

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 juin 2018

Composition : M. ABRECHT, président
Mme Kühnlein et M. Perrot, juges
Greffière : Mme Logoz

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

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 19 décembre 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **H.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 décembre 2017, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 2 mars 2018, la Présidente du Tribunal (recte : le Tribunal) de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a admis la demande déposée le 6 octobre 2017 par H._____ (I) a dit que K._____ était la débitrice de H._____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 2'250 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2017, à titre de salaire du mois de juillet 2017, sous déduction des charges sociales usuelles (II), a dit que K._____ était la débitrice de H._____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 9'000 fr. à titre de salaires des mois d'août 2017 à novembre 2017, sous déduction des charges sociales usuelles (III), a dit que K._____ était la débitrice de H._____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 15'750 fr. à titre de salaires des mois de décembre 2017 à juin 2018, somme brute qui devrait être versée sous déduction des charges sociales usuelles selon les échéances suivantes : 2'250 fr. bruts au 31 décembre 2017, 2250 fr. bruts au 31 janvier 2018, 2'250 fr. bruts au 28 février 2018, 2'250 fr. bruts au 31 mars 2018, 2'250 fr. au 30 avril 2018, 2'250 fr. bruts au 31 mai 2018 et 2'250 fr. bruts au 30 juin 2018 (IV), a dit que les éventuels revenus perçus par H._____ entre le 1^{er} juillet 2017 et le 30 juin 2018 d'une activité d'entraîneur de football dans un autre club viendraient en déduction des montants dus sous chiffres II, III et IV ci-dessus (V), a dit que K._____ était débitrice de H._____ de la somme nette de 2'250 fr. et devait versement de ce montant d'ici au 29 décembre 2017 au plus tard, sur le compte de H._____ dont les coordonnées étaient d'ores et déjà en sa possession (VI), a dit que K._____ était la débitrice de H._____ de la somme de 4'000 fr. à titre de dépens et lui devait immédiat versement de ce montant (VII), et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, les premiers juges ont retenu que la volonté interne réelle du président de la défenderesse, lors de l'entretien qu'il avait eu avec le demandeur le 11 avril 2017, avait bel et bien été de lui

communiquer son licenciement avec effet immédiat, fait que le président avait également communiqué sur le champ à l'entraîneur-assistant et au Team Manager. En l'absence de justes motifs, la défenderesse était dès lors tenue au paiement du salaire jusqu'à l'expiration du contrat de durée déterminée. De surcroît, les circonstances dans lesquelles le licenciement était intervenu avaient nui à l'image professionnelle du demandeur, de sorte que celui-ci avait droit, en sus du salaire, à une indemnité pour licenciement abusif équivalant à un mois de salaire.

B. Par acte du 19 avril 2018, K._____ a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que l'intégralité des conclusions du demandeur soient rejetées. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision au sens des considérants.

H._____ n'a pas été invité à déposer une réponse.

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

1. a) K._____ (ci-après : la défenderesse) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 18 juin 2015, dont le siège se trouve à [...]. Elle a pour but l'organisation, l'exploitation et la gestion d'un club de football professionnel. C._____ (ci-après le président) en est l'administrateur au bénéfice de la signature individuelle.

b) Par contrat de travail du 21 août 2015, intitulé « Contrat entraîneur [...] (ASF N. [...]) », la défenderesse a engagé H._____ (ci-après : le demandeur) en tant qu'entraîneur de la 1^{re} équipe du club pour une période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2017, son salaire mensuel brut se montant à 1'850 fr., payable douze fois l'an.

Le demandeur a pris les rênes de cette équipe alors qu'elle évoluait en 2^e ligue interrégionale et a obtenu son ascension en 1^{re} Ligue Classic à l'issue de la saison 2015-2016.

c) Du fait de cette promotion, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail le 19 juillet 2016, portant le même intitulé, prévoyant que le demandeur était engagé en qualité d'entraîneur de la 1^{re} équipe pour une période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2018, son salaire mensuel brut se montant désormais à 2'250 fr., payable également douze fois l'an.

