

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 18 août 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
Mme Charif Feller et M. Perrot, juges
Greffière : Mme Meier

Art. 337 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à Blonay, contre le jugement rendu le 18 mars 2015 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **J.**_____, à Lausanne, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 18 mars 2015, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 1^{er} juin 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par le demandeur Z._____ dans sa demande du 15 octobre 2014 contre le J._____ (ci-après : J._____) (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord relevé que, pris de manière isolée, le second motif mentionné dans la lettre de licenciement du 24 février 2014, soit le retrait de caisse opéré par le demandeur en violation des règles comptables de l'association, constituait un manquement qui n'aurait justifié un licenciement immédiat, le cas échéant, qu'après avertissement. Cette appréciation s'imposait d'autant plus que cette opération avait été validée a posteriori et à titre exceptionnel par le responsable financier du J._____. En revanche, le premier motif indiqué dans le courrier précité, soit l'établissement d'un faux certificat de salaire par l'employé, au nom de son employeur, afin d'obtenir le bail de l'appartement qu'il convoitait, constituait une infraction pénale réprimée par l'art. 251 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311) ainsi qu'un juste motif de licenciement immédiat. L'intéressé savait d'ailleurs parfaitement qu'un tel document ne pouvait pas lui être délivré par le J._____, qui le lui avait refusé. En établissant lui-même le certificat litigieux, le demandeur avait enfreint ses devoirs de fidélité et de loyauté. Ses agissements étaient de nature à rompre tout lien de confiance avec son employeur et apparaissaient d'autant plus graves qu'il occupait un poste à responsabilités, impliquant une attitude loyale et un comportement exemplaire. Même s'il n'était pas certain que le demandeur se soit « vanté » de ses actes, il était en revanche établi qu'il en avait ouvertement parlé sur le lieu de son travail, de façon à ce que certains collaborateurs l'apprennent, ce qui constituait une circonstance aggravante. Par ailleurs, le demandeur avait refusé de s'exprimer sur le faux certificat tant lors du premier entretien avec la

responsable des ressources humaines que du second, alors qu'il était assisté de son conseil, rompant ainsi définitivement le lien de confiance qui aurait encore pu exister du côté de son employeur. La réaction de ce dernier était au surplus intervenue en temps opportun, puisque seules quelques heures avaient séparé la connaissance des actes de l'employé de la prise de décision de le licencier avec effet immédiat.

B. Par acte du 2 juillet 2015, Z._____ a fait appel contre le jugement précité, en concluant principalement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement. Subsidiairement, l'appelant a conclu à la réforme de ce jugement en ce sens que l'intimé J._____ soit condamné à lui verser les montants bruts de 11'485 fr. 80 et 2'625 fr. 60, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2014, à titre de salaire et d'indemnité de vacances durant le délai de congé, ainsi que le montant net de 14'657 fr. 20, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 février 2014, à titre d'indemnité pour licenciement injustifié et tort moral. L'appelant a également conclu à ce que l'intimé soit condamné aux frais et dépens, la cause étant renvoyée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour la fixation des dépens de première instance.

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

1. J._____ est une association régie par les art. 60 ss CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), dont le siège se trouve à Lausanne. P._____ en est la directrice.

Selon les statuts de J._____, ses objectifs sont notamment d'accueillir, d'aider, de conseiller et de soutenir ceux qui viennent le consulter et qui éprouvent des difficultés d'ordre social, spirituel,

psychique, relationnel, juridique, matériel ou liées à l'invalidité. J._____ s'emploie, dans le canton de Vaud, à coordonner les efforts de plusieurs groupements travaillant sur le plan social, en vue d'une meilleure utilisation des forces et ressources disponibles et d'une réponse aux besoins sociaux actuels et futurs.

2. Par contrat de durée indéterminée du 22 juin 2012, Z._____ a été engagé par J._____ à compter du 1^{er} juillet 2012 en qualité de responsable du [...] à 100%, pour un salaire mensuel brut de 7'165 fr. 40.

Les rapports de travail étaient régis par le contrat du 22 juin 2012 ainsi que le statut des collaborateurs de J._____, qui s'applique à l'ensemble du personnel. S'agissant du délai de résiliation (art. 8), ce règlement prévoit notamment que « [l]e congé donné pour raisons disciplinaires doit être précédé d'un avertissement écrit, sauf en cas de justes motifs et d'incapacité de travail ».

Le travail de Z._____ comprenait notamment les responsabilités suivantes : organisation et coordination des activités du [...] et des boutiques, organisation et conduite des collaborateurs, participation à l'élaboration des objectifs du secteur, coordination et organisation des postes de service, entretien, aménagement des locaux et du matériel. L'employé était en charge du contrôle des caisses, des recettes, des dépenses, des factures entrantes et sortantes, tâches dont il assurait le suivi avec l'aide de R._____.

