

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 31 mai 2016

---

Composition : M. ABRECHT, président  
M. Colombini et Mme Courbat, juges  
Greffière : Mme Juillerat Riedi

\*\*\*\*\*

**Art. 337 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **J.\_\_\_\_\_ Sàrl**, à [...],  
défenderesse, contre le jugement rendu le 15 septembre 2015 par le  
Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la  
cause divisant l'appelante d'avec **G.\_\_\_\_\_**, à [...], demandeur, la Cour  
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 15 septembre 2015, dont la motivation a été envoyée aux parties le 10 février 2016, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal) a partiellement admis la demande formée par G.\_\_\_\_\_ (I), dit que J.\_\_\_\_\_ Sàrl est débitrice de G.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 6'517 fr. 90 correspondant au salaire relatif au délai de congé (II), dit que J.\_\_\_\_\_ Sàrl est débitrice de la Caisse cantonale de chômage et lui doit immédiat paiement de la somme nette de 4'346 fr. 05 (III), dit que J.\_\_\_\_\_ Sàrl est débitrice de G.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme de 10'140 fr. à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO (IV), dit que J.\_\_\_\_\_ Sàrl est débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 2'500 fr. à titre de dépens (V), rendu la décision sans frais (VI) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

Par prononcé rectificatif du 23 février 2016, envoyé le même jour aux parties, la présidente du tribunal a rectifié le dispositif en ce sens que J.\_\_\_\_\_ Sàrl est débitrice de G.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 10'863 fr. 95 correspondant au salaire relatif au délai de congé (I), dit que le dispositif est maintenu pour le surplus (II) et rendu la décision sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat du demandeur, intervenu le 1<sup>er</sup> décembre 2015, n'était pas justifié. Mettant en doute le témoignage du client N.\_\_\_\_\_, ils ont en effet retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir avec précision le déroulement de la livraison ainsi que les propos tenus par le demandeur devant le client en question le vendredi 28 novembre 2014. Quant à l'attitude inadéquate que le demandeur avait eue envers son employeur le lundi suivant au sujet de cet incident, elle n'était pas d'une gravité objective telle qu'elle puisse constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat. Les premiers juges ont renforcé leur argumentation avec le constat que la défenderesse traitait de manière

inéquitable ses employés, relevant qu'elle avait fait preuve d'une singulière tolérance envers le comportement d'un autre employé qui aurait justifié un licenciement.

Les premiers juges ont considéré ensuite que le demandeur avait ainsi droit au paiement de son salaire pendant le délai de congé ordinaire de deux mois pour la fin d'un mois, y compris la part au 13<sup>e</sup> salaire, déduction faite des indemnités de chômage. Ils ont ensuite fixé l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO à deux mois de salaire compte tenu de l'ensemble des circonstances.

**B.** Par acte du 1<sup>er</sup> mars 2016, J.\_\_\_\_\_ Sàrl a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de dépens, à sa réforme en ce sens que les conclusions du demandeur et de l'intervenante soient rejetées et, subsidiairement, à ce que le chiffre III du dispositif du jugement soit supprimé.

Dans sa réponse du 4 mai 2016, la Caisse cantonale de chômage a conclu au rejet de l'appel.

Dans sa réponse du 13 mai 2016, G.\_\_\_\_\_ 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.** J.\_\_\_\_\_ Sàrl est une société dont les associés-gérants sont les époux A.K.\_\_\_\_\_ et B.K.\_\_\_\_\_. A.K.\_\_\_\_\_ souffre d'une sclérose en plaque active et se déplace difficilement.

Par contrat de travail signé le 25 novembre 2011, G.\_\_\_\_\_ a été engagé par J.\_\_\_\_\_ Sàrl dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée indéterminée en qualité de chauffeur-livreur/magasinier.

**2.** En octobre 2012, G.\_\_\_\_\_ a été victime de propos racistes insultants de la part de son collègue F.\_\_\_\_\_ au cours d'une altercation.

A la suite de cet incident, un avertissement a été signifié à F.\_\_\_\_\_. J.\_\_\_\_\_ Sàrl n'a pas pu établir qu'un avertissement avait également été notifié à G.\_\_\_\_\_.

Le 25 septembre 2014, également dans le contexte d'une altercation verbale, G.\_\_\_\_\_ a de nouveau été victime d'insultes ainsi que de remarques désobligeantes et racistes de la part de son collègue F.\_\_\_\_\_. Celui-ci a été sanctionné d'un deuxième avertissement par son employeur et condamné par ordonnance pénale du Ministère public du 20 janvier 2015 pour injure ensuite du dépôt d'une plainte pénale par G.\_\_\_\_\_.

Le 7 octobre 2014, J.\_\_\_\_\_ Sàrl a organisé une séance de conciliation en présence de ces deux employés et, pour l'employeur, de A.K.\_\_\_\_\_ et B.K.\_\_\_\_\_, tous deux associés-gérants, ainsi que de leur fils C.K.\_\_\_\_\_, travaillant également pour la société. Le procès-verbal de cette séance indique notamment qu'à dater de ce jour, toute infraction verbale ou autre, qu'elle soit d'une partie ou de l'autre partie, envers l'une ou l'autre partie, ou envers l'entreprise, sur le lieu de travail ou en dehors, qui porterait préjudice à l'entreprise, sera sanctionnée du renvoi immédiat, sans préavis. G.\_\_\_\_\_ a refusé de signer ce document, estimant avoir été la victime dans cet incident et considérant injustifié l'avertissement dirigé contre lui.

