

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 13 octobre 2016

Composition : M. ABRECHT, président
Mme Merkli et M. Perrot, juges
Greffière : Mme Bourqui

Art. 337, 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **G._____Sàrl**, à [...], contre le jugement rendu le 21 décembre 2015 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **K._____**, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 21 décembre 2015, notifié aux parties le 20 mai 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a partiellement admis les conclusions prises par K. _____ dans sa demande du 18 décembre 2014 (I), a dit que G. _____ Sàrl était la débitrice de K. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 13'797 fr. 55 à titre de salaire, avec intérêt à 5 % l'an dès le 16 mars 2014 (II), a dit que G. _____ Sàrl était la débitrice de K. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme nette de 4'531 fr. 20 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec intérêt à 5 % l'an dès le 16 mars 2014 (III), a dit que G. _____ Sàrl devrait remettre à K. _____ un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire (IV), a dit que G. _____ Sàrl était la débitrice de K. _____ et lui devait immédiat paiement d'une somme de 3'800 fr. à titre de dépens (V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré, s'agissant du licenciement avec effet immédiat de K. _____, que le courrier du 12 décembre 2012 en relation avec une absence du demandeur restée injustifiée ne remplissait pas les conditions d'avertissement préalable à une résiliation immédiate des rapports de travail et que l'entretien du 21 novembre 2013 lors duquel K. _____ avait été enjoint d'améliorer son comportement ainsi que le courrier du même jour ne permettaient pas non plus de considérer qu'un avertissement formel avait été adressé à K. _____. Les premiers juges ont également retenu que le courrier signifié à l'intéressé le 17 février 2014, faisant suite à son refus d'effectuer une tâche qui lui aurait été ordonnée par C. _____, ne pouvait être considéré comme un avertissement formel dans la mesure où il ne contenait pas la menace expresse d'un licenciement avec effet immédiat. En outre, l'instruction n'avait pas permis d'établir que C. _____ était le supérieur hiérarchique de K. _____. Partant, les magistrats ont retenu que le comportement de K. _____ ne constituait pas une faute grave. Le

Tribunal a souligné que chacun des courriers précités mentionnait des griefs différents, ce qui ne permettait pas d'établir une répétition d'actes répréhensibles commis par K._____.

Enfin, les premiers juges ont considéré que l'acte commis par K._____ lors de l'altercation du 15 mars 2014, soit la gifle donnée à C._____ qui ne l'aurait qu'effleuré, ne constituait pas un manquement grave à ses obligations justifiant un licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable, notamment au vu de l'atmosphère de travail peu sereine dans la boucherie.

B. Par acte du 15 juin 2016, G._____Sàrl a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que G._____Sàrl soit reconnue la débitrice de K._____ du seul montant de 1'629 fr. 65, avec intérêt à 5 % l'an dès le 16 mars 2014 et qu'elle ne soit pas reconnue la débitrice de K._____ du montant de 4'531 fr. 20, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Par réponse du 29 août 2016, K._____ a conclu, avec suite de frais et 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. G._____Sàrl est une société à responsabilité limitée qui est inscrite au Registre du commerce depuis le [...] 2000. Elle a pour but le commerce de produits carnés et de denrées alimentaires. H._____ en est l'associé gérant, avec signature individuelle.

2. Par « contrat d'engagement (à la demande) » du 30 mai 2012, K._____, né en 1963, a été engagé par G._____Sàrl en tant que boucher dès le 1^{er} juin 2012. Il avait pour tâche de désosser et de

découper la viande afin qu'elle puisse être mise en vente. Son horaire de travail était à la demande de son employeur et son salaire horaire brut était de 21 fr. 60, avec en sus une indemnité de 8.33 % afférente aux vacances.

Pour le surplus, le domaine d'activité des parties est régi par le « Contrat collectif de travail pour la boucherie-charcuterie suisse » (édition janvier 2011).

3. Le 12 décembre 2012, G. _____ Sàrl a adressé à K. _____ un courrier, dont l'objet était « Avertissement » et dont le contenu était le suivant :

« Nous nous référons à votre absence du 11 courant qui n'a pas manqué de nous surprendre.

En effet, il semblerait que vous vous êtes rendu à l'hôpital. Nous vous remercions de bien vouloir nous présenter une attestation.