Selon un accord oral, Z._____ pouvait ordonner des dépenses pour les petits travaux d'entretien d'un montant inférieur à 2'000 francs.

3. Dans un courriel du 6 juin 2012, dont l'objet était le suivant : « INTERNE: Information à disposition de l'équipe, comme convenu en attendant révision Statut des collaborateurs », la directrice P._____ a

indiqué ce qui suit :

« Chères et chers collègues,

Suite à une demande que l'équipe soit informée de la procédure avertissement/licenciement telle que pratiquée par la directrice actuelle, je vous avais envoyé un descriptif que vous avez reçu par "info" le 20 octobre dernier. (...)

Il a été convenu que je vous renvoie pour information le descriptif "procédure d'avertissement-licenciement" dans sa dernière version.

Je précise qu'il est provisoire, en attendant la révision du Statut des collaborateurs (cf. PV du CG du 7 mars).

C'est ce document que je vous fais parvenir ci-joint. Les autres "annexes" dans ce mail sont les extraits de PV / de mail mentionnés. (...)

La procédure d'avertissement/licenciement annexée à ce courriel comprend notamment les passages suivants :

« 1. Procédure mise en pratique par P. _____, directrice en poste depuis le 1.3.2007

Le Statut des collaborateurs (1997) précise à son article 8 que :

- le congé doit être donné par écrit;
- le congé donné pour raisons disciplinaires doit être précédé d'un avertissement écrit, sauf en cas de justes motifs et d'incapacité de travail;
- préalablement à tout avertissement, la direction discute des problèmes avec le ou les collaborateurs concernés.

La procédure pratiquée par P. _____ se situe dans ce cadre. Les étapes en sont les suivantes:

Entretien:

- 1) Discussion / entretien avec le collaborateur/la collaboratrice concerné-e en cas de problème (...).
- 2) Le / les entretiens ont lieu avec le/la collaborateur/trice et/ou : le-la responsable de secteur, le-la responsable RH, directeur/trice.
- 3) L'entretien porte sur : le problème (constat, plaintes) et comporte une clarification des règles, du cadre à respecter dans le travail, et des précisions en cas de désaccord sur la compréhension de ce cadre.

(...)

2. Remarques sur le rôle des avertissements et sur leur durée ("durée de vie" de l'avertissement)

- a) L'avertissement écrit est un passage obligé avant un licenciement, sauf si celui-ci est prononcé pour des raisons économiques, pour incapacité de travail ou en cas de justes motifs.

(...) »

4. Au courant du mois de janvier 2014, Z._____ a mandaté l'entreprise [...] afin de retracer les places de parking extérieures, dont les lignes n'étaient plus visibles. Cette entreprise a proposé de tracer une partie des places au prix de 500 francs. Les travaux terminés, elle a établi une quittance datée du 21 janvier 2014 pour le travail effectué et le montant précité.

Estimant que le travail avait été bien effectué, Z._____ a décidé d'engager la même entreprise pour le reste du traçage des places. W._____ a formulé une offre orale portant sur un montant supplémentaire de 700 francs. À la fin des travaux, Z._____ a ajouté ce nouveau montant à la main sur la précédente quittance, au motif que l'entreprise mandatée n'était plus en possession de la deuxième facture. La sortie de caisse correspondante a été enregistrée et déclarée à la comptabilité.

Environ une semaine après l'envoi de ce document, le responsable « Administration et Finances » de J._____, K._____, a invité Z._____ à exiger une facture en bonne et due forme de la part de l'entreprise, étant précisé qu'il ne pouvait pas enregistrer en l'état la quittance réceptionnée.

Les démarches entreprises par Z._____ pour joindre l'entreprise n'ayant pas abouti, K._____ a finalement accepté, à titre exceptionnel, de valider la quittance et d'enregistrer celle-ci en tant que pièce comptable pour deux sorties de caisse au lieu d'une, bien que cette façon de procéder fût contraire aux « Règles en matière de gestion de caisse au J._____ ».

5. Au début de l'année 2014, Z._____, qui était alors à la recherche d'un appartement, a interrogé K._____ sur la possibilité d'obtenir un certificat de salaire sans mention de la saisie de salaire dont il faisait l'objet. K._____ lui a répondu qu'il était uniquement possible de lui transmettre la copie intégrale de ses fiches de salaire - faisant apparaître les saisies de l'office des poursuites dont il était alors l'objet - ou d'établir une attestation d'emploi avec indication du salaire contractuel.

6. Dans un courriel adressé le 10 février 2014 à la responsable des ressources humaines, Z._____ a informé cette dernière qu'il avait fait et envoyé les certificats de travail déjà évoqués dans un précédent échange, car il estimait que cela ne pouvait plus attendre. Cette dernière lui a alors immédiatement demandé qui avait signé ces certificats, ce à quoi Z._____ a répondu qu'il s'en était lui-même chargé.