Ce contrat de travail étant conclu pour une période déterminée, il prévoyait à son chiffre 6 qu'en cas de départ de l'entraîneur pour un autre club ou de démission durant la période contractuelle, un montant forfaitaire de 12'000 fr. serait dû par l'employé au K._____, alors qu'en cas de licenciement de l'entraîneur par le club durant la période contractuelle, le salaire de l'entraîneur lui serait dû jusqu'à l'échéance du contrat.

2. a) Alors que la saison 2016-2017 était en cours, que la 1^{re} équipe de la défenderesse venait de subir trois défaites consécutives et qu'elle était alors classée au 10^e rang sur 14 de sa nouvelle catégorie de jeu, la défenderesse, par la voix de son président, a convoqué le demandeur le 11 avril 2017, avant la séance d'entraînement du soir.

Le demandeur allègue qu'au cours de cet entretien, C._____ l'aurait licencié avec effet immédiat. Pour sa part, la défenderesse soutient que C._____ lui aurait signifié lors de cette entrevue qu'il était suspendu jusqu'à la fin de la saison 2016/2017 en raison des mauvais résultats de l'équipe.

Entendu en qualité de partie à l'audience d'instruction et de jugement du 7 décembre 2017, H._____ a en substance confirmé que la défenderesse, après l'avoir poussé à la démission, lui aurait signifié

oralement son licenciement de son poste d'entraîneur, pour mauvais résultats sportifs. Sa déposition est à ce propos la suivante :

« Je confirme que le président m'a déclaré le 11 avril 2017 qu'il me licenciait. Il m'a d'abord demandé si je démissionnais, ce à quoi j'ai répondu par la négative. Je m'attendais à ce que le président s'adresse à moi. Il a tenté de me soudoyer en me disant que dans ma position beaucoup d'entraîneurs démissionneraient. (...)

Pour en revenir à la soirée du 11 avril 2017, après avoir tenté de me faire démissionner, le président m'a dit que le 3/4 des joueurs étaient contre moi et qu'il se trouvait dans une situation dans laquelle il devait agir. Puis il m'a dit qu'il ne pouvait pas laisser la situation continuer comme ça et qu'il voulait reprendre lui-même l'équipe avec l'entraîneur de la 2^e équipe, lui-même voulant s'occuper de la gestion mentale de l'équipe. Il a ajouté que dans cette situation, soit il arrivait à maintenir l'équipe et que c'était un " dieu " ou dans le cas contraire c'était un " con ". A ce moment je lui ai dit : "donc c'est terminé, tu me licencies ". Il m'a répondu : "appelle cela comme tu veux ". J'ai ajouté : " donc c'est terminé ". Il a répondu : "oui, on ne peut pas continuer comme cela ". J'ai dit que je comptais faire respecter mon contrat de travail auprès de la défenderesse dans lequel j'avais la fonction d'entraîneur de la 1^{re} équipe de la défenderesse. A ce moment, il est devenu blême et m'a proposé d'aller manger avec lui dans 15 jours pour régler cette question. »

C. _____ se défend d'avoir licencié le demandeur au cours de cet entretien. Lors de sa déposition, il a déclaré à cet égard ce qui suit :

« ... En 5 ans de présidence je n'ai jamais eu à suspendre un entraîneur justement car je soutiens tous les collaborateurs du club. Je n'ai pas décidé seul d'intervenir lors de cette soirée, on me l'a demandé, notamment une majorité du vestiaire. Je pense qu'un président doit être à l'écoute de ses joueurs et de son staff pour trouver un bon équilibre de cohabitation. J'ai convoqué le demandeur ayant en tête deux possibilités : jamais je n'ai soudoyé qui que ce soit. Vu que la majorité du vestiaire ne voulait plus suivre son entraîneur, j'ai simplement offert une porte de sortie et comme indiqué dans les contrats " une discussion à l'amiable " pour que nous trouvions un arrangement financier en faveur du demandeur. Le demandeur a refusé de manière nette un arrangement financier, faisant valoir son contrat. Je lui ai notifié clairement qu'en cas de refus je n'avais pas d'autre choix que de le suspendre de ses fonctions avec effet immédiat. Suite à cela le demandeur m'a clairement notifié " tu me licencies ". Il cherchait déjà à ce moment-là à se protéger et à protéger son argent. Je lui ai répondu que c'était son interprétation et que compte tenu du fait qu'il s'énervait, cela ne servait à rien de continuer à discuter et qu'il recevrait une lettre officielle du club par recommandé. »

