

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 octobre 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
M. Stoudmann et Mme Giroud Walther, juges
Greffier : M. Hersch

Art. 337 al. 1 et 2 et 337c al. 1 et 3 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Z.**_____, à Moudon, demandeur, contre le jugement rendu le 8 avril 2015 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **T.**_____ **SA**, à Grand-Lancy, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 8 avril 2015, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 10 juin 2015, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a rejeté les conclusions du demandeur Z.____ (I), ratifié la convention partielle signée par les parties à l'audience de jugement du 17 mars 2015 pour valoir jugement partiel (II), dit qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (III), fixé l'indemnité du conseil d'office de Z.____ et rappelé l'obligation de remboursement de l'art. 123 CPC (IV et V) et dit que le jugement est rendu sans frais (VI).

En droit, les premiers juges, statuant sur une action en paiement de salaire, de vacances, de prime annuelle et en versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ont considéré que le demandeur Z.____, en se battant au matin du 7 juin 2013 sur le lieu de travail avec son collègue X.____, avait commis un manquement grave qui justifiait son licenciement avec effet immédiat. Bien qu'il s'agisse d'un cas limite, T.____ SA n'avait pas à adresser d'avertissement à Z.____ avant de le licencier avec effet immédiat, puisque le règlement de l'entreprise stipulait expressément que les bagarres n'étaient pas tolérées. Enfin, selon les premiers juges, le licenciement avec effet immédiat de Z.____ et de son antagoniste aurait permis, en empêchant toute bagarre future, de protéger la personnalité des autres employés. Partant, il convenait de rejeter les conclusions de Z.____.

B. Par acte du 13 juillet 2015, Z.____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que T.____ SA soit condamnée à lui verser 4'131 fr. 60 avec intérêts à 5 % dès le 1^{er} octobre 2013 et 17'983 fr. 40 avec intérêts à 5 % dès le 7 juin 2013.

Le même jour, il a requis l'assistance judiciaire. Le 17 juillet, le Juge délégué de la Cour de céans l'a informé que la décision définitive sur l'assistance judiciaire interviendrait en même temps que la décision au fond.

Dans sa réponse du 6 août 2015, T._____ SA a conclu, avec suite de dépens, au rejet de l'appel.

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

1. T._____ SA est une société active dans le traitement et la récupération de papier de récupération et de tous déchets recyclables.

A compter du 1^{er} mai 2008, Z._____ a été engagé par T._____ SA en qualité d'ouvrier polyvalent pour la succursale de Moudon à un taux de 100 %. En février 2013, son salaire mensuel brut s'élevait à 4'150 francs. De la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service, le contrat de travail prévoyait un délai de congé de « 60 jours de calendrier ». Le contrat précisait encore que le règlement d'entreprise faisait partie intégrante du contrat de travail. Ce règlement n'a pas été produit au dossier, au contraire d'un extrait du règlement interne de service prévoyant notamment une réduction du droit aux vacances en cas d'absences prolongées pour cause de maladie ou d'accident.

En 2011, 2012 et 2013, Z._____ s'est vu octroyer de la part de son employeur une prime spéciale en raison des bons résultats de l'entreprise, T._____ SA ayant à chaque fois précisé que cette prestation n'était pas un dû et ne procurait aucun droit pour le personnel, même si elle était versée plusieurs années de suite.

2. Le 7 juin 2013 au matin, sur le lieu de travail, une altercation a opposé Z._____ à X._____, autre employé de T._____ SA, au terme de laquelle Z._____ s'est retrouvé à terre, X._____ lui donnant des coups.

Immédiatement après, le responsable de la succursale, [...], a entendu les deux antagonistes, qui ont chacun livré une version divergente des faits. [...] a également entendu deux employés ayant assisté à la scène, M._____ et S._____, qui ont indiqué que Z._____ avait suivi X._____, les deux parlant très fort, qu'ils avaient commencé à se pousser avec la poitrine et qu'ensuite X._____ avait fait tomber Z._____ au sol.