**3.** Le vendredi 28 novembre 2014, A.K.\_\_\_\_\_ a demandé à G.\_\_\_\_\_ d'effectuer une livraison de pièces commandées à N.\_\_\_\_\_, client de l'entreprise, ainsi que d'une palette de fenêtres commandée à prendre en chemin auprès d'une entreprise tierce afin de lui rendre service. G.\_\_\_\_\_ s'est exécuté tout en étant agacé du manque de personnes pour l'aider à accomplir cette mission, qui n'entraîne selon lui par ailleurs pas dans ses attributions. Lors de la livraison, le ton est monté

avec le client, qui a néanmoins insisté pour remettre, en remerciement du travail, un billet de vingt francs à G.\_\_\_\_\_. Celui-ci l'a en premier lieu refusé, avant de prendre néanmoins la somme d'argent. N.\_\_\_\_\_ a finalement contacté A.K.\_\_\_\_\_ par téléphone pour l'avertir du comportement de son employé. Un courrier comportant la mention « à qui de droit » relatant l'incident, daté du 1<sup>er</sup> décembre 2014 et signé par N.\_\_\_\_\_, a par ailleurs été adressé à J.\_\_\_\_\_ Sàrl, dont la teneur est la suivante :

**« Evènement du vendredi 28 novembre 2014/ 16 h 00**

J'ai reçu un téléphone de la maison [...] pour la livraison de quelques fenêtres, une dizaine, de petites dimensions.

A 16h00, j'ai constaté au secteur livraison que deux personnes étaient occupées à charger un fourgon-camionnette. J'étais sur place. Monsieur [...], vendeur, a mis à disposition un employé de ladite maison pour aider au chargement.

L'employé de l'entreprise J.\_\_\_\_\_ Sàrl a démarré. Je l'ai suivi avec ma voiture jusqu'à [...]. J'ai ouvert la porte du garage pour faciliter le déchargement. Je l'ai aidé.

De suite, il a commencé à râler, et il a commencé à mal parler de Monsieur A.K.\_\_\_\_\_, patron de J.\_\_\_\_\_ Sàrl. Je connais A.K.\_\_\_\_\_ depuis 1971, car nous avons travaillé ensemble au garage de [...] ; une grande collaboration de travail s'étant créée entre nous, dans diverses entreprises qu'il a occupées comme responsable, j'ai tout de suite avisé le chauffeur d'arrêter de le dénigrer ainsi que son fils. J'atteste sur l'honneur que A.K.\_\_\_\_\_ et fils sont des personnes correctes.

D'autre part le rendez-vous à [...] était fixé pour 17h00. C'est le chauffeur qui a avancé d'une heure pour pouvoir terminer à 16h30 à [...].

J'avais la possibilité d'appeler mes locataires pour nous aider le chauffeur et moi-même à décharger, mais il a refusé.

Il n'a jamais arrêté de dénigrer Monsieur A.K.\_\_\_\_\_, je lui remis Sfr. 20.00 de pourboires pour le remercier. Il est parti pas content; il a dit « je vais m'occuper de A.K.\_\_\_\_\_ » de façon très agressive. Suite à

cela, j'ai eu tellement peur qu'il allait casser la « gueule » à Monsieur A.K.\_\_\_\_\_, que je lui ai téléphoné personnellement pour lui prévenir des intentions dangereuses que ce chauffeur avait vis-à-vis de lui, selon mon ressenti. En plus, ayant eu tellement peur de ce Monsieur, j'ai contacté immédiatement ma responsabilité civile [...] à Lausanne, de peur des conséquences de son mécontentement, qu'il s'en prenne également à moi.

Concernant [...] : le vendeur [...], son directeur peuvent témoigner sur ce qui s'est passé au local de livraison. »

**4.** Le lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014, G.\_\_\_\_\_ a remis la somme reçue de N.\_\_\_\_\_ à l'issue de la livraison à son employeur, signalant qu'il n'avait pas apprécié de devoir faire cette tâche, en plus de tout le reste. J.\_\_\_\_\_ Sàrl a, quant à lui, reproché à son employé son comportement à l'égard du client. Se référant à cette tâche qu'il n'aurait selon lui pas dû effectuer, G.\_\_\_\_\_ a notamment reproché à son employeur, devant ses collègues, de l'exploiter. Ce dernier a alors prié celui-ci de le suivre dans son bureau afin de poursuivre la conversation hors la présence des autres employés, tout en demandant à son fils de les accompagner. Dans le bureau, la discussion est encore montée en intensité jusqu'à ce que A.K.\_\_\_\_\_ s'approche de son employé assis. Celui-ci a alors repoussé son employeur avec ses mains. C.K.\_\_\_\_\_ est intervenu afin de faire cesser la dispute, craignant pour la santé de son père qui avait récemment subi une opération du coeur. G.\_\_\_\_\_ a alors quitté le bureau. C'est à la suite de cet incident que l'employeur a pris la décision de licencier le demandeur avec effet immédiat.

Le jour même, une lettre de licenciement a été remise à G.\_\_\_\_\_. Sa teneur est la suivante :

« Licenciement immédiat

Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous procédons à votre licenciement immédiat pour faute professionnelle grave.