b) Toujours le 11 avril 2017, immédiatement après cette entrevue, le président de la demanderesse s'est entretenu

successivement avec J._____, entraîneur-assistant du club, puis avec X._____, Team Manager.

Le demandeur a déclaré à ce propos ce qui suit :

« Suite à cette discussion, le président a pris dans son bureau M. J._____ et lui a signifié qu'il arrêta définitivement avec moi et qu'il avait un entraîneur pour la saison suivante. Le président a proposé à M. J._____ de rester à son poste d'assistant ou de reprendre l'équipe en qualité d'entraîneur principal. M. J._____ a décidé de démissionner sur le champ et à renoncer [sic] à 14 mois de salaire, ceci après 20 années dans le club. Puis le président a convoqué M. X._____ et lui a signifié qu'il se séparait définitivement de moi. M. X._____ lui a dit que ce n'était pas la faute d'H._____ mais de la faute de tous ces tricheurs, faisant référence à certains joueurs et à certains dirigeants. Nous avons été les 3 dans les vestiaires et j'ai informé les joueurs du fait que la défenderesse se séparait définitivement de moi, que la raison qui m'avait été donnée était que le 70% des joueurs étaient contre moi. Mes deux collègues ont confirmé leurs démissions. »

La défenderesse conteste avoir indiqué lors de ses entretiens avec J._____ puis X._____ que le demandeur avait été licencié avec effet immédiat. Selon C._____, il aurait déclaré qu'il s'agissait d'une simple mise à l'écart du demandeur jusqu'au terme de la saison en cours :

« Je tiens à ajouter que je connais les aboutissants d'un contrat de football, et de plus en qualité d'entrepreneur, j'ai de bonnes notions de droit du travail. Je n'ai jamais utilisé le terme de « viré » qui ne fait pas partie de mon vocabulaire, ni licencier. Je n'ai jamais utilisé ces termes envers l'assistant entraîneur et l'intendant. »

c) Dans la soirée du 11 avril 2017, le demandeur a envoyé au président de la défenderesse un SMS dont la teneur est la suivante :

« Salut,
Pour la communication, comme discuté, la moindre des choses est de présenter la situation précisément comme elle est, à savoir :
Le K._____ se sépare de son entraîneur H._____ avec effet immédiat. Après avoir proposé à son assistant et entraîneur des gardiens J._____ de reprendre l'intérim, ce dernier a refusé et a décidé de démissionner, tout comme son Team Manager X._____.
»

Le président de la défenderesse a immédiatement répondu comme suit :

« Entre nous si tu veux écrire tout juste : j'ai aussi bien évidemment proposé à J._____ de rester dans sa fonction d'assistant de la première (selon son contrat) chose qu'il a refusé. »

d) Le 11 avril 2017 au soir et les jours qui ont immédiatement suivi, plusieurs joueurs de la première équipe ont adressé au demandeur, par SMS, des messages de remerciement et de sympathie.