[...] a ensuite pris contact avec Q._____, cheffe du personnel, qui, après en avoir conféré avec la direction, lui a annoncé que la décision était prise de licencier Z._____ et X._____ avec effet immédiat. Plus tard dans la matinée, les deux antagonistes ont reçu une lettre de licenciement avec effet immédiat, dont les termes étaient notamment les suivants :

« (...) Pour les motifs évoqués et rappelés ci-après, nous vous confirmons que les rapports de confiance sont irrémédiablement perdus et nos rapports de travail sont résiliés avec effet immédiat, soit ce jour. (...) »

Les faits : Aux environs de 7.30h, vous avez eu une altercation violente avec un de vos collègues de travail, laquelle a dégénéré en bagarre avec agression physique et verbale. (...) »

3. Selon deux certificats médicaux établis les 7 et 27 juin 2013 par la Dresse P._____, Z._____ a subi une incapacité de travail complète du 7 au 20 juin 2013. Selon un certificat médical du 27 février 2015 établi par le Dr N._____, il a subi une incapacité de travail complète du 7 juin 2013 au 30 juin 2014, période durant laquelle il a perçu des indemnités journalières de l'assurance [...] à hauteur de 80 % de son salaire, pour un montant total de 45'644 fr. 50.

A la fin du mois de juin 2013, T._____ SA a établi un décompte du solde dû à Z._____ au 7 juin 2013, comprenant le salaire du mois de

juin par 954 fr., une indemnité pour heures supplémentaires par 10 fr. 80, les vacances par 3'655 fr. 75 et le treizième salaire par 1'808 fr. 65.

Par courrier du 25 juin 2013, Z._____ a contesté la résiliation de son contrat avec effet immédiat, en particulier l'existence de motifs de résiliation immédiate, et a indiqué se tenir à la disposition de T._____ SA en vue de reprendre le travail. S'en est suivi un échange de courriers des 3, 15 et 24 juillet 2013, au terme duquel T._____ SA a refusé de revenir sur sa décision de licencier Z._____ avec effet immédiat, en soulignant qu'elle ne pouvait en aucun cas tolérer la violence sur le lieu de travail.

4. Le 11 juillet 2013, Z._____ a déposé plainte pénale contre X._____. La procédure pénale s'est close par une ordonnance pénale du 11 mars 2014 reconnaissant X._____ coupable de lésions corporelles simples au sens de l'art. 123 al. 1 CP et le condamnant à 40 jours-amende à 50 fr., peine assortie du sursis pendant deux ans. En fait, l'ordonnance pénale retient notamment que « (...)Z._____ et X._____, après s'être échangés quelques mots, se sont bousculés. X._____ a alors poussé Z._____, qui est tombé à terre. Alors qu'il se trouvait au sol, X._____ a encore donné des coups de pieds et de poing dans les jambes, sur la poitrine, dans le dos et sur la tête de Z._____. (...) »

5. Par demande du 25 novembre 2014, Z._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au versement par T._____ SA des montants de 4'131.60 fr à titre de vacances pour la période du 7 juin 2013 au 28 février 2014, de prime annuelle et de salaire, que la défenderesse devait lui verser pendant les trois jours du délai d'attente de la [...] (I), et de 17'983.40 fr., à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié (II). Il a encore pris une conclusion en établissement d'un certificat de travail, laquelle a été transigée en première instance.

Dans sa réponse du 12 décembre 2014 T._____ SA a conclu, avec suite de dépens, au rejet de la demande. Z._____ a déposé des déterminations le 17 mars 2015.

L'audience d'instruction et de jugement a été tenue le 17 mars 2015. Les témoins Q._____ et [...] ont été entendus. Q._____, responsable des ressources humaines, a indiqué travailler pour une société faisant partie de la holding à laquelle appartient T._____ SA et expliqué qu'il est répété aux employés que les bagarres ne sont pas tolérées, ce qui figurerait dans le règlement d'entreprise.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et 308 al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010, RS 272]). 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 la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références).

3. L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu, en contradiction avec le contenu de l'ordonnance pénale du 11 mars 2014, qu'il se serait battu avec un collègue, et d'avoir par conséquent considéré que l'intimée était fondée à résilier le contrat de travail avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

3.1 Selon l'art. 337 CO, 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 consid. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2, non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 consid. 4.1, JdT 2004 I 63; ATF 127 III 351 consid. 4a, JdT 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/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 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 consid. 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 consid. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1, JdT 2004 I 223; ATF 127 III 153 consid. 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 consid. 4.1 et la jurisprudence citée; TF 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 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., 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 consid. 3.2; ATF 137 III 303 consid. 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 consid. 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 consid. 3.2; ATF 127 III 153 consid. 1 c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 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 consid. 2.1; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; TF

4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO).