C'est avec étonnement, lors de mon arrivée mercredi à 13h00, que j'ai constaté que vous n'étiez pas à votre poste de travail. Il semblerait que vous auriez décidé de prendre congé.

Cette situation est intolérable et inadmissible surtout à une période aussi proche des fêtes.

Si une telle situation venait à se reproduire, nous serions dans l'obligation de mettre un terme à nos rapports ».

4. Par courrier du 21 novembre 2013, dont l'objet est « Votre comportement vis-à-vis de nos collaborateurs et collaboratrices », G. _____ Sàrl s'est adressée à K. _____ en ces termes :

« Nous nous référons à notre entretien de ce jour et avons pris bonne note que vous allez suivre une thérapie dans le but d'améliorer votre comportement.

Nous espérons que cela améliorera nos relations futures, en effet, nous regretterions de devoir prendre d'autres dispositions ».

Selon ses dires, K. _____ aurait consulté un médecin pour des problèmes de nervosité au mois de novembre 2013. Ce médecin n'aurait

pas jugé utile de mettre en œuvre un traitement, le jugeant sain de corps et d'esprit.

5. Par courrier recommandé du 17 février 2014, dont l'objet était « Avertissement », G._____Sàrl s'est adressée à K._____ en ces termes :

« Nous nous référons à nos multiples entretiens et divers avertissements oraux et sommes dans l'obligation de vous donner un nouvel avertissement suite au refus d'ordre rencontré vis-à-vis de votre supérieur, le chef d'expédition, M. C._____. Vous avez littéralement refusé de préparer les entrecôtes de cheval pour notre client [...].

Il s'agit d'une faute grave.

En cas de récidive, nous nous verrons dans l'obligation de mettre un terme à nos rapports de travail.

Nous comptons sur un grand effort de votre part, y compris s'agissant de votre comportement vis-à-vis de vos collègues de travail ».

6. Le samedi 15 mars 2014, une altercation verbale, puis physique est survenue entre K._____ et C._____, lors de laquelle K._____, de manière instinctive et en proie à l'émotion, a donné une gifle à C._____, qui l'a effleuré.

C._____ a notamment déclaré qu'il était le supérieur hiérarchique de K._____ et qu'il devait lui transmettre des instructions. Le jour de l'altercation, il lui aurait donné des instructions et, lorsqu'il se serait retourné, K._____ lui aurait donné une gifle par derrière ; il aurait senti sa main frôler son cou et son oreille.

T._____ a déclaré, sans plus amples précisions, avoir assisté à l'altercation entre K._____ et C._____, par l'intermédiaire d'une caméra de surveillance, dont l'enregistrement a été effacé après trois mois.

A la suite de cette altercation, G._____Sàrl a résilié de manière immédiate les rapports de travail la liant à K._____.

7. Le 17 mars 2014, les parties ont signé un document intitulé « Convention de fin des rapports de travail » dont le contenu était le suivant :

« En commun accord, les deux parties décident de mettre un terme à leurs rapports de travail en semaine n° 11 - 2014 et se donnent par CHF 1038.70 (mille trente-huit francs et septante centimes) quittance et solde de tout compte ».

8. Par courrier recommandé du 25 septembre 2014, G. _____ Sàrl a transmis à K. _____ un certificat de travail au sens de l'art. 330a al. 2 CO.

9. Par demande du 18 décembre 2014, K. _____ a conclu avec suite de frais et dépens, à ce que G. _____ Sàrl soit astreinte à lui verser les montants de 5'326 fr. 85, sous déduction des charges légales et conventionnelles, à titre d'arriéré de salaire, de 12'167 fr. 90, sous déduction des charges légales et conventionnelles, à titre de salaire afférent au délai de congé ordinaire, de 7'974 fr. 05, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ces montants étant dus avec intérêts à 5 % l'an dès le 16 mars 2014. Il a en outre conclu à ce que G. _____ Sàrl soit astreinte à lui remettre un certificat de travail

Par réponse du 3 mars 2015, G. _____ Sàrl a conclu avec dépens au rejet de la demande.

Par déterminations du 30 juin 2015, K. _____ a confirmé ses conclusions.

