

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 septembre 2018

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

Art. 321a al. 1 et 3, 337b al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **L._____ SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 25 octobre 2017 par le Tribunal
de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **Q._____** et la **CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**,
tous deux à [...], demandeurs, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal
considère :

En fait :

A. Par jugement du 25 octobre 2017, dont les considérants ont été adressés pour notification aux parties le 4 avril 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que L. _____ SA devait payer à Q. _____ la somme de 8'040 fr. bruts, sous déduction des charges sociales et avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2016, dont à déduire 1'009 fr. 15 à payer directement à la Caisse cantonale de chômage (I), a dit que L. _____ SA devait délivrer à Q. _____ un nouveau certificat de travail conforme à l'art. 330a CO (II), a dit qu'Q. _____ devait payer à L. _____ SA un montant net de 6'028 fr. 75, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 août 2016 (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et a statué sans frais ni dépens (V).

Appelés à statuer sur les conclusions prises par Q. _____ contre son employeur L. _____ SA ensuite de son licenciement avec effet immédiat, les premiers juges ont considéré que l'employé n'avait pas déployé d'activité réellement concurrente à celle de son employeur par ses agissements, puisque l'employeur ne proposait pas de réparations de téléphone et que le seul dommage subi correspondrait au remboursement d'un montant de 163 fr. 90 à deux clients de l'employeur pour des services dont ceux-ci n'étaient pas satisfaits. Une telle violation de son devoir de fidélité par le travailleur ne suffirait pas à elle seule à justifier son licenciement avec effet immédiat, ni à justifier l'éventuelle atteinte à la réputation de l'employeur découlant de ce que les clients démarchés avaient cru à tort que le service en question leur était fourni par celui-ci. Les premiers juges ont encore relevé qu'aucun avertissement formel - obligatoire en cas de manquement moins grave - n'avait été donné au travailleur, qui n'avait du reste pas pu s'exprimer à cet égard, les faits intervenus en 2014 ne constituant pas un antécédent, voire un avertissement préalable puisque l'employeur avait décidé de donner au travailleur une deuxième chance, ce d'autant que deux ans s'étaient écoulés entre ces deux événements. Partant, les premier juges ont retenu que l'employé avait fait l'objet d'un licenciement immédiat injustifié lui donnant droit à deux mois de salaire pour février et mars 2016 (4'020 fr.

salaire mensuel moyen brut pour 2015 x 2 = 8'040 fr.), soit jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire. De ce montant, il convenait de déduire 1'009 fr. 15 correspondant aux indemnités de chômage versées au travailleur pour la période du 1^{er} février 2016 au 31 mars 2016. En revanche, les premiers juges n'ont pas alloué une indemnité pour licenciement injustifié, au vu de la faute concomitante commise par l'employé, à savoir un manque de transparence pouvant ébranler la relation de confiance entre les parties et la violation du devoir de fidélité.

Les premiers juges ont reconnu l'employeur débiteur de la caution de 500 fr., dès lors qu'il avait admis dans sa réponse qu'il devait la rembourser à son employé. S'agissant de la prévoyance professionnelle, les premiers juges ont constaté que l'employeur s'était acquitté des parts employeur et employé de LPP auprès de son institution de prévoyance, de sorte qu'il était en droit de requérir le remboursement des cotisations relatives à la part employé, soit 6'528 fr. 75 pour les années 2013 à 2016.

Les premiers juges ont considéré que les informations contenues dans l'avant-dernier paragraphe du dernier certificat de travail remis au travailleur stigmatisaient inutilement celui-ci et étaient de nature à lui porter préjudice pour la suite de son parcours professionnel.

S'agissant de la peine conventionnelle, les premiers juges ont rappelé que l'employé n'exerçait pas une activité concurrente et que la clause invoquée par son employeur n'était pas assez précise. De surcroît, il n'était pas établi que cette clause, introduite à titre rétroactif, avait été librement consentie par l'employé. Enfin, cette clause était totalement disproportionnée, compte tenu de la sanction de six mois de salaire pour un employé n'occupant pas une fonction importante au sein de l'entreprise, la clause ne tenant pas compte du niveau très relatif de ses responsabilités ni du niveau de son salaire.