3.2 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'appelant et X._____ avaient commis une faute grave en se battant sur le lieu de travail. Selon eux, bien que ce soit un cas limite, l'intimée n'avait pas à adresser un avertissement à l'appelant avant de le licencier avec effet immédiat, puisque ce dernier avait violé son devoir de diligence et que le règlement de l'entreprise stipulait que l'entreprise ne tolérait pas les bagarres. Cette intolérance aux bagarres était justifiée par la multiculturalité du personnel et par la difficulté du travail de recyclage. D'après les premiers juges, en licenciant l'appelant et son antagoniste avec effet immédiat, l'intimée aurait finalement empêché toute autre bagarre future les impliquant et, par-là, protégé la personnalité de ses autres employés.

Cette appréciation des faits et du droit n'échappe pas à la critique.

En retenant que l'appelant s'était battu avec un collègue, les premiers juges se sont écartés, sans motivation, des constatations de l'autorité pénale, qui a retenu, au terme de son instruction, que les antagonistes, après s'être échangés quelques mots, se sont bousculés et que X._____ a alors poussé Z._____, qui est tombé à terre, avant de lui asséner des coups de pieds et de poing dans les jambes, sur la poitrine, dans le dos et sur la tête. Ils se sont également écartés, sans davantage de motivation, des déclarations des deux employés témoins de l'incident, qui ont tous deux indiqué que l'appelant avait suivi X._____, les deux parlant très fort, que ceux-ci avaient commencé à se pousser avec la poitrine et qu'ensuite c'était X._____ qui avait fait tomber l'appelant au sol. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir que l'employeur a démontré que l'appelant se serait « battu », aucun élément ne laissant suggérer que l'appelant aurait, pour sa part, porté des coups à X._____. Les seuls manquements que l'on peut reprocher à l'appelant, à savoir parler fort et pousser son opposant avec la poitrine, ne revêtent pas une

gravité suffisante pour justifier son licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO.

Les premiers juges ont encore estimé qu'un avertissement n'était pas nécessaire, puisque l'appelant avait violé son devoir de diligence et savait qu'il ressortait du règlement d'entreprise que l'intimée « ne tolérait pas les bagarres ». A cet égard, on relève que le règlement d'entreprise n'a pas été produit par l'intimée, alors même que le règlement de service relatif notamment à la réduction du droit aux vacances l'a été. Cette intolérance ne ressort finalement que du témoignage de Q._____, dont l'audition révèle du reste qu'elle travaille dans une société tierce « faisant partie de la holding ». Il convient de se montrer particulièrement circonspect quant à l'appréciation du témoignage d'une personne qui n'est pas sur les lieux et n'appartient même pas au personnel de l'intimée, en ce qui concerne la portée et les termes exacts de ce règlement d'entreprise. Il appartenait à l'intimée de prouver ce fait si elle entendait s'en prévaloir, et c'est elle qui a omis de produire ce règlement, ce qui n'était pas une exigence déraisonnable, surtout qu'elle en a produit un autre. En outre, on ignore, à supposer que ce règlement traite bien des bagarres, si celui-ci mentionne la menace d'un licenciement avec effet immédiat, à l'exemple de ce qui serait requis pour un avertissement formel précédant un tel licenciement.

Au final, on ne peut reprocher à l'appelant que des écarts de voix et une bousculade. Un tel comportement pourrait justifier un licenciement ordinaire, mais pas une résiliation avec effet immédiat, surtout compte tenu de la durée des rapports de travail, qui liaient les parties depuis le 1^{er} mai 2008.

Le grief de l'appelant est bien fondé et son appel doit donc être admis sur le principe du licenciement avec effet immédiat injustifié.

4. Reste à examiner les conséquences du licenciement avec effet immédiat injustifié.

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, 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. 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). 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 (art. 44 al. 1 CO; TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1).

Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 609 s.).