[...], vice-président de la défenderesse et actionnaire minoritaire du club, a expliqué qu'il était présent à la séance qui s'était tenue à la mi-avril 2017 en présence de C._____, du demandeur, de J._____ ainsi que de X._____ ; il ne se souvenait toutefois plus si cette séance était antérieure ou postérieure à celle du 11 avril 2017. Le but était de faire un point de la situation avec les entraîneurs à la suite des mauvais résultats de la 1^{re} équipe et de savoir si le demandeur partageait leurs vues quant à l'avenir de l'équipe. Selon le témoin, le président a indiqué que si le club connaissait une nouvelle défaite, il y aurait des dispositions à prendre au niveau de la tête de la 1^{re} équipe, à savoir le remplacement de l'entraîneur à la tête de l'équipe. L'entraîneur adjoint avait demandé si le fait de vouloir une nouvelle orientation signifiait que le demandeur serait « viré », ce à quoi il lui a été répondu par la négative. Il n'était pas question de le licencier mais de lui donner une autre fonction au sein du club et de le suspendre par rapport à son mandat à la tête de la 1^{re} équipe. Le club avait voulu rencontrer le demandeur au cours de la deuxième quinzaine d'avril mais celui-ci avait refusé. D'expérience, le témoin savait qu'il y avait plusieurs fonctions qui auraient pu être proposées au demandeur, notamment d'aller visionner d'autres clubs adversaires et de recruter d'éventuels autres joueurs. Le témoin a encore indiqué que le président de la défenderesse l'avait informé le soir même de la séance du 11 avril 2017 du fait que le demandeur était suspendu. D'après le témoin, cela signifiait qu'il n'exerçait plus pour une certaine durée ses fonctions d'entraîneur de la 1^{re} équipe mais qu'une autre fonction aurait pu lui être proposée probablement avec un avenant.

M._____, joueur auprès de la défenderesse depuis environ 6 ans, a également été entendu en qualité de témoin. Il a exposé qu'au

début du mois d'avril 2017, ses coéquipiers et lui-même attendaient dans le vestiaire pour l'entraînement. Le président était venu leur parler seul pour leur annoncer que le demandeur n'était plus l'entraîneur de la 1^{re} équipe. Il était ensuite sorti du vestiaire pour laisser s'exprimer le demandeur, ainsi que l'assistant et l'intendant. Le demandeur leur avait alors expliqué qu'il était démis de ses fonctions et que le 70% des joueurs n'étaient plus en accord avec lui. Puis J._____ leur avait indiqué qu'il démissionnait, de même que l'intendant. Tous les trois leur avaient ensuite serré la main puis étaient partis. Selon le témoin, le président leur avait déclaré que le demandeur était suspendu de ses fonctions. Deux ou trois joueurs lui avaient demandé si le demandeur était « viré » ou suspendu. Le président avait répondu qu'il était suspendu et qu'il officiait toujours pour le club ; les joueurs n'auraient toutefois plus à faire avec lui comme entraîneur et ce serait l'entraîneur de la 2^e équipe qui les entraînerait. Le témoin avait eu le sentiment que le demandeur était « viré » mais le président leur avait indiqué que ce n'était pas le cas et qu'il était suspendu.

3. Le 12 avril 2017, la défenderesse a publié sur son site internet le communiqué de presse suivant :

« Le K._____ suspend son entraîneur H._____ avec effet immédiat de toute fonction avec la 1^{ère} équipe.

Après avoir proposé à son assistant et entraîneur des gardiens J._____ de prendre l'intérim ou de rester dans sa fonction actuelle, ce dernier a refusé et a démissionné ainsi que le Team manager X._____.

Pour cette fin de saison, une solution interne sera mise en place par le Club pour aller chercher les points nécessaires au maintien de l'équipe en 1^{ère} ligue. »

4. Par courrier adressé le 14 avril 2017 à la défenderesse, J._____ a démissionné de ses fonctions d'entraîneur-assistant et entraîneur des gardiens de la 1^{re} équipe du club. Il a indiqué à ce sujet que :

« Par la présente, je te confirme ma démission relative à mes fonctions d'entraîneur-adjoint et entraîneur des gardiens de la 1^{ère} équipe du K._____ (...).