Le 17 février 2014, la directrice P._____ a adressé un courrier à Z._____ lui reprochant d'avoir outrepassé ses fonctions en plusieurs occasions (en « [s'] attribuant des compétences, soit de la responsable RH, soit de la responsable communication, soit de la directrice »), relevant que cette attitude était inadmissible et incompatible avec sa fonction de responsable d'un lieu de vente au sein de l'association. Elle l'a prié, en conséquence, de donner suite au courriel que lui avait envoyé la responsable des ressources humaines afin de fixer un entretien portant sur plusieurs sujets nécessitant une mise au point urgente.

7. Peu avant cet entretien, fixé au 24 février 2014, P._____ a rencontré certains collaborateurs qui souhaitaient s'entretenir avec elle du malaise qu'ils ressentaient vis-à-vis du comportement de leur responsable, Z._____. P._____ a alors eu connaissance pour la première fois du fait que celui-ci s'était « vanté » d'avoir établi un faux certificat et qu'il avait

effectué un retrait de caisse non conforme aux règles comptables de J._____.

Quelques heures ont séparé cette rencontre de celle avec l'intéressé, qui a eu lieu en présence de la responsable des ressources humaines. Lors de cet entretien, Z._____ a refusé de s'exprimer sur le faux certificat de salaire. P._____ a alors pris la décision de le licencier avec effet immédiat et lui a remis le courrier suivant :

« Conformément à notre entretien de cet après-midi, je suis au regret de vous confirmer que nos rapports de travail prennent fin aujourd'hui, pour faute grave et rupture de confiance.

J'ai appris ce jour en effet les deux faits suivants, d'où ma présente décision :

- D'une part, que vous vous êtes vanté d'avoir fait un faux certificat de salaire à l'attention du propriétaire du logement que vous souhaitiez louer et que vous occupez actuellement ;
- D'autre part, que vous avez fait un retrait de la Caisse du [...] d'une somme en argent liquide de Fr. 700.- (sept cents francs) sans justificatif et sans remboursement ; ce montant a été ajouté à la main sur une facture du 21.01.2014 accompagnée d'un ticket de sortie de caisse de Fr. 500.- du 22.01.2014. En outre, cette facture ne respecte pas les exigences en termes de soustraction (sic) de travaux ou en termes d'emploi de main d'œuvre.

Nos rapports de travail prenant fin aujourd'hui même, vous êtes libéré de revenir exercer votre activité de travail au [...] dès ce jour.

(...) »

Aucun avertissement n'a été notifié à l'employé avant son licenciement avec effet immédiat.

8. Z._____ a contesté son licenciement par courrier de son conseil du 5 mars 2014.

Une rencontre a eu lieu le 26 mars 2014 avec la directrice et la responsable des ressources humaines, en présence du conseil de Z._____, qui a, en cette occasion, à nouveau refusé de s'exprimer au sujet du faux certificat de salaire.

9. Par demande adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne le 15 octobre 2014, Z._____ a pris les conclusions suivantes :

« Condamner le J._____ à verser à Monsieur Z._____ un montant brut de CHF 11'485.80, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2014 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé.

Condamner le J._____ à verser à Monsieur Z._____ un montant brut de CHF 2'625.60, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2014 à titre d'indemnité afférente aux vacances pendant le délai de congé.

Condamner le J._____ à verser à Monsieur Z._____ un montant net de 14'657.20, avec intérêts de 5% annuel dès le 24 février 2014 d'indemnité pour licenciement injustifié ainsi que pour le tort moral.

Condamner le J._____ aux frais judiciaires et dépens. »

Dans sa réponse du 15 novembre 2014, la partie défenderesse a conclu au rejet de la demande.

Lors de l'audience de jugement du 13 janvier 2015, les parties ainsi que quatre témoins ont été entendus. J._____ a retiré sa réquisition tendant à l'audition de V._____.

Le demandeur a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à Me [...], avant la réception du courrier me convoquant à la rencontre du 24 février, j'ai eu un ou deux entretiens avec P._____ relatifs à un entretien que nous devions avoir dans son bureau. Lors de cet échange téléphonique j'ai demandé à être assisté à l'occasion de cette rencontre, soit par un membre de la commission du personnel soit par M. K._____. La directrice me l'a catégoriquement refusé. Suite à cela j'ai reçu le courrier recommandé. Je m'attendais à cette séance à ce que l'on me remonte les bretelles; j'avais eu une friction avec le responsable RH, s'agissant de la délivrance du certificat de travail. Je ne m'attendais pas à recevoir mon congé. Une fois arrivé dans le bureau de la directrice le 24 février, cette dernière m'a quasi-instantanément signifié mon licenciement. Le document écrit était déjà prêt et c'est celui que le Tribunal a à son dossier. Je n'ai plus un souvenir exact de ce que j'ai pu dire mais j'ai été choqué. Je crois avoir demandé comment je pouvais me défendre. Je suis marié et