4.2 A titre préliminaire, il faut examiner à quelle date les relations de travail se seraient achevées si les rapports de travail avaient pris fin à

l'échéance du délai de congé. Le délai de congé contractuel était de « 60 jours de calendrier ». Il faut y voir une dérogation admissible au régime de l'art. 335c CO prévoyant un délai de résiliation de deux mois pour la fin d'un mois, cette disposition étant de nature dispositives (art. 335c al. 2 CO). Le 7 juin 2013, au moment de son licenciement, l'appelant avait déjà entamé sa sixième année de service, de sorte que la période de protection au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 180 jours et courait jusqu'au 4 décembre 2013. Le délai de congé a commencé à courir le 5 décembre 2013. D'une durée de 60 jours de calendrier, il est arrivé à échéance le 3 février 2014, et non le 28 février comme semble le soutenir l'appelant. Ainsi, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, les relations de travail se seraient achevées le 3 février 2014.

4.3 L'appelant réclame tout d'abord les trois jours du délai d'attente de la [...], par 359 fr. 70, ses vacances du 7 juin 2013 au 28 février 2014, par 3'371 fr. 90, et 400 fr. au titre de prime annuelle.

4.3.1 En l'espèce, on ignore les termes exacts de la protection offerte au travailleur en cas d'incapacité de gain, le contrat n'en traitant pas et le règlement idoine n'ayant pas été produit. Il ressort cependant du dossier que l'appelant a perçu des indemnités [...] du 10 juin 2013 au 30 juin 2014, soit durant 386 jours, à hauteur de 80% de son salaire. Le travailleur étant dans sa sixième année de service au moment de son incapacité de travail, l'« échelle bernoise » ne lui assurait qu'un salaire à 100% pendant 3 mois. La protection mise en place par l'employeur est donc plus favorable que le système légal, de sorte qu'il est admis que le délai de carence n'a pas à être couvert (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 243 et 247 et les références citées à la note infrapaginale n° 1102).

4.3.2 L'appelant réclame ensuite son solde de vacances. En première instance, il avait précisé qu'il s'agissait de son droit aux vacances pour la période du 7 juin 2013 au 28 février 2014 et qu'il chiffrait ce poste à 3'371 fr. 90. Il ressort du jugement qu'à la fin du mois du juin 2013, l'intimée a établi le solde dû au demandeur au 7 juin 2013, y compris les vacances, et que ce solde a été payé. Aucune partie ne

conteste cela en procédure d'appel. Il est donc constant qu'un éventuel droit aux vacances pour la période ultérieure n'a pas été pris en compte. Le droit aux vacances porte donc sur la période du 8 juin 2013 au 3 février 2014, soit sur 7 mois et 27 jours (7 mois du 8 juin au 7 janvier et 27 jours du 8 janvier au 3 février). Il faut cependant tenir compte de la réduction du droit aux vacances (art. 329b CO). En l'espèce, le premier mois ne donne pas lieu à réduction, et 26 jours ne forment pas un mois complet d'absence. En revanche, 6 mois d'absence donnent lieu à une réduction d'1/12 chacun (Aubert, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Aubert (éd.), Journée 1990 de droit du travail et de la sécurité sociale, 1990, p. 128 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 397 s.). Le droit aux vacances est donc celui correspondant à 1 mois et 27 jours. Conformément au contrat de travail, l'appelant avait droit à 20 jours de vacances par année, soit 1,66 jours par mois. Le calcul peut donc s'opérer comme il suit : $1,66 + (1,66 : 30 \times 27) = 3,15$ jours de vacances. Le salaire journalier brut est de 4150 : 21,7, soit 191 fr. 25. Le salaire journalier multiplié par le nombre de jours de vacances donne 602 fr. 45 fr. ($191,25 \times 3,15$). L'appelant a ainsi droit à cette somme, avec intérêt à 5% l'an dès le 8 juin 2013, lendemain du jour de son licenciement.

4.3.2 L'appelant réclame encore une prime annuelle pour l'année 2014. Ces primes, qui ont été versées en 2011, 2012 et 2013 par 549 fr. 05, 603 fr. 40 et 384 fr. 70 respectivement, ont toujours été assorties de réserves confirmant leur caractère discrétionnaire. Or, l'employeur peut empêcher, par une réserve, que la répétition des versements durant 3 ans ne donne lieu à une prétention du travailleur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 159), ce qui a été fait en l'espèce. Cette prétention doit donc être rejetée.