Cette décision fait suite au licenciement d'H._____, entraîneur principal de la 1^{ère} équipe du K._____, dont tu m'as informé lors de notre entrevue en date du 11 avril 2017 et que je regrette tout particulièrement. »

Le 18 avril 2017, le président du K._____ a accusé réception de ce courrier, en apportant notamment la précision suivante :

« Je ne t'ai pas annoncé le licenciement de l'entraîneur principal mais qu'il n'était plus le coach de la 1^{ère} équipe et donc sa mise à l'écart avec effet immédiat. »

5. a) Par courrier électronique adressé en début de matinée le 19 avril 2017, le demandeur a écrit au président de la défenderesse ce qui suit :

« Suite à l'annonce de mon licenciement que tu m'as faite mardi 11 avril 2017 à 17h avant l'entraînement du soir, je constate que je n'ai toujours pas reçu de lettre comme tu m'en avais pourtant informé le soir même. »

Il s'est en outre plaint du fait que contrairement à ce qui avait été convenu avec la défenderesse, aucune communication externe n'avait été effectuée par cette dernière concernant son licenciement et les démissions.

b) Le demandeur a pris connaissance dans l'après-midi du 19 avril 2017 d'un courrier de la défenderesse du 14 avril 2017, mis à la poste le 18 avril 2017, dont la teneur est la suivante :

« Monsieur,

Par la présente et pour faire suite à notre discussion du 11 avril 2017 au stade de [...], nous avons décidé de vous mettre temporairement en congé et de vous dispenser ainsi de remplir votre fonction d'entraîneur de la 1^{ère} équipe et ce jusqu'à nouvel ordre. L'intérim sera assuré par des solutions internes au Club.

Cette suspension intervient notamment pour les motifs suivants :

1) Nous avons constaté une perte de confiance de la majorité de l'effectif envers son entraîneur, qui a obéré la situation sportive, comme en témoignent les résultats des 10 derniers matches [sic] officiels (5 points acquis sur un total potentiel de 30) et qui fait craindre un risque sérieux de relégation.

2) Nous constatons également que vous ne trouvez pas les solutions pour sortir de cette spirale négative et qu'une période de pause vous sera probablement bénéfique.

Nous vous rappelons que votre contrat de travail demeure en vigueur. Outre l'obligation de fournir votre prestation de travail, dont vous êtes libéré jusqu'à nouvel ordre, vos autres obligations demeurent en vigueur. Votre salaire continuera à vous être versé.

Afin de favoriser la sérénité du groupe, nous vous prions de vous abstenir de vous présenter sur votre lieu de travail. »

c) Par courrier électronique du 21 avril 2017, le président de la défenderesse a répondu de la manière suivante :

« (...)

Tu trouveras en copie la lettre que je t'ai adressé [sic] il y a quelques jours par courrier recommandé.

Pour le surplus, je tiens à préciser ce qui suit :

1) Tu parles de licenciement mais il s'agit en effet d'une suspension, chose que j'ai précisée également aux joueurs directement après notre entretien.

C'est toi qui en ne voulant pas démissionner m'as affirmé à plusieurs reprises : "alors tu me licencies ". Je t'ai répondu que tu arrêtais avec effet immédiat tes fonctions auprès de la 1^{ère} équipe, que tu pouvais appeler ceci comme tu voulais mais que tu recevrais une lettre officielle de la part du club en recommandée précisant ces point et motifs.

2) Je n'ai jamais convenu avec toi de faire un communiqué à une date définie ni précisé le support média qui serait utilisé (choix du club).

Ceci a été fait si jamais de manière officielle via le site internet du K._____ sous "actualités" et le Club redirige en cas de demande les personnes intéressées sur ce lien.

Tu es également toujours présent sur le site internet du Club dans l'organigramme sous la SA mais bien sûr plus sous le staff de la 1^{ère} équipe. »

6. Le même jour, soit le 21 avril 2017, un article intitulé «K. _____ prend les choses en main » a été publié sur le site internet de www.footvaud.ch, partenaire média de longue date de la défenderesse. Cet article indique notamment :

« (...) Devant la chute de sa première équipe au classement et le niveau de jeu qui n'allait pas en s'améliorant, le président a pris ses responsabilités. En fonction depuis l'été 2015, H. _____ n'est plus l'entraîneur du K. _____. La défaite face à Team Vaud M21 a été celle de trop. "Le message ne passait plus vraiment, explique l'homme fort du club de [...]. Il n'avait plus l'ensemble du vestiaire derrière lui. Certains joueurs n'adhéraient plus à sa philosophie. " En attendant l'intersaison, durant laquelle K. _____ se mettra à la recherche d'un nouveau coach, ils seront trois à assurer l'intérim. »

