de l'équipe éducative du groupe [...]. Vous n'avez pas répondu à cette convocation, expliquant être à l'étranger et n'avoir pas reçu les différents messages (courriel, téléphones, sms) vous informant de cette réunion. Je vous ai alors contacté par téléphone lundi en cours de soirée, après maintes tentatives durant la journée, pour vous demander de ne pas venir travailler tôt le mardi matin 2 novembre, comme votre horaire de travail le prévoyait, devant impérativement vous entendre au sujet du camp d'automne et des deux nuits que vous avez

passées dans la chambre des adolescentes. Nous avons terminé ce téléphone en convenant que je vous rappelle durant la matinée du mardi 2 novembre pour fixer un entretien dans les meilleurs délais.

Lors de ce deuxième échange téléphonique, vous m'avez immédiatement communiqué être peu bien et avoir pris rendez-vous chez votre médecin. Nous n'avons pas fixé de rendez-vous, mais avons convenu que vous me recontactiez pour m'informer des décisions prises par votre médecin. Finalement, j'ai reçu de votre part, le 3 novembre, un courrier m'informant de votre arrêt de travail confirmé par un certificat médical que vous m'avez adressé le même jour par courrier postal.

C'est donc lors d'un troisième téléphone de ma part, dans la journée de jeudi 4 novembre 2010, que je vous fixais ce rendez-vous du lundi 8 novembre, pour enfin entendre vos explications, convocation que je vous confirmais également par courrier.

Le lundi 8 novembre, nous nous sommes donc rencontrés dans mon bureau, en présence de M. [...]. Lors de cette réunion, je vous ai laissé vous expliquer sur les raisons qui vous ont amené à dormir dans la chambre des deux adolescentes. Vous et moi partageons la même analyse d'une faute professionnelle.

Faute professionnelle aggravée par la récurrence d'une seconde nuit passée toujours dans la chambre des deux adolescentes, ce qui a arrêté définitivement ma décision d'un licenciement avec effet immédiat pour faute professionnelle grave.

Entre la survenance de la faute et votre arrêt de travail pour raisons médicales, je vous ai bel et bien communiqué de ne pas revenir au travail et ma ferme volonté d'un entretien urgent. Je ne peux donc pas accepter un report de votre licenciement sous prétexte que vous vous trouvez maintenant en arrêt maladie.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Conseil de Q. _____, dans les dix jours qui suivent sa réception...."

Par courrier du 23 novembre 2010, le conseil de K. _____ a attiré l'attention de la Q. _____ sur l'absence de motifs pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat et rappelé qu'à supposer que le comportement du prénommé eût été considéré comme fautif, il n'aurait tout au plus pu donner lieu qu'à un avertissement ou à une résiliation du contrat de travail, après son arrêt maladie, moyennant le délai de congé légal.

Le 24 novembre 2012, Me Philippe Vogel, membre du Conseil de fondation des Q. _____, a indiqué que le licenciement était justifié au

vu des circonstances et que le licenciement avec effet immédiat était maintenu. Il a ajouté que le reste de l'équipe avait fait l'objet d'un avertissement pour son comportement lors de la semaine du camp, que la résiliation avec effet immédiat était opérante, même en cas d'incapacité, et que l'appréciation portée sur le cas n'avait pas changé depuis.

7. Le 30 novembre 2010, [...], [...] et [...] ont reçu un avertissement écrit du directeur de la Q._____, suite au disfonctionnement collectif de l'équipe éducative lors du camp de l'automne, lequel rappelait que la mission de protection des enfants qui leur était confiés n'était, dans ces circonstances, plus garantie, tout comme le projet d'intervention socio-éducative construit avec le SPJ (Service de protection de la jeunesse) auprès de deux adolescentes du groupe [...], dite attitude pouvant également nuire à la fondation selon les répercussions qu'un tel dérapage d'un collaborateur pouvait provoquer.

8. K._____ a reçu son salaire jusqu'au 8 novembre 2010, savoir 1'491 fr. 40 équivalent à 26,67% de son salaire mensuel. A ce montant s'ajoutaient une pondération pour irrégularité d'horaire sur le salaire de novembre (44 fr. 75), une retenue forfaitaire pour les repas de novembre (21 fr. 35) et le treizième salaire *pro rata temporis* (fr. 4'784 fr. 30).

K._____ a touché des indemnités journalières pour perte de gain en cas de maladie. Il a perçu le 100% de son salaire pendant les nonante premiers jours d'incapacité, soit jusqu'au 23 décembre 2010. Puis il a perçu une indemnité journalière de 163 fr. 752, équivalent à 80% de son salaire, pour les périodes du 24 décembre 2010 jusqu'au 30 avril 2011.

9. Le 28 janvier 2011, le Dr. [...], psychiatre à [...], a délivré un avis d'arrêt de travail de K._____ jusqu'au 28 février 2011. Le 16 mai 2011, il a certifié qu'il suivait régulièrement le prénommé depuis le 9 décembre 2010, lequel présentait un syndrome anxio-dépressif secondaire, lié entre autres, à son licenciement qui aurait, selon le patient, un caractère abusif. Le 10 octobre 2011, le Dr. [...] a confirmé qu'il suivait

toujours K._____ pour le syndrome précédemment décrit. Le 23 mars 2012, il a certifié que le prénommé avait été en arrêt de travail pour maladie jusqu'au 30 avril 2011.