4.4 L'appelant conclut encore à l'allocation de l'indemnité supplémentaire de l'art. 337c al. 3 CO, qu'il estime à 4 mois.

Il a certes été déterminé au considérant 3.2 ci-dessus que les manquements imputables à l'appelant ne justifiaient pas son licenciement immédiat. Toutefois, l'appelant, qui a échangé des mots avec X. _____,

est allé à son contact et l'a bousculé, doit se voir reprocher une faute concomitante. De plus, quand bien même le licenciement immédiat était injustifié, on ne saurait reprocher une faute grave à l'intimée. Il était en effet compréhensible pour cette dernière de viser un effet préventif, à savoir éviter que d'autres bagarres ne se reproduisent sur le lieu de travail, même si elle aurait dû apprécier avec plus de finesse les responsabilités respectives des divers protagonistes. Ainsi, compte tenu de ces circonstances, il convient, en équité, d'allouer à l'appelant une indemnité correspondant à un mois de salaire brut. C'est donc un montant net de 4'150 fr. qui lui sera alloué, avec intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013.

5. Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être partiellement admis et que le chiffre I du jugement entrepris doit être réformé en ce sens que l'intimée est débitrice de l'appelant des montants de 602 fr. 45 brut plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013 et de 4'150 fr. net plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013.

L'appelant réclamait 22'115 fr. en première instance, il en obtient finalement 4'752 fr. 45. Il obtient ainsi gain de cause sur le principe, mais se voit allouer le quart seulement de ses conclusions chiffrées. Dans ces circonstances, les dépens de première instance peuvent être compensés.

Par analogie de motifs, les deux parties ayant repris leurs conclusions de première instance, il peut en aller de même en ce qui concerne les dépens de deuxième instance.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC.

L'appelant ne disposant pas de ressources suffisantes et sa cause, au vu de l'issue de la procédure, n'étant pas dénuée de chances de

succès, il convient d'admettre sa requête d'assistance judiciaire et de désigner Me Vincent Demierre en qualité de conseil d'office (art. 117 et 118 CPC). Le dispositif du 29 octobre 2015 ne faisant par erreur pas mention de l'admission de la requête d'assistance judiciaire et de la désignation du conseil d'office, il sied de le rectifier d'office, en application de l'art. 334 al. 1 CPC. L'appelant sera astreint au versement d'une franchise mensuelle de 50 fr. par mois dès le 1^{er} mars 2016.

En date du 9 octobre 2015, Me Demierre, conseil d'office de Z._____, a produit une liste d'opérations mentionnant 9 heures et 15 minutes de travail et des débours par 12 fr. 70. Au vu de la nature et de la difficulté de la cause, le temps allégué paraît approprié. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité s'élève à 1'665 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 12 fr. 70 et la TVA de 8 % sur le tout, ce qui porte l'indemnité d'office de Me Vincent Demierre à 1'811 fr. 90.

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

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

- I. L'appel est partiellement admis.

- Ibis.** La requête d'assistance judiciaire de Z._____ est admise et Me Vincent Demierre est désigné en qualité de conseil d'office pour la procédure d'appel, l'appelant étant astreint à payer une franchise mensuelle de 50 fr. (cinquante francs) dès et y compris le 1^{er} mars 2016, à verser auprès du Service juridique et législatif.

- II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme suit :
 - I. La défenderesse T._____ SA est débitrice du demandeur Z._____ et lui doit immédiat paiement des montants de 602 fr. 45 (six cent deux francs et quarante-cinq centimes) brut plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juin 2013 et 4'150 fr. (quatre mille cent cinquante francs) net plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juin 2013.

 - Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III. L'indemnité d'office de Me Vincent Demierre, conseil de l'appelant Z._____, est arrêtée à 1'811 fr. 90 (mille huit cent onze francs et nonante centimes), TVA et débours compris.

- IV. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

- V. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.

VI. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 29 octobre 2015

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète à :

- Me Vincent Demierre (pour Z. _____),
- Me Jean-Daniel Théraulaz (pour T. _____ SA),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Monsieur le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

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).

Le greffier :