Votre attitude négative envers notre société rompt notre contrat de confiance et nuit au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les faits :

Le vendredi 28 novembre 2014 à 7h30, le patron vous a demandé pour la dernière livraison de la journée, de prendre de la marchandise, sur votre trajet de livraison et de la livrer à un client J.\_\_\_\_\_ Sàrl en même temps que la marchandise J.\_\_\_\_\_ Sàrl que ledit client nous avait commandée. Sur place, au moment du chargement, un responsable a délégué une personne pour aider au chargement, le client prévenu par ledit responsable est venu aider ; vous vous êtes plaint à plusieurs reprises, en déclarant que « ce n'était pas votre travail » et que « vous ne travaillez pas pour le social ». Celui-ci vous a donné Sfr. 20.00 pour la course. Le lundi 1<sup>er</sup> décembre, vous avez lancé les sfr. 20.00 sur le bureau du patron en disant « tu sauras, c'est la dernière fois, je ne fais pas du social ! ».

Entre temps, le samedi matin, le client est venu nous rapporter l'affaire, très mécontent car il s'est senti humilié : c'est un service qu'il avait demandé au patron.

En agissant de la sorte, vous avez dénigré notre client en premier lieu et notre entreprise en second lieu en rompant notre partenariat de confiance entre le client, vous-même, et l'entreprise.

L'ordre était de livrer de la marchandise J.\_\_\_\_\_ Sàrl et de rendre un service au client, ceci pendant les heures de travail, sur le trajet de la livraison, sur ordre du patron et à titre exceptionnel.

Par conséquent, au vue de ce qui précède, nous considérons que vous n'acceptez pas de suivre les ordres du patron en le menaçant de ne plus rendre service au client ; nous ne pouvons donc plus vous donner notre confiance.

Vous recevrez en fin de mois :

- votre décompte salaire, soit 1 demi-jour de travail en décembre, votre 13<sup>ème</sup> salaire au prorata
- votre décompte de vacances et solde payé
- votre certificat de travail

Vous nous avez remis à 13h15, le 1<sup>er</sup> décembre 2014, la clé du véhicule, le véhicule, le fond de caisse et avez refusé de signer cette lettre. Nous vous l'envoyons donc par recommandée.

Nous nous permettons de vous rappeler que vous êtes tenu au secret professionnel.

Avec nos meilleures salutations

J. \_\_\_\_\_ Sàrl »

G. \_\_\_\_\_ a quitté l'entreprise le jour même après avoir remis la clé du véhicule, le véhicule et le fond de caisse.

**5.** Le 2 décembre 2015, G. \_\_\_\_\_ s'est opposé à son licenciement avec effet immédiat. Il a indiqué considérer que son licenciement était « abusif » et pouvoir dès lors prétendre à ce qu'une lettre de licenciement conventionnelle lui soit remise, faute de quoi, il serait dans l'obligation d'agir en justice.

Dans son courrier du 4 décembre 2014, J. \_\_\_\_\_ Sàrl a maintenu sa position en se référant à la séance de conciliation du 7 octobre 2014 et au procès-verbal qui avait été rédigé dans ce cadre.

**6.** Le 4 décembre 2014, G. \_\_\_\_\_ s'est inscrit auprès de la Caisse cantonale de chômage. Celle-ci lui a versé des indemnités à hauteur de 4'346 fr. 05 net pour la période du 4 décembre 2014 au 28 février 2015.

**7.** A la suite de l'échec de la conciliation, G. \_\_\_\_\_ a déposé une demande le 27 mars 2015, en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que J. \_\_\_\_\_ Sàrl soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt paiement d'un montant de 30'000 fr. à titre de paiement de son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié.

Dans sa demande datée du 30 mars 2015, la Caisse cantonale de chômage, en qualité d'intervenante, a pris les mêmes conclusions que le demandeur et conclu en substance, avec suite de frais et dépens, à ce qu'elle soit subrogée à concurrence de 4'346 fr. 05, avec intérêts à cinq pour cent l'an dès le 4 décembre 2014, représentant les indemnités de chômage versées pour la période du 4 décembre 2014 au 28 février 2015.

Dans sa réponse du 26 mai 2015, J. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

**8. a)** Une première audience de jugement a été tenue par le tribunal le 9 juin 2015, lors de laquelle les parties, assistées chacune de son conseil, ont été entendues.

**b)** G. \_\_\_\_\_ a déclaré en substance que les rapports de travail s'étaient toujours bien déroulés jusqu'à ce que F. \_\_\_\_\_ se soit fâché contre lui et l'ait insulté le 25 octobre 2012. Il n'y avait pas eu de problème important jusqu'au nouvel épisode du 25 septembre 2014, où il était arrivé pour la livraison, avait demandé à F. \_\_\_\_\_ et à un autre employé qui discutaient à l'extérieur de venir l'aider et avait été insulté durant 45 minutes, ce qui était insupportable. Lors de la séance de conciliation organisée par son employeur, celui-ci avait fait des reproches tant à F. \_\_\_\_\_ qu'à lui-même, ce qu'il estimait injuste, raison pour laquelle il n'avait pas signé le procès-verbal.