j'ai deux enfants de trois et six ans. Ma femme travaille à temps partiel, c'était également le cas lorsque j'ai été licencié; son salaire est d'environ CHF 2200.- allocations familiales comprises. J'ai pu rapidement retrouver un emploi à temps partiel pour une durée limitée auprès d'une entreprise pour laquelle j'avais déjà travaillé auparavant et qui m'a donné cette possibilité. Mon emploi à temps partiel s'est terminé fin août 2014. Pendant cette période j'ai continué à faire des recherches d'emploi, comme je devais le faire. Actuellement je n'ai aucun résultat tangible. Depuis mon licenciement, je fais entre 10 et 50 offres par mois. Je n'ai eu à ce jour que deux entretiens d'embauche. Selon mon conseiller ORP, mon expérience au J._____ est considérée parmi les éventuels employeurs comme une rupture dans ma carrière ce qui péjore mon curriculum vitae. Je ne peux pas retrouver de poste identique à celui occupé au sein du J._____. Pour répondre à Mme P._____, je n'ai été amené à m'exprimer sur la question du faux qu'après que mon licenciement m'a été signifié. Je n'ai pas pris position. Aujourd'hui je n'ai pas souvenir de m'être vanté d'avoir fait un faux mais il est exact que j'ai établi ce faux. C'était une erreur mais j'étais dans une situation où cela me semblait être la seule solution. Le bailleur n'exigeait pas d'extrait des poursuites. La seule manière dont il aurait pu en avoir connaissance était au travers des fiches de salaire. J'ai pu avoir cet appartement. Nous étions à quatre dans un petit appartement de trois pièces. Nous avons pu déménager au mois de mars 2014. J'ai dû faire ce faux quelques semaines avant, peut-être en février. Je n'ai pas souvenir que la directrice se soit rendue dans le cours de notre entretien à son bureau pour établir un document définitif de licenciement. Pour répondre à M. le Président, je n'ai pas renouvelé ma demande d'être assisté lors de la séance du 24 février car cela m'avait été très clairement refusé par la directrice. Il m'a été dit que dès lors qu'il s'agit de questions professionnelles et que je suis un professionnel, je n'avais pas besoin d'être assisté. Pour répondre à Me [...], j'avais saisi le comité pensant que dans l'application des statuts, ils pouvaient intervenir, et je voyais cela comme ma dernière chance. Ma situation actuelle est lamentable, sur le plan financier, sur le plan familial et humain. Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Interrogée à son tour, la directrice du J._____, P._____, s'est exprimée en ces termes :

« Je ne me souviens pas que Z._____ m'ait demandé à pouvoir être assisté lors de l'entrevue que je cherchais à convoquer. Je ne me souviens pas le lui avoir refusé dès lors que c'est un droit inscrit dans nos statuts. Je précise avoir auparavant cherché à deux reprises à le contacter par téléphone pour fixer une séance avec la responsable RH avec laquelle il y avait des frictions et il m'avait par deux fois raccroché au nez. Je me réfère au surplus à ma lettre du 17 février 2014. Lors de la séance du 24 février 2014, la responsable RH était présente. Lorsque dans mon courrier j'évoque le fait qu'il « n'avait pas à poser des conditions », je faisais référence au fait que Z._____ contestait avoir à rencontrer la responsable RH. À mon sens il était parfaitement au courant, parce que la procédure lui avait été signalée dans le cadre de l'avertissement qu'il avait donné

à M. V. _____, de ses droits. À la réflexion il est possible que le demandeur ait demandé à ce que M. K. _____ ait été présent mais pas pour l'assister; ce dernier estimait sa présence inutile s'agissant de la friction entre Z. _____ et la responsable RH. Je n'ai pas informé (ni ai eu à le faire) les autres collaborateurs de la tenue de cette séance du 24 février 2014. En règle générale, les personnes convoquées lorsque j'ai des difficultés avec eux viennent avec un membre du personnel. Dans le cadre du demandeur, nous n'en étions pas là lors de mon envoi du 17 février. Je lui ai rappelé à la fin de notre entretien du 24 février 2014 qu'il pouvait saisir la commission du personnel. Lors de cet entretien j'avais préparé un document écrit résumant les points dont j'entendais lui faire grief, qui n'était pas le document définitif. Après lui avoir donné lecture, le demandeur s'est levé en disant « lorsque l'on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage ». Je l'ai invité à se rasseoir. J'attendais qu'il me donne sa position. Il n'a pas voulu le faire. Il m'a dit à mon souvenir qu'il n'a pas intérêt ou avantage à le faire. S'agissant de la question de la problématique comptable, il était très surpris que cela puisse être un réel problème. Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