B. Par acte du 8 mai 2018, L._____ SA a fait appel de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce

sens que les conclusions reconventionnelles formulées dans sa réponse du 1^{er} septembre 2016 soient intégralement admises et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause au premier juge pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à intervenir.

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

1. L._____ SA est une société anonyme ayant pour but la vente de prestations de services dans le domaine de la télécommunication.

Par contrat de travail de durée indéterminée conclu le 25 juillet 2012, mais avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2012, L._____ SA a engagé Q._____ en qualité de promoteur de vente. Ce contrat de travail prévoyait un taux d'activité de 50 % sur trois jours et un salaire annuel de 24'000 francs. Ce contrat de travail comprenait trois annexes, dont la troisième a été signée le 22 août 2012. Les annexes 1 et 2 ont par la suite été modifiées et Q._____ a signé leur nouvelle version en date du 23 janvier 2013.

Le 15 juillet 2013, les parties ont signé un nouveau contrat de travail avec un taux d'occupation de 80 % comprenant de nouvelles annexes 1 et 2, dont l'entrée en vigueur était prévue au 1^{er} août 2013. Par la suite, Q._____ a toutefois renoncé par courriel au nouveau contrat afin de maintenir son taux d'activité à 50 %.

Le 19 août 2014, les parties ont signé rétroactivement au 1^{er} juillet 2012 un contrat écrit de travail dans le but de corriger l'erreur contenue dans le contrat initial, car celui-ci prévoyait un salaire annuel de 24'000 fr., alors qu'en sa qualité de promoteur, le salaire d'Q._____ n'était que de 15'000 francs. A cette date, les parties ont également signé de nouvelles annexes. Le chiffre 3.1 de ce contrat prévoit en particulier que la violation par l'employé de son devoir de diligence et de fidélité

constituera un juste motif de résiliation avec effet immédiat, sans préjudice d'une réparation intégrale des dommages ainsi causés à l'employeur, et sera assorti d'une peine conventionnelle d'un montant égal au total des salaires versés lors des six derniers mois.

Dès le mois d'octobre 2014, Q._____ a également exercé une activité de « merchandiser » pour son employeur, consistant en l'approvisionnement des points de ventes, à un taux d'occupation de 40 %. Pour cette partie de son travail auprès de L._____ SA, Q._____ était rémunéré à la pièce.

Dans les faits, le salaire d'Q._____ était de 1'250 fr. par mois, augmenté d'un salaire à la tâche variable et de bonus sur les ventes. Il a ainsi touché un revenu mensuel brut moyen de 2'130 fr. pour l'année 2013, de 2'320 fr. en 2014 et de 4'020 fr. en 2015.

2. Par courriel du 7 février 2014, Q._____ a reçu un avertissement de son employeur. Après un rappel de l'obligation de vendre exclusivement des [...] du propre stock et de l'interdiction de vendre ou distribuer gratuitement tout autre matériel ou service qui n'aurait pas été fourni par l'employeur pendant le temps de travail, le contenu de l'avertissement est le suivant :

« 2. Constat de non respect de la règle susmentionnée

- Il a été constaté qu'entre Juillet 2013 et Février 2014, des produits (Smartphones, téléphones, films protecteurs...) autres que ceux que [...] propose ont été vendu auprès de nos clients à l'intérieur ou à l'extérieur du point de vente.

3. Conséquence

Le bonus respect des règles du mois de Février 2014 ne sera pas payé.

4. Suivis

Si cette règle n'est toujours pas respectée dès le 7 Février 2014, les conséquences suivantes s'appliqueront :

- Résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave. »

Le 26 mars 2014, Q._____ a été licencié avec effet immédiat pour faute grave, ce qui lui a été confirmé par courriel envoyé le même jour à 9h10. Le licenciement était motivé par le fait que l'intéressé aurait

utilisé son emploi de promoteur [...] sur le point de vente [...] pour offrir d'autres services. Le même jour, L. _____ SA est revenue sur sa décision et a décidé de donner une deuxième chance à son employé. En définitive, L. _____ SA a adressé à Q. _____, par courriel envoyé le 26 mars 2014 à 23h30, un avertissement dont le contenu est notamment le suivant :

« 1. Rappel des règles

- Tout promoteur se doit de vendre uniquement des produits provenant de [...]. A ce jour les promoteurs disposent de trois produits :

- [...].
- [...].
- [...].