S'agissant de l'épisode du vendredi 28 novembre 2014, G. \_\_\_\_\_ a ensuite déclaré qu'au matin, il pensait que quelqu'un sur place chez N. \_\_\_\_\_ allait l'aider. Ce dernier avait en effet un certain âge et ne pouvait lui être d'une grande aide. Toutefois, sur place, personne ne l'attendait. N. \_\_\_\_\_ était arrivé après 15 minutes, alors qu'il avait déjà commencé à décharger les 23 fenêtres. N. \_\_\_\_\_ lui avait demandé où était « l'autre », il lui avait répondu qu'il était tout seul et N. \_\_\_\_\_ lui avait alors dit « taisez-vous, c'est dans les heures de travail, A.K. \_\_\_\_\_ m'a dit que vous alliez le faire ». A aucun moment il n'avait insulté le client, tout au plus il s'était un peu énervé au moment où il avait senti qu'il

riait de lui. Il ne lui avait pas non plus parlé de son patron. N.\_\_\_\_\_ lui avait donné 20 fr. pour lui dire merci pour le travail, tout simplement, mais il lui avait répondu qu'il n'avait pas besoin de cet argent car tout ce qu'il voulait c'était être respecté et de pouvoir faire le travail comme il faut. Il avait alors fini par prendre cet argent qu'il avait par la suite donné à A.K.\_\_\_\_\_. Il était ensuite rentré à la maison comme convenu.

Finalement, G.\_\_\_\_\_ a déclaré que le lundi matin, vers 11h00, lorsqu'il avait le temps pour discuter, il avait apporté à A.K.\_\_\_\_\_ les 20 fr. tout en lui disant que la prochaine fois il ne ferait pas ce travail car il ne travaillait pas dans le social. A.K.\_\_\_\_\_ lui avait dit « prend-les, ça c'est à toi, on discutera après », puis avait appelé son fils qui l'avait invité à venir dans le bureau. A.K.\_\_\_\_\_ était vers la porte qui était fermée et son fils était assis au bureau. Il avait alors hurlé sur lui en lui disant « ça suffit, je t'ai donné du travail », tout en s'approchant tout près de lui en lui crachant presque dessus. Pour sa part, il ne s'était pas énervé lors de cet entretien. Le fils avait dit à son père « ça suffit, on va régler cette histoire ». Finalement, B.K.\_\_\_\_\_ avait amené la lettre de résiliation qui lui avait été remise en main propre. Il pensait que le laxisme de son employeur face au comportement de son collègue F.\_\_\_\_\_, qui faisait au moins cinq grosses crises par année, était à l'origine de ce qui s'était passé.

**c)** Pour sa part, A.K.\_\_\_\_\_ a déclaré en substance qu'il avait sept collaborateurs au sein de sa société et que sa femme s'occupait de la partie administrative. Il avait au départ une bonne relation avec G.\_\_\_\_\_. En ce qui concernait la première difficulté que ce dernier avait rencontrée avec F.\_\_\_\_\_ en 2012, il n'avait pas entendu ce qui s'était passé entre eux initialement et ça avait ensuite « chauffé » au moment où il était arrivé, d'où la lettre d'avertissement au deux employés. A la suite de cela, il y avait eu l'épisode avec un client, M. [...], et à ce sujet, il n'avait pas du tout de la part de ce dernier la même version que celle rapportée par son employé. Il avait alors remis à l'ordre son employé par rapport à son comportement à l'égard de ce client en lui disant qu'il

n'avait pas à s'adresser à lui en proférant des insultes et de ne pas se prendre pour le chef.

S'agissant de l'épisode de septembre 2014, il n'avait pas été témoin de ce qui s'était passé et les deux employés étaient venus tour à tour lui en parler, chacun ayant sa propre version et les autres employés également. Certains, dont F.\_\_\_\_\_, reprochaient à G.\_\_\_\_\_ d'avoir donné des ordres alors qu'il n'était pas le responsable. G.\_\_\_\_\_ lui avait dit que cela avait dérapé et que des insultes, notamment racistes, avaient été proférées contre lui. A la suite de cela, A.K.\_\_\_\_\_ avait décidé, avec sa femme, de faire une séance de conciliation au cours de laquelle chacun avait eu la parole. Dans son esprit, chacun était responsable à 50% de ce qui s'était passé.

A.K.\_\_\_\_\_ a déclaré ensuite avoir appris l'épisode du vendredi 28 novembre 2014 le lendemain matin par N.\_\_\_\_\_ qui était venu au magasin exprès pour lui en parler. Son client était complètement effondré de la façon dont ça s'était passé et de la manière dont G.\_\_\_\_\_ avait traité son employeur ainsi que sa famille, avait déclaré qu'il avait eu peur de cet employé et avait même téléphoné à son assurance de sécurité. A.K.\_\_\_\_\_ a confirmé que la livraison chez ce client était particulière et que c'était la première fois en trois ans qu'il faisait une telle demande à G.\_\_\_\_\_. Il savait qu'il s'agissait de la livraison de fenêtres, mais ne s'imaginait pas qu'il y en avait autant, cela en plus d'un tonneau de 60 litres d'huile. Il était mal pour N.\_\_\_\_\_. Il avait toujours fait du social dans l'entreprise et son employé pouvait utiliser le bus tous les soirs et tous les midis, de sorte qu'il trouvait injuste qu'il vienne se plaindre de la sorte et considérait que son comportement était inadmissible. A ce moment, l'idée de le licencier était déjà bien dans sa tête, cet incident étant pour lui « la goutte d'eau ayant fait déborder le vase », les problèmes ayant déjà été rencontrés avec d'autres clients, notamment M. [...]. Pour lui, après cet épisode, la confiance s'était rompue. A ce moment, il n'avait pas encore une idée précise sur la manière dont il allait licencier. Le lundi matin suivant les faits, il était arrivé à son bureau à 11h ou 11h15. G.\_\_\_\_\_ lui avait alors mis 20 fr. sur la table en lui disant « ça c'est de