K. _____, responsable du secteur « administration et finances », a notamment déclaré ce qui suit :

« Je travaille depuis le mois de février 2005 au sein du J. _____. (...) je confirme que le demandeur était autorisé à ordonner des petites dépenses sans que le montant soit formellement arrêté. Ces dépenses devaient néanmoins être justifiées. (...) en dehors du cas que nous aborderons ci-après je n'ai pas souvenir que le demandeur ait provoqué des problèmes quant au suivi des factures et de la comptabilité. (...) en principe toutes les opérations comptables sont enregistrées par notre comptable M. [...], lequel s'adresse à moi lorsqu'il constate des irrégularités ou des problèmes. A une période que je ne peux pas préciser, le comptable m'a présenté une facture relative à des travaux de marquage de places de parc qui était libellée au nom d'une société qui n'avait pas son siège en Suisse pour un montant, à mon souvenir, de l'ordre de CHF 1'500.-. Vous me présentez la pièce n°10, il s'agit effectivement de cette facture. Elle porte une annotation manuscrite au bas datée du 7 février 2014. Je ne sais plus sous quel libellé d'écriture ceci a finalement été saisi. J'ai validé cette facture et demandé à M. Z. _____ qu'il procède à l'avenir autrement. Ad allégué n°31, il était question que le demandeur essaie de reprendre contact avec cette société pour exiger une facture en bonne et due forme, mais si ces démarches ont été faites, elles n'ont rien donné. Ad allégué n°33, je maintiens qu'il s'agit bien du comptable qui m'a signalé ce problème. Ad allégué n°34 [enregistrement de la quittance dans la comptabilité avec la mention « W. _____, ok, entreprise étrangère, 7.2.14 »], je le confirme. Ad allégué n°43, je confirme que la manière de procéder de la facture du 31 janvier 2014 ne respectait pas les exigences de procédure en matière de travaux et d'emploi de main d'œuvre. Il nous manquait notamment une raison sociale valable nous permettant de confirmer l'existence de cette société de même qu'un n° AVS ni (sic) de TVA. S'agissant d'un cas unique et isolé je n'en ai pas référé plus loin. La directrice m'avait demandé, avant ou

après l'entretien qu'elle devait avoir avec le demandeur, de sortir cette pièce; après réflexion, je confirme que c'était avant cet entretien et en vue de celui-ci. La directrice était déjà informée de ce fait. Je n'ai pas connaissance en détails des motifs du congé donnés au demandeur.

Dans le cadre de ces recherches d'appartements, le demandeur m'avait demandé s'il m'était possible de délivrer des fiches de salaire desquelles seraient enlevée la mention des saisies de salaire dont il faisait à l'époque objet. Je lui ai indiqué que je n'entendais pas procéder de cette manière et que je pouvais soit lui délivrer copie intégrale de ses fiches de salaire ou établir une attestation d'emploi avec indication du salaire contractuel. Il ne m'a pas demandé l'attestation. Je ne sais plus si nous lui avons délivré les fiches de salaire dans leur intégrité en copie ou non. Je précise que nous n'établissons en règle générale pas de décompte mensuel sauf modification de certains de ses éléments. Je n'ai pas entendu le demandeur se vanter d'avoir fait des faux mais certaines personnes dans l'entreprise prétendaient avoir entendu que tel aurait été le cas. Pour répondre à Me [...], la qualité de la comptabilité du [...] - qui était relativement simplifiée - se limitait aux entrées et aux sorties, était à mon sens correctement tenue. Lors de la remise de la comptabilité, les premières opérations sont les enregistrements des entrées et des sorties de caisses, qui se font en règle générale au maximum dans les deux jours dès cette remise; ma propre vérification en cas de problème intervient assez rapidement, sous réserve de ma charge de travail. Il n'y a pas de lignes directrices précises quant à mon devoir de signalement auprès de la directrice. Dans le cas présent, dès lors qu'il s'agissait d'un cas isolé, j'estime ne pas avoir à en référer à cette dernière. Je n'ai pas été sanctionné pour la facture en cause. Je me rappelle que Z. _____ est passé me voir avant et après son entretien mais je ne me souviens pas des raisons. »

F. _____, ancien employé en tant que magasinier responsable au [...] de 2012 à 2014, a en particulier déclaré ce qui suit :

« (...) J'étais en fonction lorsque M. Z. _____ a été employé. Il était mon supérieur direct. (...) je sais que l'entreprise mandatée [W. _____] est intervenue à deux reprises. J'étais moi-même présent. Ad allégué n°24 [offre orale de 700 fr. formulée par cette entreprise pour la seconde partie des travaux]: je n'ai pas connaissance de la manière dont les choses ont été traitées sur le moment. Je sais pas contre que l'entreprise a été payée cash. Je ne me souviens pas du montant. Selon mon souvenir, le paiement a été fait à deux reprises, à la fin de chacune des étapes des travaux. Sauf erreur de ma part c'est Z. _____ qui a procédé à ces paiements. Ad allégués n° 71 et 72 [allégation d'un tort moral subi et d'une atteinte à la réputation du demandeur en raison du licenciement]: soit le même jour de l'entrevue avec la directrice où le demandeur a reçu son congé, Z. _____ nous a fait part du fait qu'il était licencié avec effet immédiat, nous précisant que c'était pour faute grave, sauf erreur. Je l'ai trouvé très affecté par cette nouvelle. On s'est rencontrés ensuite par hasard à une ou deux reprises dans la rue.