Les promoteurs ont l'interdiction de vendre ou proposer des services ou produits autres que ceux sus mentionnés.

2. Constat de non respect de la règle sus mentionnée

Le lundi 24 Mars Q. _____ a utilisé son emploi de promoteur [...] pour offrir des services à la clientèle du point de vente de [...]. En se retrouvant avec l'iPhone d'un client pour l'installation d'applications, Q. _____ agit à l'encontre de nos règlements.

3. Conséquence

Le bonus respect des règles du mois de Mars 2014 ne sera pas payé.

4. Suivis

Suite au premier avertissement, datant du 07 Février 2014 pour des faits similaires, le non respect de nos consignes entraîne :

Etape 1. Suspension des promotions sur le [...] pendant une durée d'un mois et avertissement par courrier recommandé.

Si cette règle n'est toujours pas respectée, les conséquences suivantes s'appliqueront :

Etape 2. Résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave. »

3. Par courrier daté du 28 janvier 2016, L. _____ SA a licencié Q. _____ avec effet immédiat ; à cet égard, elle lui a notamment écrit ce qui suit :

« [...] Suite à la découverte de la pratique d'une activité indépendante de revente d'accessoire pendant vos horaires de travail, vous aviez reçu un premier licenciement pour faute grave, par courriel le 26 mars 2014. Devant vos promesses de respect de vos obligations nous étions revenus sur notre décision.

Nous devons à notre grand regret constater que vous proposez un service de réparation de téléphone pour le compte d'une tierce entreprise, durant vos heures de travail et dans nos locaux du shop [...] de Lausanne, au mépris de votre promesse et de vos engagements contractuels. Nous avons donc pris la décision de

mettre un terme avec effet immédiat à votre contrat de travail. Vous cessez donc toute activité (promotion et merchandising) en lien avec notre Société dès le 29 janvier 2016.

Les articles 2.7 et 2.11 de l'Annexe-1 de votre contrat de promotion ne sont pas respectés :

« 2.7 Lors des activités de promotion, l'Employé a l'obligation de vendre exclusivement les produits fournis par l'Employeur. L'Employé vend ainsi le stock livré par l'Employeur et encaisse sur le POP l'intégralité du produit de la vente. L'Employé utilise les sommes encaissées, pour payer les factures relatives aux commandes effectuées auprès de l'Employeur. La recette du produit de la vente appartient à l'Employeur. »

« 2.11 L'Employé n'est pas autorisé à vendre ou à distribuer gratuitement, pendant son temps de travail sur le POP, tout autre matériel ou service qui n'aurait été fourni par l'Employeur. Le non-respect de cette consigne est passible de licenciement immédiat pour faute grave, sans indemnité ».

A réception de la présente, et (sic) vous cessez toute activité au sein de L._____ SA. Vous ne pouvez plus représenter L._____ SA, ni entrer en contact avec les interlocuteurs de celle-ci- [...] ».

Par courrier du 3 février 2016, Q._____ a contesté en bloc tout ce qui lui était reproché.

Le 15 février 2016, L._____ SA a informé Q._____ qu'elle maintenait le licenciement immédiat prononcé à son encontre.

Au mois de février 2016, L._____ SA a remis un certificat de travail à son employé. Le certificat de travail remis au mois d'août 2016 - à la demande d'Q._____ qui souhaitait que son travail soit apprécié - mentionne notamment ce qui suit :

« Néanmoins, Monsieur Q._____ a gravement failli à ses obligations contractuelles, en proposant un service pour son propre compte via une tierce entreprise durant ses heures de travail. Ceci nous a conduit à mettre un terme à son contrat avec effet immédiat pour faute grave. »

S'agissant des obligations contractuelles qu'Q._____ aurait violées, et qui sont à l'origine de son licenciement avec effet immédiat, L._____ SA a mentionné en particulier le fait que celui-ci avait proposé des services de réparations de téléphones et de tablettes à des tiers pendant ses heures de travail. [...], propriétaire du magasin de réparation

de téléphones portables [...], a informé L._____ SA de ces faits. Entendu en qualité de témoin, [...] a déclaré qu'Q._____ lui apportait en moyenne entre un et deux téléphones par jour à réparer, parfois plus, parfois aucun.