N.\_\_\_\_\_ ! Moi je ne veux pas ces 20 francs ! ». Il lui avait alors répondu : « Stop, maintenant on va discuter ». Son employé était parti dans une folie complète en lui disant qu'il n'était pas un « esclave chez J.\_\_\_\_\_ Sàrl » et qu'il ne faisait pas du social, et ceci, devant tous les employés. Il hurlait comme s'il avait perdu la tête et A.K.\_\_\_\_\_ avait cru qu'il allait le tuer ; il avait alors compris ce qu'il avait fait à N.\_\_\_\_\_ quelques jours avant. Il l'avait ensuite emmené dans son bureau et appelé son fils pour avoir une sécurité. Dans le bureau, son employé avait continué ses mêmes propos. Il lui avait fait comprendre que pour une fois qu'il lui demandait un service pour un client, son comportement n'était pas acceptable. C'était parce qu'il continuait à hurler qu'il s'était approché de lui à une distance d'environ 30 ou 40 cm. Celui-ci, qui était assis, l'avait repoussé avec la main tout en restant assis, ce qui lui avait vraiment fait peur. C'est alors que son fils, qui avait eu peur pour lui, était intervenu pour faire cesser cette dispute. Il avait dit à ce moment-là à son employé que le travail se terminerait sur le champ car il ne pouvait pas continuer avec une personne malhonnête, mesquine et sans respect à son égard. Ensuite G.\_\_\_\_\_ était sorti et il avait appelé son épouse qui était dans le magasin à [...] en lui disant qu'ils allaient « faire une lettre ». Il était environ midi. Son épouse ne savait pas ce qui s'était passé avec N.\_\_\_\_\_, ni son fils d'ailleurs. Pour sa part, F.\_\_\_\_\_ travaillait toujours pour la société.

**d)** Finalement, B.K.\_\_\_\_\_ a déclaré en substance que G.\_\_\_\_\_ était chauffeur-livreur et lorsqu'il rentrait plus tôt, il s'occupait du magasin, de ranger les stocks, etc., d'où la mention de chauffeur-livreur et magasinier dans son contrat. Son rôle était très important du fait qu'il avait le contact direct avec la clientèle. Ils avaient de gros concurrents et l'entreprise tenait à satisfaire au mieux ses clients, qui étaient très contents lorsqu'elle pouvait leur apporter par exemple une pièce qu'ils attendaient, en fin de journée. S'agissant de l'épisode des fenêtres, elle ne comprenait toujours pas comment cela avait pu se produire, car G.\_\_\_\_\_ savait très bien qu'il pouvait s'adresser à elle si cela lui posait une difficulté. Elle n'avait jamais entendu F.\_\_\_\_\_ ou

quiconque préférer des insultes, notamment raciales. La séance de conciliation avait eu lieu parce qu'il y avait eu des antécédents, indépendamment de la plainte dont ils n'avaient appris l'existence que par la suite. Ils avaient considéré que l'affaire pour laquelle une plainte avait été déposée était une affaire privée entre leurs deux collaborateurs, dont ils n'avaient pas à se mêler. G.\_\_\_\_\_ était au courant de la santé fragile de son époux. Ils avaient engagé G.\_\_\_\_\_ pour l'ouverture de leur antenne de [...]. C'était un ami commun qui les avait mis en contact et jusqu'aux faits qui avaient conduit au licenciement, les relations étaient très bonnes. Elle avait appris par F.\_\_\_\_\_ que celui-ci avait été condamné pénalement.

**9. a)** Une seconde audience de jugement a été tenue le 15 septembre 2015. Lors de cette séance, quatre témoins ont été entendus. Pour le surplus, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives et leurs autres moyens.

**b)** Z.\_\_\_\_\_, responsable magasin auprès de J.\_\_\_\_\_ Sàrl, a déclaré en substance qu'il avait quatre collaborateurs sous sa responsabilité et avait été le supérieur de G.\_\_\_\_\_. Celui-ci travaillait bien mais il arrivait cependant qu'il y ait de la tension lorsqu'il y avait beaucoup de travail. Pour sa part, il n'avait jamais eu de souci avec cet employé. Il n'avait pas été témoin du conflit survenu avec F.\_\_\_\_\_. Celui-ci n'avait pas été en conflit avec d'autres employés. L'ambiance générale dans la société était meilleure que lorsque G.\_\_\_\_\_ y était, ceci en raison des tensions qui existaient avec son collègue. Le comportement de F.\_\_\_\_\_ avait changé depuis qu'il avait reçu la lettre d'avertissement. Celui-ci savait ce qu'il devait faire pour ne pas perdre son travail. Z.\_\_\_\_\_ n'avait été pas le témoin direct des deux altercations survenues entre G.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_. Aucun employé n'était venu se plaindre à lui du comportement de G.\_\_\_\_\_. Il n'était pas présent lorsque celui-ci avait été licencié, mais avant qu'ils n'aillent dans le bureau de A.K.\_\_\_\_\_ il avait constaté que « c'était chaud » et que G.\_\_\_\_\_ était remonté. Celui-ci avait dit qu'il n'était pas esclave de la société. Il n'avait ensuite

plus rien entendu. De ce qu'il avait vu de la discussion, seul G. \_\_\_\_\_ était énervé.