7. X. _____, Team Manager de la 1^{re} équipe de la défenderesse, a également démissionné de son poste avec effet immédiat. Dans son courrier du 27 avril 2017 à la défenderesse, il a précisé ce qui suit :

« Par cette lettre, je vous confirme ma démission de mon poste de team Manager occupé depuis le mois d'août 2016 au sein de la Première Equipe de votre club.

Ma démission est consécutive au licenciement de l'entraîneur principal H. _____ et de la démission de son assistant et entraîneur des gardiens J. _____. »

8. a) Par courrier adressé le 27 avril 2017 à la défenderesse, le demandeur a contesté totalement la teneur de la correspondance du 14 avril 2017. Il a indiqué, en substance, qu'il avait bel et bien été licencié et non suspendu lors de l'entretien du 11 avril 2017, ce fait étant corroboré tant par les démissions qui s'en étaient suivies immédiatement que par l'article paru le 21 avril 2017 sur le site internet www.footvaud.ch intitulé « [...] prend les choses en main ». Le demandeur a au surplus précisé que le fait que la défenderesse ait mis sur son site internet un article intitulé « Communiqué de presse », daté du 14 avril 2017 mais vraisemblablement publié le 20 ou 21 avril 2017, mentionnant la suspension du demandeur, en totale contradiction avec le déroulement des événements, nuisait à ses

intérêts et à son image professionnels. Dans cette même correspondance, il a exigé de la défenderesse, en lui impartissant un délai au 1^{er} mai 2017, qu'elle lui fasse parvenir sa lettre de licenciement et qu'elle modifie le « Communiqué de presse » figurant sur son site internet conformément au déroulement des faits.

b) En l'absence de réponse de la défenderesse dans le délai imparti, le conseil du demandeur a pris contact téléphoniquement avec le président de la défenderesse le 10 mai 2017 et lui a fait parvenir le lendemain un courriel le rappelant à ses obligations envers le demandeur et lui faisant une proposition d'accord à l'amiable, tout en précisant que le demandeur excluait la possibilité d'assumer une autre fonction au sein du club que celle pour laquelle il avait été engagé par contrat de travail, à savoir le poste d'entraîneur de la 1^{re} équipe du K._____.

Par courriel du 15 mai 2017, le président de la défenderesse a rejeté la proposition de règlement à l'amiable de ce litige.

c) Le 16 mai 2017, le conseil du demandeur a adressé un courrier recommandé au président du K._____ par lequel il lui réaffirmait que le demandeur se considérait libre de tout engagement envers le club, à la suite de la résiliation de son contrat d'entraîneur qu'il lui avait signifiée oralement et qu'il avait également confirmée à d'autres membres du club. Le contrat de travail du demandeur ayant cependant été résilié sans justes motifs, il rappelait à la défenderesse que son salaire lui restait dès lors dû jusqu'à la fin juin 2018 et que si le demandeur venait à être engagé comme entraîneur dans un autre club, il lui communiquerait immédiatement la rémunération perçue par ce nouveau club afin qu'il puisse la déduire de ses versements.

d) Par courrier recommandé du 29 mai 2017, le président de la défenderesse a répondu que le demandeur n'était pas libre de tout engagement, puisqu'il ne l'avait pas licencié. La saison étant terminée et la 1^{re} équipe ayant pu être sauvée de la relégation, il priait le demandeur

de se présenter au bureau du club le 6 juin 2017 à 19h00 pour évoquer notamment la suite de sa collaboration avec le club.

e) Le 1^{er} juin 2017, le conseil du demandeur a écrit au président de la défenderesse pour lui signifier que son client ne se présenterait pas à sa convocation, dès lors que la défenderesse l'avait licencié et n'était plus son employeur. Il relevait par ailleurs qu'à plusieurs reprises, la défenderesse avait indiqué dans la presse qu'elle allait travailler avec un autre entraîneur la saison prochaine, ce qui démontrait qu'elle ne comptait pas sur le demandeur comme entraîneur de la 1^{re} équipe l'année suivante.