Le 16 mars 2016, un client a déposé une réclamation auprès de L._____ SA ; il soutenait que la batterie que lui avait fournie Q._____ était défectueuse et ne serait pas d'origine. Le 23 mars 2016, L._____ SA a versé audit client la somme de 69 fr. 90 à titre de remboursement de la batterie défectueuse. Le 18 juin 2016, une cliente a déposé une réclamation pour la réparation d'une tablette toujours défectueuse après une réparation qui aurait été prise en charge par Q._____ ; L._____ SA soutient qu'elle aurait remboursé le montant de la réparation, par 94 fr., à cette cliente.

4. Le 29 février 2016, Q._____ a déposé une requête de conciliation préalable auprès du Président du tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Une audience de conciliation s'est tenue le 12 mai 2016. La conciliation n'ayant pas abouti, Q._____, ainsi que la Caisse cantonale de chômage, partie intervenante, se sont alors vu remettre une autorisation de procéder au fond.

Par demande déposée le 20 juin 2016, Q._____ a ouvert action contre L._____ SA, en concluant à ce que celle-ci soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 21'050 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} février 2016, que son salaire dès 2013 soit soumis à la prévoyance professionnelle et que son certificat de travail final soit agrémenté d'une appréciation sur la qualité de son travail.

Le 4 août 2016, la Caisse cantonale de chômage a déposé une requête d'intervention, dans le cadre de laquelle elle a en particulier conclu, sous suite de frais et dépens, à ce qu'elle soit subrogée à Q._____ dans ses droits, y compris le privilège légal que celui-ci détenait à l'encontre de l'employeur, ce à concurrence de 1'009 fr. 15 avec intérêt à 5% dès le 1^{er} février 2016, représentant les indemnités de chômeurs versées pour la période du 1^{er} février 2016 au 31 mars 2016, et à ce que

L._____ SA soit condamnée au paiement immédiat en ses mains de la somme de 1'009 fr. 15 avec intérêt à 5% dès le 1^{er} février 2016.

Par réponse du 1^{er} septembre 2016, L._____ SA a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande et de l'intervention et, reconventionnellement, à ce qu'Q._____ soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement de la somme de 25'381 fr. 20, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2016, sous déduction de la caution d'un montant de 500 francs.

Par réplique du 8 novembre 2016, Q._____ a conclu au rejet de toutes les conclusions prises à son encontre dans le cadre de la demande reconventionnelle. Il a également modifié sa demande sur trois points, à savoir qu'il a renoncé à demander le paiement de son bonus du mois de janvier 2016 à hauteur de 450 fr., qu'il a également renoncé - cela ayant été accompli dans l'intervalle - à demander la soumission de son salaire dès 2013 à la prévoyance professionnelle et enfin qu'il s'est contenté, s'agissant de sa conclusion en lien avec la délivrance d'un nouveau certificat de travail, de la suppression de l'avant-dernier paragraphe du certificat de travail produit en août 2016 par L._____ SA.

Le 20 mars 2017, le tribunal de prud'hommes a tenu une première audience de jugement. Une seconde audience de jugement a eu lieu le 16 octobre 2016, lors de laquelle le tribunal a entendu en qualité de témoins [...], [...], [...] et [...].

En droit :

1.

1.1 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 auprès de 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).

1.2 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance. Il est dès lors recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.).

3.

3.1 L'appelante, qui invoque la violation de l'art. 321a al. 1 et 3 CO (Code des obligations ; RS 220), reproche en substance aux premiers

juges de ne pas avoir considéré le comportement de l'intimé comme justifiant un licenciement immédiat, mais d'avoir retenu que celui-ci n'avait pas déployé une activité réellement concurrente à celle de son employeur ni fourni aux clients les mêmes prestations, que l'atteinte potentielle à la réputation de l'employeur n'était pas assez grave et que le licenciement immédiat était intervenu sans avertissement préalable. Elle invoque également l'art. 337b al. 1 CO à l'appui de ses prétentions en réparation de son dommage.

3.2

3.2.1 L'art. 321a al. 1 CO dispose que « le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur ». L'art. 321a al. 3 CO prévoit que « pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur ».