**c)** N. \_\_\_\_\_, garagiste - entrepreneur né en 1942, a déclaré en substance être client de J. \_\_\_\_\_ Sàrl et connaître A.K. \_\_\_\_\_ depuis une trentaine d'année. Il s'est rappelé un peu tard qu'en réalité il connaissait déjà A.K. \_\_\_\_\_ pour avoir été collègue au début des années 1970. Il a déclaré ensuite qu'il avait bien rédigé la lettre datée du 1<sup>er</sup> décembre 2014, spontanément, et a confirmé son contenu. Il avait eu tellement peur de G. \_\_\_\_\_ qu'il avait avisé sa protection juridique, pensant qu'il allait venir lui « casser la gueule ». Il l'avait rencontré une seule fois et n'avait pas compris pourquoi il s'énervait. G. \_\_\_\_\_ était excité et avait parlé très mal de A.K. \_\_\_\_\_, de sorte qu'il lui avait demandé d'arrêter de parler mal de son patron et de son fils. Il les connaissait très bien et c'était des gens très bien. Il avait voulu aider l'employé à décharger les fenêtres mais ce dernier l'avait presque poussé en l'empêchant de le faire. Il avait dit qu'il allait « casser la gueule » à A.K. \_\_\_\_\_ et avait continué à râler. Ils avaient rendez-vous à 17h00, mais G. \_\_\_\_\_ était déjà là à 16 heures, sans l'huile, et voulait décharger les fenêtres. Si celui-ci était arrivé à 17 heures comme convenu, il y aurait eu des personnes pour l'aider à son arrivée chez lui, ce qui ne pouvait être le cas à 16 heures. Il avait appelé sa protection juridique le lendemain de l'épisode, mais n'avait pas donné suite à ce contact car il avait finalement rapidement pu aviser A.K. \_\_\_\_\_ de cet incident. Il n'avait pas le souvenir de s'être déplacé le lendemain pour parler de l'événement avec A.K. \_\_\_\_\_. Il a finalement ajouté qu'il n'avait jamais vu quelqu'un d'aussi énervé que G. \_\_\_\_\_. Il avait la conviction que c'était volontairement qu'il était arrivé une heure plus tôt que le rendez-vous pour causer des problèmes à A.K. \_\_\_\_\_.

**d)** F. \_\_\_\_\_, magasinier auprès de J. \_\_\_\_\_ Sàrl, a notamment déclaré que l'avertissement ainsi que la séance de conciliation l'avaient amené à faire attention à son comportement.

e) C.K.\_\_\_\_\_ a déclaré que la société avait un esprit de famille dans le sens où ils étaient souples et ouverts à la discussion, mais demandaient aussi beaucoup d'investissement de leurs employés. Il était présent le 1<sup>er</sup> décembre 2014. Il était au courant que G.\_\_\_\_\_ devait aller faire une livraison à N.\_\_\_\_\_ dont une pièce mécanique et sauf erreur de sa part, il y avait une histoire d'heure. Ce jour-là, ils avaient convoqué l'employé et celui-ci était fâché, disant notamment qu'il était traité comme un esclave. L'intention de la réunion était de le remettre à l'ordre car, d'une part, il avait été désagréable avec un client, et d'autre part, pour vider le litige. Cela ne l'étonnait pas complètement que G.\_\_\_\_\_ ait pu se montrer agressif. De son point de vue, celui-ci estimait à tort avoir fait une tâche qui n'était pas dans son obligation de travail, ce sur quoi ils n'étaient pas d'accord. Au bureau, il avait lui-même commencé la conversation en le questionnant pour savoir pourquoi il ne les avait pas contactés pour leur dire qu'il y avait trop de fenêtres à décharger seul. Il aurait en effet fait en sorte de trouver une solution pour l'aider. L'employé était alors toujours énervé. Son père avait ensuite pris le relais en lui indiquant qu'il n'était pas d'accord avec ses propos les traitant d'esclavagistes ainsi qu'avec ceux proférés au client. G.\_\_\_\_\_ avait alors « monté les tours ». Par la suite, son père, en tant qu'employeur, avait haussé la voix et lui avait rappelé qu'ils avaient toujours été là pour lui. Pour sa part, il n'avait pas eu l'impression que G.\_\_\_\_\_ avait été agressé lorsque son père avait haussé la voix. Il ne s'agissait que d'une remise à l'ordre et s'il avait été à sa place, il avait l'impression qu'il se serait tenu tranquille. G.\_\_\_\_\_ avait alors repoussé deux fois son père avec la main alors que ce dernier montait la voix. C'était à ce moment qu'il avait trouvé que c'était allé trop loin. Il avait ressenti un peu de peur, sans qu'il s'agisse réellement de violence, mais d'un mouvement suffisamment vif pour que cela ne le laisse pas indifférent. Le geste était en tout cas inattendu. Pour lui, la décision était déjà prise à ce moment-là et il avait échangé un regard avec son père qui signifiait qu'ils ne pourraient plus travailler avec cet employé. Ce qui l'avait convaincu que les rapports de travail devaient se terminer, c'était le geste et l'attitude du demandeur. C'était pour lui « la goutte qui avait fait déborder le vase ». La lettre de licenciement n'était alors pas encore écrite.