Dans la rue nous avons eu une discussion entre deux collègues où il m'a expliqué entre deux lignes les conditions de son licenciement. Moralement il me paraissait, lors de ces deux rencontres, aller assez bien. Il avait trouvé un emploi à temps partiel. Pour répondre à Me [...], je me suis toujours très bien entendu avec le demandeur y compris sur le plan professionnel; il entretenait de bons contacts avec les autres collaborateurs. Le seul bémol si c'en est un, c'est qu'il travaillait plus comme un indépendant que comme un employé d'une société. Je me souviens que Z._____ a adressé un avertissement à un employé toujours engagé au sein du J._____, M. V._____, pour des questions de comportement. J'ignore comment le demandeur s'entendait avec R._____; cette dernière est « très spéciale » et a un avis très tranché, et est une personne que l'on adore ou déteste. Personnellement je l'apprécie. Je pense que le demandeur a rencontré avec cette dernière les mêmes types de problèmes que j'ai rencontré lorsque j'ai assuré l'intérim du demandeur. Je n'ai pas souvenir que la direction ait communiqué dans le détail sur les causes ou les motifs de licenciement du demandeur. Pour répondre à P._____, je confirme ne pas avoir été présent à une séance qui se serait déroulée le 24 février 2014, quelques heures avant l'entretien avec le demandeur, à laquelle ont participé également R._____ et M. V._____. Je sais que cette séance a bien eu lieu, à une date que je ne peux préciser mais début 2014 dans tous les cas; cette séance s'est faite à l'initiative de mes deux collègues qui m'avaient également demandé d'y participer; je n'y ai pas participé parce qu'elle s'est tenue à un moment où je n'étais pas disponible. J'ai entendu des collaborateurs qui m'ont affirmé que le demandeur serait entré dans la cafétéria en se vantant d'avoir falsifié un document de l'office des poursuites, dans le cadre de démarches pour un contrat de bail. J'ai entendu parler de ça sans pouvoir être très précis, début 2014, je ne sais pas à quand remontaient les faits que les gens m'ont rapporté. M'en ont parlé R._____ et M. V._____ ainsi que d'autres collègues et bénévoles. »

X._____, juriste auprès du J._____, a fait les déclarations suivantes :

« Je suis employé en qualité de juriste au J._____ depuis dix ans et quelques mois. Je n'ai pas participé à la séance du 24 février 2014, et n'ai été informé de celle-ci et de la décision qui a été prise qu'après cette séance. J'ai reçu comme membre du comité le mail du 3 mars 2014 de M. Z._____. Le congé nous avait été communiqué par la direction auparavant par voie interne. Dans le cadre d'une séance de comité, j'avais soulevé la question de la compétence du comité pour se saisir des questions posées par le demandeur. En vertu des statuts qui m'apparaissent clairs, l'engagement et le licenciement du collaborateur sont de la compétence de la directrice et nous avons décidé de ne pas donner de quelconque suite autre que de l'informer de ce qui précède et de le renvoyer à défendre ses droits par voie judiciaire. Pour répondre à Me [...], par le passé j'étais membre de la commission du personnel. Le statut du personnel réserve le droit à un employé de se faire assister lors d'un entretien avec la direction, soit avec un membre

de la commission du personnel soit avec une personne de son choix. Des procès-verbaux ne sont pas tenus suite à ces entretiens. Je ne pense pas que les subordonnés de Z. _____ aient été informés avant ou après de la tenue d'une telle entrevue; il est possible qu'en dehors de la directrice et de la responsable RH, K. _____ l'ait été sans que je puisse vous répondre dans le cas précis. »