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. 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. Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1, et les arrêts cités), comme par exemple le devoir de fidélité. A raison de cette obligation, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire sur le plan économique (ATF 117 II 560 consid. 3a).

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 111 II 245 consid. 3).

3.2.2 En vertu de l'art. 337b al. 1 CO, si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail (ATF 133 III 657 consid. 3.2 ; ATF 123 III 257 consid. 5a). Le travailleur peut ainsi réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation prématurée des rapports de travail, ce qui correspond au montant auquel peut prétendre un salarié injustement licencié avec effet immédiat en application de l'art. 337c al. 1 et 2 CO (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les réf. citées).

3.3 En l'espèce, l'appelante n'a pas établi qu'elle proposait à ses clients la même activité incriminée, proposée par l'intimé, à savoir la réparation de téléphones, qui l'a amenée à licencier le travailleur. La réparation de téléphones n'est pas non plus prévue dans les clauses contractuelles auxquelles l'appelante se réfère, dès lors qu'elles évoquent seulement la vente et non pas la réparation de produits fournis par l'employeur (ch. 2.7 annexe 1), voire la vente ou la distribution gratuite de tout autre matériel ou service qui n'aurait pas été fourni par l'employeur. En outre, l'appelante se limite à prétendre, sans nullement l'établir, que la réparation de téléphones concurrencerait celle de la vente de téléphones, la réparation de téléphone constituant obligatoirement une vente de téléphone en moins ; il en va de même en tant qu'elle se contente de soutenir que le chiffre d'affaires de la réparation d'un à deux téléphones, activité qu'elle ne propose pourtant pas, représenterait un chiffre d'affaires de 200 fr. par jour, dont l'intimé conservait 10 à 30 fr. par réparation. Aussi, on ne voit pas que les intérêts légitimes de l'appelante aient été lésés sous l'angle du devoir de fidélité, les clauses contractuelles

mentionnées ne dispensant au demeurant pas le juge de procéder à la qualification juridique du manquement et à l'appréciation de sa gravité, qui justifieraient une résiliation immédiate et non pas ordinaire.

S'agissant des avertissements des 7 février et 26 mars 2014, si le premier portait bien, de manière générale cependant, sur la vente de produits que l'appelante était susceptible de proposer (Smartphones, téléphones, films protecteurs), il n'en va pas de même en ce qui concerne le second avertissement qui visait l'installation d'applications sur un iPhone, dont on ne voit pas en quoi elle pourrait concurrencer l'appelante au regard des produits mentionnés dans les clauses contractuelles et énumérés dans les avertissements. Au vu de ces circonstances, le tribunal de prud'hommes était fondé à considérer que les manquements de l'intimé n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat. Il en va de même dans la mesure où le tribunal de prud'hommes a considéré que l'atteinte potentielle à la réputation de l'appelante n'était pas suffisamment grave, au vu des deux clients insatisfaits qui ont été remboursés pour un montant de 163 fr. 90 au total, pour la vente respectivement d'une batterie de rechange d'un téléphone pour un montant de 69 fr. 90, prétendument défectueuse car non d'origine, et pour la réparation d'une tablette toujours défectueuse après réparation, pour un montant de 94 fr., pour justifier un licenciement immédiat en lieu et place d'un licenciement ordinaire. A cet égard, la prétendue activité de grande envergure de l'intimé, voire son impact défavorable sur la réputation de l'appelante, ne sont nullement établis.

Par conséquent, l'appelante ne saurait se prévaloir de l'art. 337b al. 1 CO pour prétendre à la réparation d'un éventuel dommage par l'intimé. Au demeurant, à l'instar du tribunal de prud'hommes, il y a lieu de relever que l'appelante, qui s'est limitée à s'appuyer sur les deux fiches de réparation remplies par les deux clients mécontents pour les rembourser directement, sans aucune autre mesure et en n'informant l'intimé à ce sujet qu'après ledit remboursement, ce que l'appelante ne conteste du reste pas, n'a ainsi pas établi que lesdits remboursements

s'imposaient compte tenu des doléances des deux clients ni, partant, qu'ils devaient être supportés par l'intimé.