10. Une audience de jugement a eu lieu le 7 septembre 2015, lors de laquelle cinq témoins ont été entendus.

Une seconde audience de jugement a eu lieu le 9 décembre 2015, lors de laquelle K. _____ ainsi qu'un témoin ont été entendus.

Lors de cette audience, K._____ a produit deux certificats de travail, l'un émanant de l'entreprise [...] à [...], daté du 12 janvier 2015 et le second, rédigé par la Ville de [...], daté du 2 octobre 2015, tous deux pour une durée d'activité de trois mois. Ces deux certificats font état d'une personne rapide, fiable, agréable et polyvalente, qui a entretenu de très bons rapports avec ses collègues et ses supérieurs.

11. S'agissant du comportement de K._____, ses collègues, employés de G._____Sàrl, ont notamment fait les déclarations suivantes :

Z._____, employé de boucherie, a qualifié K._____, qu'il ne connaissait cependant pas personnellement, d'agressif, parlant de manière « spéciale » de ses collègues étrangers, et a en outre rapporté que ce dernier refusait parfois des demandes de C._____.

K._____ aurait en outre insulté B._____ lors d'une altercation. Selon elle, il était agressif et raciste.

T._____, consultant pour G._____Sàrl sur les achats et l'organisation de la société, a expliqué que K._____ était agressif dans ses propos à l'endroit de ses collègues, notamment étrangers, et que lui et H._____ lui auraient suggéré de suivre une thérapie en raison de ses débordements, sans que cela ait constitué un avertissement à proprement parler. T._____ a déclaré que K._____ faisait toujours ce qu'il lui demandait et que l'intéressé lui avait fait part que certains de ses collègues ne travaillaient pas suffisamment.

J._____, boucher pour G._____Sàrl entre 2012 et 2015, a qualifié K._____ de bon travailleur et de professionnel. Il a expliqué entretenir de très bonnes relations avec lui, mais a relevé que cela se passait moins bien avec d'autres collègues dont C._____, avec lequel K._____ échangeait des insultes réciproques. Il a également rapporté avoir vu K._____, C._____ et H._____ avoir une conversation dans le

bureau et a ajouté que ce dernier, lors de conflits, répétait aux employés qu'ils devaient se respecter.

W._____, boucher auprès de G._____.Sàrl depuis 2008, a déclaré que C._____ s'adressait parfois aux employés de manière impolie et que cela pouvait peut-être s'expliquer par le stress qu'il y avait dans le travail. Il a ajouté que lui-même entretenait des rapports amicaux avec K._____ et que ce dernier pouvait parfois être nerveux, par exemple en situation de stress.

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 est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est supérieure 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les réf. citées).

3. En cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). En principe, il ne peut pas valablement renoncer à ce droit pendant la durée du contrat et le mois qui suit la fin de ce dernier (art. 341 al. 1 CO). Une renonciation à ce droit n'est licite que dans le cadre d'un accord comportant des concessions réciproques, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (art. 341 al. 1 CO ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; 115 V 437 consid. 4b ; 110 II 168).

En l'espèce, les parties ont ratifié une « Convention de fin des rapports de travail » en date du 17 mars 2014, selon laquelle d'un « commun accord, les deux parties décident de mettre un terme à leurs rapports de travail en semaine n° 11 - 2014 et se donnent par 1'038 fr. 70 quittance et solde de tout compte ». En l'espèce, ni le jugement entrepris ni les parties n'invoquent cet accord, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans le présent arrêt.

4.

4.1

4.1.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir constaté de manière inexacte les faits pertinents sur la question de l'existence d'un avertissement formel à l'endroit de l'intimé qui a été licencié avec effet immédiat. Elle considère que les trois avertissements qu'elle a formulés à l'encontre de K._____, soit les courriers des 12 décembre 2012, 21 novembre 2013 et 17 février 2014, constitueraient des avertissements formels et que l'intimé n'en aurait pas tenu compte. S'agissant des

évènements du 15 mars 2014, soit l'altercation avec C._____, l'appelante considère que l'acte commis devant la clientèle constituerait une faute très grave de la part de l'intimé et justifierait un licenciement immédiat, l'intimé ayant « frappé son supérieur hiérarchique devant la clientèle ». L'appelante estime encore que le tribunal se contredirait lorsqu'il considère que le fait pour l'intimé d'avoir levé la main sur l'un de ses collègues ne justifiait pas la résiliation immédiate des rapports de travail sans avertissement préalable, mais qu'il ne saurait malgré tout être toléré dans le monde du travail. La solution retenue par le tribunal serait donc constitutive d'une violation du droit.