C.K.\_\_\_\_\_ a encore déclaré que G.\_\_\_\_\_ était mal à l'aise dans son travail quelque temps avant le licenciement. Il avait l'impression que cela était lié à ce qui s'était passé avec F.\_\_\_\_\_ et il lui semblait également particulièrement nerveux. Finalement, s'agissant de F.\_\_\_\_\_, il a déclaré qu'il lui était arrivé à deux reprises de lui demander de rentrer chez lui pour se calmer, tout en précisant que celui-ci ne s'était toutefois jamais montré agressif à son égard ni envers ses parents.

### **En droit :**

**1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, était supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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).

### **3.**

**3.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que les faits des 28 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2014 ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat.

**3.2** 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 (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Il faut que l'attitude du travailleur ne permette 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. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). 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 130 III 213 et 129 III 380 précités). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art.

321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat (ATF 130 III 28 précité et 129 II 380 consid. 2.2).

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 [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et références). 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 (ATF 127 III 153 consid. 1c; TF 8C\_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

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 (par exemple le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles

(par exemple le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa répétition (ATF 127 III 153 consid. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., 2014, pp. 573-574).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.2 ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 502).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (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, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

### **3.3**

**3.3.1** En l'espèce, les premiers juges ont considéré que les événements du 28 novembre 2014 ne permettaient pas de considérer que l'employeur bénéficiait de justes motifs de licenciement, en particulier parce que le témoignage et la lettre de N.\_\_\_\_\_ ne pouvaient pas être pris en compte. S'agissant des faits du 1<sup>er</sup> décembre 2014, ils ont retenu que le comportement du demandeur n'était pas d'une gravité objective telle qu'il puisse constituer des justes motifs de résiliation avec effet immédiat. Sur le plan subjectif, les premiers juges ont considéré que l'employeur semblait s'être montré laxiste avec l'employé F.\_\_\_\_\_, de sorte qu'il devait faire preuve du même laxisme envers le demandeur.

Cette analyse ne peut pas être suivie. Avec l'appelante, il faut retenir que le comportement du demandeur lors des événements survenus les 28 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2014 constituait un juste motif de licenciement immédiat.

Tout d'abord, les premiers juges retiennent de façon incompréhensible que le témoignage du client N.\_\_\_\_\_ comportait des contradictions avec les déclarations de A.K.\_\_\_\_\_. Ils mettent également en doute l'identité de l'auteur de la lettre de N.\_\_\_\_\_ en raison du fait qu'elle ne semble pas correspondre à son niveau de français approximatif. En définitive, ils émettent des doutes sur la crédibilité de ce témoin. Ce raisonnement doit être infirmé. Il ressort du témoignage du client N.\_\_\_\_\_ qu'il confirme avoir écrit cette lettre décrivant l'épisode et le comportement hautement inadéquat du demandeur lors de la livraison le 28 novembre 2014. Il confirme avoir eu très peur lors de cet événement, au point qu'il a contacté sa protection juridique, ce qui n'a jamais été remis en cause. A.K.\_\_\_\_\_ a pour sa part confirmé que son client s'était plaint et avait été très choqué de la livraison, et qu'il était venu lui en parler le lendemain samedi. A cet égard, N.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'avait pas le souvenir de s'être déplacé le lendemain pour parler de l'évènement avec A.K.\_\_\_\_\_. Les premiers juges semblent avoir tiré prétexte de cet élément pour entièrement écarter les déclarations (tant en tant que témoin que par la lettre écrite spontanément après l'incident) de ce témoin. Il faut rappeler que N.\_\_\_\_\_ a un certain âge et qu'il se justifie d'admettre certaines imprécisions lorsqu'il relate des faits s'étant déroulés plus d'une année auparavant. Si tant A.K.\_\_\_\_\_ que G.\_\_\_\_\_ sont parties à la procédure et donc partiaux, N.\_\_\_\_\_ est précisément le seul tiers « neutre » de cette affaire. Par ailleurs, il a spontanément adressé un courrier à A.K.\_\_\_\_\_ à la suite des événements en question, de sorte qu'il faut au contraire accorder une force probante accrue à ce document qui a été établi immédiatement après les faits en question. D'ailleurs, même le demandeur a admis qu'il s'était « un peu énervé » lors du déchargement des fenêtres le 28 novembre 2014. Quant au raisonnement

des premiers juges, selon lequel la lettre semblait avoir été « trop bien écrite en français », il paraît dénué de tout fondement.

Par son comportement, G.\_\_\_\_\_ a ainsi porté atteinte à l'image de son employeur et gravement violé son devoir de diligence et de fidélité.

On ne saurait au demeurant suivre les premiers juges lorsqu'ils retiennent que l'épisode du 28 novembre n'avait de toute manière pas conduit au licenciement. Celui-ci est en effet mentionné dans la motivation du congé et A.K.\_\_\_\_\_, lors de son audition, a confirmé qu'après cet incident, la confiance était rompue, même s'il n'avait pas encore une idée précise sur la manière dont il allait licencier l'intimé. Il y a donc bien lieu de tenir compte de ces faits dans l'analyse des justes motifs.