R. _____, caissière auprès du J. _____, a déclaré ce qui suit :

« Je travaille au J. _____ depuis environ douze ans, tout d'abord comme bénévole puis actuellement comme salariée et bénévole. Je me suis rendue avec M. V. _____ au bureau de la directrice à fin février avant le congé donné au demandeur. Notre collègue M. F. _____ ne pouvait pas venir. J'avais pris rendez-vous par téléphone le jour où Z. _____ n'était pas présent au travail et qu'il m'avait fallu organiser toute seule le travail des chômeurs et civilistes qui devaient venir ce jour-là; ces derniers étaient arrivés en retard et face à mon exigence que cela ne se reproduise plus, ces derniers ont dit que quand le demandeur arriverait à l'heure, ils en feraient de même. J'ai « pété les plombs ». La séance avec la directrice ne s'est déroulée que plus tard, à savoir le lundi suivant. Trois ou quatre semaines après son entrée en fonction déjà, nous étions quelques uns à nous être rendus chez la directrice pour nous plaindre que ça n'allait pas et qu'il ne répondait pas à nos attentes comme responsable. Lors de la séance du lundi précitée nous avons vidé notre sac. J'admets avoir un caractère plutôt trempé. Dans ma fonction je dois tenir le journal comptable de la caisse. J'ai informé la directrice qui semblait l'apprendre de ma bouche de la problématique des travaux de marquage et de la problématique liée à la facturation de ces travaux et à leur comptabilisation. Lors de cet entretien j'ai également indiqué à la directrice que le demandeur nous avait dit avoir fait des faux pour obtenir son appartement. Je l'ai entendu de sa propre bouche. Je n'étais pas la seule. J'ai entendu tout d'abord le demandeur demander à la comptabilité si une attestation de salaire pouvait lui être établie sans indication des saisies dont il faisait objet auprès des poursuites. Je n'ai pas connaissance de la réponse qui lui a été faite. Plus tard, sans que je puisse être plus précise, le demandeur s'est présenté à la cafétéria et a dit à la cantonade : « de toute manière je peux avoir mon appartement parce que je me suis fait mon propre certificat de salaire ». Pour moi, le demandeur l'avait déjà fait. Était présent à mon souvenir M. [...], M. [...] ainsi que des bénévoles. Face à mon responsable je n'ai pas pensé être autorisée à réagir. Je ne peux pas dire quand cette scène s'est passée mais c'était plusieurs mois avant la séance avec la directrice. Notre directrice semblait entendre cela pour la première fois. Elle nous a réinterpellés pour s'assurer que nous étions formels, ce que nous avons fait. Pour répondre à Me [...], à part les deux fois que j'ai citées, nous ne nous sommes pas plaints auprès de la directrice de notre responsable. J'ai pu parler directement à la directrice, je n'ai pas eu d'intermédiaires. Je n'avais pas connaissance que Z. _____ allait être convoqué par la direction fin février. Le demandeur m'avait indiqué avant cette séance avoir reçu un recommandé dont j'ignorais le contenu. En entrant dans le bureau j'ai indiqué à la directrice que j'ignorais ce qui se trouvait dans cette lettre mais que je venais dire ce que

j'avais à dire. Je n'ai pas entendu une autre fois qu'il se serait vanté d'avoir fait un faux. »

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 2010, RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les références citées).

Dès lors que l'appel doit être motivé selon l'art. 311 al. 1 CPC – 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 –, le juge d'appel n'est pas tenu 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC; CACI 10 septembre 2014/479 c. 2a; CACI 10 octobre 2013/537 c. 2.2; CACI 1^{er} février 2012/57 c. 2a).

3. L'appelant soutient que les conditions de l'art. 337 CO ne seraient pas réalisées en l'espèce. En résiliant son contrat de travail avec effet immédiat, l'intimé n'aurait en particulier pas respecté la procédure d'avertissement en vigueur dans l'établissement et le droit de l'appelant de se faire assister lors de la séance du 24 février 2012 avec la direction. S'agissant de la modification par l'appelant d'une fiche de salaire par la suppression de la partie « saisie sur salaire », avant de la présenter à son bailleur, les premiers juges auraient considéré à tort qu'il s'agissait d'un faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP et que ce comportement constituait un juste motif de licenciement immédiat. Cet acte serait d'autant moins grave qu'aucun dommage n'aurait été causé à un tiers ou à l'employeur et qu'il n'y aurait aucun lien entre ces agissements et les obligations contractuelles de l'appelant. L'intimé aurait ainsi pu signifier un avertissement à l'appelant avec menace de licenciement, ou procéder au licenciement ordinaire de ce dernier, dans la mesure où la poursuite des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé n'était pas devenue, au vu des circonstances concrètes, insupportable au point de ne pas être exigible.

3.1 Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 c. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 c. 2 non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 127 III 351 c. 4a, JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wyler, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 572). 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 c. 1c).

La gravité de l'infraction ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 c. 3.2; ATF 130 III 213 c. 3.1, JT 2004 I 223; ATF 127 III 153 c. 1c).

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 c. 4.1 et la jurisprudence citée; TF 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 c. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à

l'origine de la décision de résiliation immédiate; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; ATF 137 III 303 c. 2.1.1).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2 et la référence citée). Doivent être pris en considération, entre autres circonstances, la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements qui lui sont reprochés, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 c. 2.1; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 c. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO).