4.1.2 L'intimé admet que l'altercation du 15 mars 2014 était d'abord verbale puis qu'elle s'est achevée par un « soufflet » ou une gifle qui a effleuré C._____, donnée de manière instinctive par l'intimé alors qu'il était en proie à l'émotion. Selon l'intimé, cela ne pourrait être considéré comme une faute grave, C._____ ayant grandement favorisé par son attitude le comportement de K._____. A cela s'ajouterait l'atmosphère pesante régnant au sein de l'entreprise. L'intimé relève que le jugement entrepris a retenu qu'une certaine rudesse avait cours dans l'entreprise, voire dans la profession en général et que l'on ne saurait soumettre les contacts des employés au sein de l'appelante aux mêmes exigences de courtoisie et de politesse que celles qui ont cours dans certaines autres professions.

4.2

4.2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 153 consid. 1b). D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation

immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 467 consid. 4d ; 117 II 560 consid. 3 ; 116 II 145 consid. 6a). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). 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, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 153 consid. 1 b ; 111 II 245 consid. 3).

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail) ; ici, la gravité requise

ne résulte pas de l'acte lui-même, mais – à l'image de la récidive en droit pénal – de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

4.2.2 Dans un arrêt du 22 juillet 2014 (TF 4A_60/2014), le Tribunal fédéral a examiné le cas d'un employeur qui avait adopté, de façon régulière et devant les clients, un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de son employé. Alors qu'il avait remis en mains de l'employé un courrier lui interdisant de prendre ses vacances, ce dernier avait été pris d'une crise d'angoisse et de panique. Dans cet état d'énervement, l'employé avait brisé de la vaisselle et bousculé l'épouse de l'employeur, la projetant au sol, pensant que celle-ci était à l'origine du conflit lié au refus de ses vacances. Les circonstances précises de l'altercation n'ont pas été établies. La victime n'avait subi que des égratignures superficielles.

Selon le Tribunal fédéral, on pouvait certes admettre qu'une agression physique telle que celle perpétrée par l'employé, à l'encontre d'une supérieure hiérarchique de 61 ans et de constitution menue, constituait en principe un juste motif permettant le licenciement immédiat sans avertissement. Il fallait toutefois d'emblée ajouter, au nombre des circonstances qui devaient être prises en considération, que l'agression avait été provoquée, en partie au moins, par le comportement adopté par l'employeur sur le lieu de travail. En effet, si la perte de maîtrise de l'employé avait été déclenchée par le refus de l'employeur d'accorder des vacances, elle trouvait cependant son origine dans le mauvais état de santé du travailleur causé exclusivement par le mobbing dont il avait été victime pendant presque une année. La jurisprudence du Tribunal fédéral prescrit au juge de prendre en considération les circonstances du cas d'espèce, notamment le comportement de l'employeur. L'examen du comportement de l'employeur ne peut pas être écarté pour la seule raison que l'infraction de l'employé a été commise devant des collègues et des clients. L'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les

cas de figure lors de l'examen des circonstances (TF 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b ; 4C.154/2006 du 26 juin 2006 consid. 2.3).

Il ressort encore de cet arrêt qu'un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (sur le constat, cf. aussi TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3).

Il a également été jugé qu'une autorité cantonale avait abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant d'admettre le licenciement immédiat d'un employé ayant menacé un collègue de lui « faire la peau », cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd).

Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (TF 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4).

Il a également été admis que le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui avait notamment tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui avait lancé un verre d'eau à la tête, était justifié, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt (l'employée ayant manqué de respect envers une collègue) (TF 4C.247/2006 déjà cité consid. 2.3).

4.2.3 En revanche, le Tribunal fédéral, dans un arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005, a jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas

d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (consid. 2.2.1).

En outre, parmi les circonstances à prendre en considération s'agissant de la justification d'un licenciement immédiat, figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. arrêt 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b qui traite d'une injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur ; en ce sens : Dunand, L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (cf. TF 4C.21/1998 déjà cité ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3).

Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a).

On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur. L'existence - ou l'absence - d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise

en considération (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94).

4.3 Les premiers juges ont retenu que, malgré le contexte apparemment conflictuel au sein de l'entreprise, le courrier du 12 décembre 2012, l'entretien du 21 novembre 2013, le courrier du même jour et le courrier du 17 février 2014 ne pouvaient pas être considérés comme des avertissements formels donnés à l'intimé.

4.3.1 En l'espèce, le courrier du 12 décembre 2012, en relation avec une absence de l'intimé qui serait restée injustifiée, ne remplissait en effet pas les conditions d'un avertissement préalable à un licenciement immédiat dans la mesure où les reproches formulés dans ce courrier ne sont pas constitutifs d'une faute grave et qu'au demeurant, la lettre ne contenait aucune mention claire d'un risque de licenciement immédiat.

4.3.2 Le comportement de l'intimé, hostile à l'égard des uns mais entretenant respectivement de très bons rapports et des rapports amicaux avec certains autres de ses collègues, a fait l'objet d'une première mise en garde le 21 novembre 2013, l'employeur l'ayant invité à suivre une thérapie dans le but d'améliorer son comportement en lui indiquant qu'à défaut d'amélioration « nous regretterions de devoir prendre d'autres dispositions ». Cette mise en garde ne concernait cependant pas les rapports entre l'intimé et C._____ en particulier et ne constituait pas un avertissement selon le témoin T._____. L'intimé, admettant sa nervosité - relevant du stress selon le témoin J._____ -, y avait donné suite en en parlant à son médecin, ce dernier n'ayant cependant pas jugé utile de mettre en œuvre une thérapie. Dès lors, c'est à tort que l'appelante soutient que lors de l'entretien du 21 novembre 2013 de l'intimé avec H._____ et T._____, ces derniers auraient clairement énoncé et confirmé l'avertissement, dans la mesure où le témoignage de T._____ lui-même contredit manifestement ce fait. Pour le surplus, le courrier qui a suivi l'entretien ne fait aucune mention d'une menace de licenciement immédiat.

4.3.3 Le 17 février 2014, l'intimé a fait l'objet d'une deuxième mise en garde quant à son comportement à l'égard de C._____ en particulier cette fois, dans la mesure où il aurait refusé d'exécuter un ordre venant de sa part, avec la mention expresse qu'en cas de récidive, l'employeur se verrait dans l'obligation de mettre un terme aux rapports de travail.

Les premiers juges remettent en cause la qualité de « supérieur hiérarchique » de C._____ par rapport à l'intimé. Celui-là était le chef de l'expédition, alors que l'intimé était chargé de désosser et de préparer la viande à la vente. La qualité de « supérieur » ressort de la lettre de l'employeur du 17 février 2014, des déclarations du témoin T._____ et de C._____ lui-même. Le témoin J._____ quant à lui a clairement nié que C._____ était le supérieur hiérarchique de l'intimé, alors que le témoin Z._____ s'est limité à indiquer qu'il avait entendu que l'intimé avait refusé « les demandes » de C._____. Il subsiste ainsi une incertitude sur cette question. Quoi qu'il en soit, on ne peut considérer que les reproches formulés à l'endroit de l'intimé soient constitutifs d'une faute grave, dès lors qu'il s'agit du premier courrier de G._____Sàrl faisant grief à l'intimé d'avoir refusé de préparer de la viande à la demande de C._____. Pour le surplus, ce courrier ne contient aucune menace expresse de licenciement immédiat.

Par conséquent, l'appelante échoue à démontrer qu'un avertissement formel aurait été donné à l'employé intimé, qui serait susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat.

4.4

4.4.1 S'agissant de l'altercation survenue le 15 mars 2014 entre K._____ et C._____, l'appelante soutient que le geste de l'intimé à l'endroit de son « supérieur hiérarchique », intervenu devant la clientèle, serait un manquement grave à ses obligations.