De février à juin 2011, K._____ a présenté des offres de service en qualité d'éducateur social, qui lui ont été retournées sans que les motifs de refus aient été indiqués.

K._____ a été engagé dès le 5 mai 2011 par la Société à responsabilité limitée [...], à [...], à 100%. Son contrat de travail, signé le 2 mai 2011, lui garantit une rémunération fixe de 596,36 euros à laquelle s'ajoute une rémunération variant selon les objectifs atteints.

10. Le 15 août 2011, constatant que la procédure de conciliation n'avait pas abouti, le président du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois a délivré aux parties une autorisation de procéder.

Par demande du 9 novembre 2011, K._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la Q._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant de 30'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2011.

Par réponse du 22 novembre 2011, la Q._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à libération des conclusions de la demande.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la

notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions chiffrées supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

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

Cela étant, dès lors que selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

3. L'appelant formule un certain nombre de critiques, sur des points peu décisifs, mais dont ne peut dire d'emblée qu'ils n'ont aucune pertinence.

3.1 L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du fait qu'il était très fatigué le soir de l'arrivée au chalet.

En l'occurrence, l'appelant revenait d'une absence de plusieurs semaines pour dépression, ce qui suffit à expliquer qu'il n'était pas au mieux de sa forme. Pour le reste, il est établi que K._____ avait beaucoup travaillé avant le camp, en particulier durant la semaine précédant immédiatement celui-ci, qu'il était à cette époque très fatigué, ce que sa collègue [...] avait du reste constaté, et qu'il en avait fait part à la direction de la Q._____ avant le camp. Cela dit, ainsi que l'argumente l'appelant lui-même, dépression et fatigue allaient, du moins en partie, de pair.

3.2 L'appelant soutient être arrivé au camp après ses collègues.

Ce fait n'est en l'espèce pas établi, les éducateurs ayant participé au camp n'ayant pu l'affirmer et les seules déclarations de l'appelant à ce sujet n'étant pas suffisantes.

3.3 L'appelant soutient que les événements à l'origine de son licenciement ont été communiqués aux responsables de la Q._____ dès le retour du camp.

Ce fait a été confirmé par les déclarations des éducateurs ayant participé au camp, qui ont rapporté à la direction de la Q._____ le jeudi 21 octobre 2010, soit le lendemain de leur retour, que leur collègue avait dormi dans la chambre des adolescentes deux nuits de suite.

3.4 L'appelant affirme que son état de santé s'est aggravé ensuite de son licenciement.

Il est constant que l'appelant a à nouveau été en incapacité de travail après son licenciement comme il est exact que le Dr [...] a certifié qu'il suivait régulièrement K._____ pour un "syndrome anxio-dépressif secondaire, dû entre autres, à son licenciement". Ce fait doit cependant

être tempéré, d'une part, parce que l'état dépressif de l'appelant remontait à plusieurs semaines et avait été qualifié par le même praticien de "secondaire à la séparation d'avec son épouse et au fait qu'il ne puisse voir ses enfants depuis le mois d'août 2010", avec le risque incontestable de récurrence en découlant, d'autre part et surtout, parce que, après les vacances d'octobre qui ont suivi le camp, l'appelant s'est lui-même annoncé en incapacité de travail du 2 au 28 novembre 2010, soit bien avant l'entretien du 8 novembre 2010 au cours duquel son licenciement lui a été annoncé. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir que la rechute soit une conséquence du licenciement.

Sur ce dernier point, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir interrogé le médecin par écrit. Dès lors que l'appelant, assisté d'un mandataire professionnel, a produit trois certificats émanant du praticien en question, il ne saurait être reproché au tribunal de ne pas avoir eu, quant au caractère complet des offres de preuves présentées sur la question de l'incapacité de travail, des doutes tels qu'il aurait fallu instruire plus amplement d'office.

Il résulte enfin du dossier que la Q. _____ a refusé d'entrer en matière sur les arguments de défense de l'appelant en affirmant que tout épisode de ce type entraînerait exactement la même sanction, quelle que soit l'opinion de son employé ou de tout Tribunal de prud'hommes, dès lors qu'à ses yeux, il ne saurait en être autrement.

4. L'appelant ne remet pas en cause le rejet de ses conclusions fondées sur l'art. 337c al. 1^{er} CO.

4.1 Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, notamment de la situation sociale et économique des deux parties, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures

au congé, de la manière dont celui-ci a été donné; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 133 III 657 c. 3.2; TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a; ATF 123 III 391 c. 3b/bb; ATF 121 III 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3^e; ATF 119 II 157 c. 2b). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction (ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. 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 (ATF 135 III 405 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c). L'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être proportionnée dans la mesure de l'atteinte considérée (Wylter, Droit du travail, 2^{ème} éd. revue et complétée, Berne 2008, p.p. 517-518 et les réf. citées).

Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 133 III 657 c. 3.2; ATF 121 I 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3^e; ATF 116 II 300 c. 5a). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 c. 5a). Le juge peut refuser toute indemnité lorsqu'il existe des circonstances particulières qui ont conduit à tort et sans sa faute l'employeur au licenciement immédiat et qui rendraient choquantes l'allocation d'une indemnité (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., n. 3.9 ad art. 337c CO et les réf. citées).

4.3 Les premiers juges ont estimé qu'une indemnité de 5'000 fr. représentait un montant adéquat compte tenu du fait qu'il pouvait être reproché au demandeur – même si l'employeur endossait une part de responsabilité pour ne pas avoir suffisamment instruit les éducateurs oeuvrant en son sein –, éducateur expérimenté, d'avoir manqué de discernement et risqué de discréditer l'institution qui l'employait, qu'il n'était pas établi que l'état de santé actuel du demandeur était lié au

licenciement et que le temps passé au service de la Q. _____ n'établissait pas l'existence d'une certaine ancienneté.

4.4 En l'occurrence, les relations de travail ont été relativement brèves, d'environ dix-huit mois, y compris les absences pour maladie. Par ailleurs, l'atteinte à la personnalité du demandeur résultant du licenciement doit être relativisée, ne serait-ce qu'au vu de la faute commise par celui-ci. Quant bien même la faute n'est pas d'une gravité telle qu'elle ait pu justifier un licenciement sans avertissement préalable, elle est manifeste et importante.

L'argument tiré du caractère tardif du licenciement immédiat n'est pas pertinent. De toute façon, sous l'angle de l'art. 337c al. 3 CO, il n'est pas fondé. Le fait que l'employeur ait attendu le retour de vacances de l'appelant pour l'entendre et lui notifier oralement son licenciement ne justifie pas une augmentation de l'indemnité allouée. Au contraire, on ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir abruptement licencié l'appelant par écrit pendant son absence sans même lui laisser l'occasion de s'expliquer.

Peut-être des règles édictées par l'employeur manquaient-elles. Mais on ne saurait donner trop d'importance à cet élément dès lors qu'on peut attendre d'un éducateur diplômé et expérimenté qu'il réalise, sans avoir besoin de directives, qu'il est inadéquat, voire gravement contraire au bon sens, de dormir dans la chambre de jeunes filles au lieu de partager le dortoir de ses collègues éducateurs. L'asthme de l'appelant ne constitue enfin pas une excuse dès lors qu'il y avait aussi une fenêtre dans la chambre que partageaient ses collègues.

On peut tenir pour notoire qu'un licenciement, immédiat ou pas, peut avoir des conséquences néfastes pour quelqu'un qui est déjà en dépression. Cela ne justifie pas une indemnité plus élevée dès lors qu'il ne s'agit que d'un facteur, parmi d'autres, susceptible d'influer sur l'état de santé du demandeur et qu'il n'est pas vraisemblable que la situation du

demandeur aurait évolué de façon plus favorable si le licenciement avait été donné pour le prochain terme conventionnel.

Certes, enfin, la réaction de l'employeur a-t-elle été sévère (le demandeur n'a pas reçu d'avertissement, contrairement aux autres éducateurs) et intransigeante (l'employeur a refusé de reconsidérer son appréciation). On ne peut toutefois donner qu'une importance relative à cet élément, dès lors que le comportement fautif de l'appelant était susceptible d'avoir des conséquences très dommageables pour une fondation telle que l'intimée, qui n'est pas une entreprise commerciale, mais qui a une éthique et des idéaux à défendre. La sévérité de la réaction est d'autant plus compréhensible que l'une des filles placées précédemment à la Q._____ et ayant dormi dans la même chambre que l'appelant aurait précédemment fait l'objet d'attouchements de la part de son père.

Cela étant, l'indemnité allouée, de 5'000 fr., de peu inférieure à un mois de salaire, est en l'espèce tout à fait adéquate, de sorte que l'appel de K._____ doit être rejeté.

5. Aucun délai de réponse n'ayant été fixé et l'appel devant être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC, la réponse spontanée du 3 octobre 2012 et les conclusions en appel joint qu'elle contient sont irrecevables (art. 313 al. 2 let. b CPC).

6. En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé. L'appel joint est irrecevable.

L'appel étant d'emblée dénué de chances de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée (ATF 5A_278/2012 du 14 janvier 2012 c. 3.3).

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse en deuxième instance est inférieure à 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 62 al. 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010]; 3 TFJC et 114 let. b CPC).

Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires.
- IV.** La requête d'assistance judiciaire de K. _____ est rejetée.
- V.** L'appel joint de la Q. _____ est irrecevable.
- VI.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- VII.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 10 octobre 2012

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

Le greffier :

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 Christophe Tafelmacher (pour K. _____),
- Me Philippe Vogel (pour Q. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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'Est vaudois.

Le greffier :