Dans le cas d'un travailleur ayant signé, au nom de l'employeur et en apposant le sceau de ce dernier, un formulaire d'inscription à une formation continue, dans lequel l'employeur s'engageait à prendre à sa charge les frais de formation, confirmait qu'il avait pris connaissance des conditions contractuelles et qu'il les acceptait, le Tribunal fédéral a admis l'existence de justes motifs de licenciement,

une telle situation étant propre à détruire le rapport de confiance dans la loyauté de l'employé (TF 4A_346/2011 du 12 octobre 2011).

L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable (TF 4A_569/2010 du 14 février 2010 c. 2.1). Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 c. 4.4).

3.2 En l'espèce, l'appréciation des premiers juges quant à l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat doit être confirmée.

En effet, compte tenu des responsabilités que l'appelant assumait, impliquant un devoir de fidélité et de loyauté accrus, la falsification d'une attestation de salaire établie au nom de l'association, afin d'obtenir le bail de l'appartement qu'il convoitait, après que le responsable financier eut refusé de lui délivrer un tel document, était bel et bien propre à entraîner la rupture du rapport de confiance à la base du contrat liant les parties. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, l'attitude consistant à en parler ensuite ouvertement au sein de l'établissement, de façon à ce que d'autres collaborateurs l'apprennent,

représentait en outre une circonstance aggravante témoignant de l'état d'esprit particulier de l'appelant. Par ailleurs, bien que les intérêts économiques de l'association n'aient pas été atteints, force est de constater que l'intimé a été indirectement lésé en voyant son nom mêlé à cet agissement. Il est en outre inexact d'affirmer que l'établissement de ce faux certificat n'aurait strictement aucun lien avec les obligations contractuelles de l'employé : en effet, même s'il n'était pas lié à la qualité du travail de l'appelant, il constituait cependant une violation grave de ses obligations contractuelles de fidélité et de loyauté (cf. art. 321a al. 1 CO). Comme l'ont relevé les premiers juges, ces agissements ont d'ailleurs discrédité l'appelant dans ses tâches de responsable, exigeant un comportement en tous points exemplaire. Dans un contexte où il était par ailleurs reproché à l'appelant de s'arroger des responsabilités qui n'étaient pas les siennes (cf. lettre du 17 février 2014), la découverte par l'employeur de tels agissements, dont l'appelant ne paraissait pas saisir la gravité puisqu'il en avait parlé à d'autres collaborateurs, justifiait que les rapports de travail soient immédiatement interrompus. Le fait que ce comportement puisse ou non être qualifié, sous l'angle du droit pénal, de faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP – ou, le cas échéant, de faux dans les certificats au sens de l'art. 252 CP – n'est pas déterminant.

En l'occurrence, la gravité des actes de l'appelant ne résulte pas de l'éventuelle preuve de la commission d'une infraction pénale au préjudice de l'employeur, mais bien du fait qu'il a pris l'initiative, alors qu'il assumait un poste de responsable, de falsifier un document établi au nom de l'association, passant outre l'avis contraire du responsable financier sur ce point, afin d'obtenir un avantage personnel, n'hésitant pas ensuite à en parler sur le lieu de son travail, démontrant ainsi le peu de considération et de loyauté témoignées à son employeur.

Par ailleurs, en présence de justes motifs, la procédure d'avertissement écrit n'avait pas à s'appliquer en l'espèce (cf. ch. 2 et 3 supra).

Enfin, on ne discerne pas en quoi le droit d'être entendu de l'appelant n'aurait pas été respecté. A cet égard et comme l'ont retenu les premiers juges, le fait qu'il ait refusé de s'exprimer sur le faux certificat à deux reprises, tant lors du premier entretien avec la responsable des ressources humaines que du second, alors qu'il était cette fois assisté de son conseil, ne pouvait que rompre définitivement le lien de confiance qui aurait pu encore exister chez l'intimé. Le droit invoqué par l'appelant d'être accompagné par un membre de la commission du personnel lors du premier entretien avec la direction, respectivement l'allégation – qui n'est pas établie – selon laquelle ce droit lui aurait été catégoriquement refusé n'a de toute manière aucune incidence sur la qualification des motifs de licenciement. C'est le lieu de rappeler que les rapports de travail entre les parties étaient soumis au droit privé, de sorte que la décision en cause n'avait pas à être précédée d'une enquête ou à respecter une procédure particulière sous l'angle du droit d'être entendu, ainsi que l'appelant semble l'insinuer sans le démontrer.

Au vu de ce qui précède, la découverte par l'intimé du faux établi par l'appelant et de l'état d'esprit dont il témoignait par là même était bien de nature à rompre les rapports de confiance nécessaires à la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat.

Partant, le congé avec effet immédiat était justifié.

4. En conclusion, l'appel sera rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant 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.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Hüsni Yilmaz (pour Z. _____),
- P. _____ (pour le J. _____).

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, au :

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

La greffière :