Enfin, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat était intervenu sans avertissement préalable compte tenu de la durée de deux ans écoulée depuis l'avertissement du 26 mars 2014, qui énumérait les produits de l'appelante alors seuls autorisés à la vente, et qui portait sur l'installation par l'intimé d'applications sur un iPhone, alors que le licenciement immédiat litigieux est intervenu à la suite de la réparation par un tiers de téléphones fournis par l'intimé.

Par surabondance, la succession de contrats et annexes, conclus en partie après les avertissements et à titre rétroactif, ainsi que la teneur des avertissements, permettent de relativiser leur portée future, ce d'autant que l'employé a été sanctionné à l'occasion de ces avertissements par la suppression de ses bonus mensuels, respectivement par la suspension des promotions pour une durée d'un mois.

En définitive, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimé avait droit à deux mois de salaire, à savoir pour la période courant jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire de son contrat de travail, sous déduction des indemnités de chômage perçues, à verser directement à la Caisse cantonale de chômage.

4.

4.1 S'agissant du certificat de travail, l'appelante soutient qu'au vu des manquements graves de l'intimé, elle ne saurait faire une quelconque appréciation positive du travail de celui-ci « sans engager sa propre responsabilité vis-à-vis des tiers ».

4.2 S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Il y a lieu de mentionner le motif

de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur. C'est l'employeur qui supporte le fardeau de la preuve de la délivrance d'un certificat, si le travailleur la conteste ; ce dernier doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4A_117/2007 et 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1 ; TF 4C.129/2003 consid. 6.1).

4.3 Le tribunal de prud'hommes a considéré que les informations contenues dans l'avant-dernier paragraphe du dernier certificat de travail remis au travailleur par son employeur stigmatisaient inutilement le premier et étaient de nature à lui porter préjudice pour la suite de son parcours professionnel.

4.4 En l'espèce, le certificat de travail remis à l'intimé au mois d'août 2016 mentionne notamment que celui-ci a gravement failli à ses obligations contractuelles, en proposant un service pour son propre compte via une entreprise tierce durant ses heures de travail, conduisant l'employeur à mettre un terme à son contrat avec effet immédiat pour faute grave.

Le comportement incriminé de l'employé tel que décrit dans le certificat délivré en dernier lieu prête à discussion et sa mention revient en réalité à anticiper l'appréciation juridique de la gravité de la prétendue faute commise. Aussi, cet élément ne saurait être considéré comme fondé ni nécessaire à l'appréciation générale de l'image globale du travailleur. En outre, dans sa réplique du 8 novembre 2016, l'employé a modifié sa conclusion en lien avec la délivrance du certificat de travail en ce sens que l'avant-dernier paragraphe du certificat de travail produit en août 2016 par l'appelante, lequel mentionne le licenciement pour faute grave, devait être supprimé. Contrairement à ce que semble prétendre l'appelante, il n'est dès lors pas question pour elle de se livrer à une appréciation positive du travail de son employé, mais uniquement de supprimer une mention négative figurant dans le certificat de travail.

5.

5.1 L'appelante fait valoir que le chiffre 3.1 du contrat de travail en vigueur au moment du licenciement remplirait la condition de la nature préalablement déterminée de la peine conventionnelle et qu'elle se justifierait en raison des graves manquements de l'intimé en lien avec son obligation de fidélité et de la violation des clauses contractuelles.

5.2 Le contrat de travail peut prévoir des sanctions disciplinaires qui, de par leur nature, constituent des peines conventionnelles. De telles sanctions doivent dans tous les cas être proportionnées et, dans la mesure du possible, leur nature doit être préalablement déterminée (ATF 119 II 162 consid. 2, JdT 1994 1105).

5.3 En l'espèce, l'appelante n'a pas satisfait à son obligation de motivation, dès lors qu'elle ne discute pas la solution retenue par le jugement sur cette question, en particulier s'agissant du caractère proportionné de la clause concernée.

Au demeurant, le raisonnement des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique.

6.

6.1 Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (art. 312 al. 1 *in fine* CPC), doit être rejeté et le jugement de première instance confirmé.

6.2 L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

6.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Philippe Ciocca (pour L. _____ SA),
- L'autre syndicat (pour Q. _____),
- Caisse cantonale de chômage,

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

- M. le Vice-Président du 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 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 :