En l'espèce, le soufflet (ou effleurement selon le jugement entrepris) asséné par l'intimé à son collègue C._____ ne peut être considéré comme un acte portant une atteinte particulièrement grave à la

personnalité de ce dernier (cf. TF 4C.331/2005 précité consid. 2.2.1) puisque l'instruction a établi que, dans cette ambiance de travail rude et stressante, C._____ traitait également ses collègues de manière impolie et que les insultes échangées avec l'intimé étaient réciproques. En outre, l'instruction n'a pas permis d'établir que l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé aurait eu lieu devant la clientèle comme soutenu par l'appelante, étant relevé que personne au sein de l'entreprise n'y avait assisté personnellement et que seul le témoin T._____ a déclaré avoir vu l'altercation sur une caméra de surveillance, dont l'enregistrement a été effacé après trois mois, sans toutefois donner plus de précisions sur cet évènement. Pour le surplus, la transgression de l'intimé apparaît comme relevant, dans le cadre d'un conflit interpersonnel l'opposant à C._____, d'un état d'énervement et de perte de maîtrise, au vu de ses antécédents, qui n'avait cependant pas débouché sur un traitement thérapeutique. On ne voit cependant pas que l'intimé aurait eu l'intention de nuire à l'employeur, dès lors que la qualité de son travail n'avait pas été remise en cause, qu'il suivait par ailleurs les instructions de T._____ et qu'il n'aurait apparemment pas eu de problème à suivre celles de H._____, comme cela ressort de l'audition de C._____ lui-même.

Il ressort encore de l'instruction de la cause que C._____ adoptait envers ses collègues une attitude qualifiée également d'impolie et qu'il insultait à son tour l'intimé, dans une ambiance qualifiée - à juste titre - de rude par le jugement, ce qui n'est du reste pas contesté par les parties. L'on ne peut ainsi exclure que C._____ ait contribué à provoquer, voire à envenimer l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé, soit que son attitude n'ait pas été entièrement conforme à ce que l'on pouvait attendre d'un « supérieur hiérarchique ».

4.4.2 L'appelante relève encore que l'acte incriminé aurait pu avoir des conséquences irrémédiables, dès lors qu'il avait eu lieu dans un local où se trouvaient des couteaux, et que le risque pour C._____ était élevé.

En l'espèce, à l'instar des premiers juges, il faut considérer que cet argument n'a pas été établi par l'instruction et demeure dès lors uniquement hypothétique, tout comme le risque encouru par C._____, au vu des éléments au dossier.

4.5 L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO).

En l'espèce, H._____ et T._____ avaient certes recommandé à l'intimé de suivre une thérapie en 2013, dans le but d'améliorer son comportement. En outre, H._____ était intervenu à tout le moins à une reprise pour tenter d'aplanir la mésentente entre l'intimé et C._____. H._____ rappelait au surplus aux employés de se respecter en cas de différends les opposant. Cependant, on ne voit pas que l'employeur aurait ainsi pris des mesures suffisamment efficaces pour améliorer l'ambiance de travail rude et stressante au sein de l'entreprise, qui apparaît en définitive comme ayant largement contribué à envenimer le conflit en question, l'attitude de C._____ ne pouvant au surplus être qualifiée d'exemplaire dans ce contexte.

4.6 L'ensemble des circonstances ne permet ainsi pas de retenir que, à la suite de l'altercation intervenue le 15 mars 2014, la relation de confiance de l'intimé avec l'employeur était à ce point rompue que celui-ci ne pouvait attendre l'écoulement des deux mois de congé ordinaire au lieu de procéder à un licenciement immédiat.

5. Dès lors que l'inexistence de justes motifs et d'un quelconque avertissement pour justifier un licenciement avec effet immédiat doit être confirmée, les prétentions de l'appelante sont dépourvues de tout fondement.

De même, conformément à l'art. 337b CO, l'intimé a droit à sa rémunération jusqu'à l'échéance du délai de congé légal ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Les calculs des premiers juges n'étant contestés que dans l'hypothèse où l'existence de justes motifs ou d'un avertissement devrait être admise, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également.

6. En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

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'appelante, qui succombe, versera à l'intimé des dépens fixés à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 106 al. 1 CPC).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'appelante G. _____ Sàrl doit verser à l'intimé K. _____ un montant de 1'500 fr. (mille cinq cents francs), à titre de dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé, rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 14 octobre 2016, est notifié en expédition complète à :

- Me Yves Hofstetter (pour G. _____ Sàrl),
- Me Jean-Christophe Oberson (pour K. _____),

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

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

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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110), le 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).

La greffière :