**3.3.2** Ensuite, s'agissant de l'épisode du 1<sup>er</sup> décembre 2014, les premiers juges ont retenu qu'une vive altercation avait eu lieu entre G.\_\_\_\_\_ et A.K.\_\_\_\_\_ au sujet des évènements du 28 novembre. Bien qu'ils aient admis que G.\_\_\_\_\_ avait repoussé avec ses mains A.K.\_\_\_\_\_ qui s'était approché de lui et que le fils de celui-ci avait dû intervenir, craignant pour la santé de son père, ils ont relevé que ce geste devait être « relativisé » et que chaque partie avait indiqué que c'était l'autre qui s'était montrée agressive et inadéquate ; ils ont considéré, de façon peu convaincante, que même si le demandeur avait certes eu une attitude inadéquate, son employeur n'était pas demeuré en reste. Les premiers juges ont également occulté le témoignage de Z.\_\_\_\_\_, qui a indiqué que le demandeur était « remonté », qu'il avait dit qu'il n'était pas « l'esclave de la société », qu'il était « énervé » et de ce qu'il avait vu de la discussion, « seul le demandeur était énervé ». Ce témoignage est d'ailleurs corroboré par les déclarations de A.K.\_\_\_\_\_ et de C.K.\_\_\_\_\_. Ce dernier a confirmé que G.\_\_\_\_\_ était fâché, qu'il avait notamment dit qu'on le traitait comme un esclave, que son père avait pris le relais en lui indiquant qu'il n'était pas d'accord avec les propos les traitant d'esclavagistes ainsi qu'avec ceux proférés au client, que G.\_\_\_\_\_ avait « monté les tours », que par la suite, son père, en tant qu'employeur, avait

aussi haussé la voix et rappelé qu'ils avaient toujours été là pour lui, que G.\_\_\_\_\_ avait repoussé deux fois son père avec la main alors que ce dernier montait la voix et que c'était à ce moment qu'il avait trouvé que c'était allé trop loin.

Ainsi, les premiers juges omettent entièrement les témoignages selon lesquels c'est bien uniquement G.\_\_\_\_\_ qui était initialement agressif, l'employeur n'ayant fait «que» hausser la voix au cours de la discussion. Par ailleurs, la Cour ne partage pas le point de vue des premiers juges selon lequel le fait que G.\_\_\_\_\_ ait repoussé physiquement son patron devait être « relativisé », dès lors que ces gestes, effectués à deux reprises, dépassent le stade de la simple altercation verbale, cela d'autant plus que A.K.\_\_\_\_\_ souffre de sclérose en plaque et se déplace difficilement.

**3.3.3** Compte tenu des éléments qui précèdent, force est d'admettre que le cumul des attitudes agressives, dénigrantes et menaçantes, tant à l'encontre d'un client que de son employeur, ceci à quelques jours d'intervalle, a entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance. Il apparaît ainsi sans importance de déterminer si les avertissements donnés précédemment étaient justifiés ou non.

Pour ces motifs, le licenciement immédiat était justifié.

**3.3.4** Finalement, les premiers juges, de manière très surprenante, considèrent que l'employeur a fait preuve d'une « singulière tolérance » envers leur employé F.\_\_\_\_\_, reprochant par là à l'employeur de traiter inéquitablement ses employés, et en concluent que si l'employeur avait fait preuve d'une telle tolérance envers cet employé qui avait eu des comportements inadéquats, il ne pouvait considérer que le comportement de G.\_\_\_\_\_ justifiait un licenciement immédiat.

Ce raisonnement ne saurait être suivi. En premier lieu, la présente procédure ne concerne aucunement F.\_\_\_\_\_, dont le comportement n'est pas l'objet du litige et dont les relations envers son

employeur n'ont pas fait l'objet d'une instruction à proprement parler. Ensuite, quand bien même on devait retenir que cette affaire aurait un impact sur la présente cause, force est d'admettre qu'à la suite de l'avertissement que l'employé en question avait reçu, il semble que son employeur ne lui a plus fait aucun reproche. Finalement, le comportement qui était reproché à cet employé se limitait à un conflit avec un collègue, ce qui n'est aucunement comparable à l'attitude adoptée par l'intimé envers sa hiérarchie et auprès d'un client.

#### **4.**

**4.1** Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre l'appel, sans qu'il y ait lieu de traiter le second grief de l'appelante. Le jugement attaqué sera ainsi réformé en ce sens que la demande déposée par G.\_\_\_\_\_ est rejetée.

Compte tenu de l'issue du litige, G.\_\_\_\_\_ versera des dépens de 2'500 fr. à J.\_\_\_\_\_ Sàrl pour la procédure de première instance.

**4.2** Compte tenu de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais de justice pour la procédure d'appel (art. 114 let. c CPC).

L'intimé, qui succombe, versera à l'appelante des dépens fixés à 2'000 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 admis.

**II.** Il est statué à nouveau comme suit :

I. Dit que la demande formée le 27 mars 2015 par G. \_\_\_\_\_ est rejetée.

II. Dit que G. \_\_\_\_\_ est débiteur de J. \_\_\_\_\_ Sàrl et lui doit immédiat paiement de la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens.

III. Dit que la présente décision est rendue sans frais.

IV. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

**III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'intimé G. \_\_\_\_\_ doit verser à l'appelante J. \_\_\_\_\_ Sàrl la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 1<sup>er</sup> juin 2016

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

La greffière :

Du

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

- Me Véronique Perroud (pour J. \_\_\_\_\_ Sàrl),
- Me Lory Balsiger (pour G. \_\_\_\_\_),

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

- M. le vice-président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est 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), 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 :