f) Le 21 juin 2017, le conseil de la défenderesse a adressé au conseil du demandeur un courrier indiquant en substance que la défenderesse soutenait que le demandeur n'avait pas été licencié avec effet immédiat par la défenderesse et qu'il considérait que le contrat de travail était désormais résilié en raison de l'abandon de poste par le demandeur, puisque ce dernier ne s'était pas présenté le 6 juin 2017 à l'entretien auquel le président de la défenderesse l'avait convoqué.

g) Par correspondance du 22 juin 2017, le conseil du demandeur a contesté tout abandon de poste de la part du demandeur, soutenant que le contrat de travail du demandeur avait été résilié.

9. Par courrier du 12 juillet 2017, le conseil du demandeur a mis la défenderesse en demeure de verser au demandeur, d'ici au 17 juillet 2017, son salaire pour le mois de juin 2017.

Ce salaire a été versé le 17 juillet 2017.

10. Le 19 juillet 2017, le demandeur et J._____ ont publié sur internet une prise de position commune afin de rétablir le déroulement des faits ayant conduit au « licenciement » et aux démissions au sein de la défenderesse.

11. La défenderesse n'ayant pas versé le salaire du demandeur pour le mois de juillet 2017, son conseil a adressé une mise en demeure à la défenderesse par correspondance du 9 août 2017.

Par courriel du 9 août 2017, le conseil de la défenderesse a fait savoir au demandeur que sa cliente ne lui verserait pas son salaire.

12. Le 5 octobre 2017, H. _____ a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois d'une demande tendant, avec suite de frais et dépens, à ce que K. _____ soit reconnue sa débitrice des salaires mensuels de 2'250 fr. dus jusqu'à l'échéance contractuelle prévue le 30 juin 2018, déduction faite des éventuels revenus qu'il obtiendrait d'une activité d'entraîneur de football auprès d'un autre club. Il a réclamé en sus une indemnité pour résiliation injustifiée du contrat de travail d'un montant de 2'250 francs.

Dans sa réponse du 1^{er} décembre 2017, la défenderesse a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens.

Le 5 décembre 2017, le demandeur a encore déposé une réplique par laquelle il a confirmé les conclusions prises dans sa demande.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la

notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

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

Dès lors que l'appel doit être motivé selon l'art. 311 al. 1 CPC - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, le juge d'appel n'est pas tenu d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, p. ex. CACI 10 octobre 2013/537 consid. 2.2 ; CACI 1- février 2012/57 consid. 2a).

3.

3.1 L'appelante se plaint d'une constatation incomplète et inexacte des faits. Elle reproche à l'autorité intimée de ne pas avoir pris en considération plusieurs faits selon elle prouvés ou admis, qui seraient

propres à remettre en cause la version de l'intimé selon laquelle il aurait été licencié lors de l'entretien du 11 avril 2017.

3.2

3.2.1 Les premiers juges n'auraient ainsi pas retenu que l'équipe d'entraîneurs, à savoir l'intimé, J._____ et X._____, avaient été convoqués à une réunion le 3 avril 2017 avec le président et le vice-président en vue de discuter des résultats sportifs.

L'appelante se réfère à cet égard au témoignage de D._____, qui fait effectivement état d'une telle réunion, sans toutefois être en mesure, contrairement à ce que soutient l'appelante, de préciser si cette réunion a eu lieu avant ou après l'entretien du 11 avril 2017 de l'intimé avec le président de l'appelante. L'état de fait a dès lors été complété dans ce sens, étant précisé que ce témoignage doit être apprécié avec retenue, dès lors que le témoin est vice-président et actionnaire de l'appelante.

3.2.2 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir fait état du communiqué de presse du 12 avril 2017 publié sur le site internet de l'appelante, annonçant que l'intimé avait été suspendu avec effet immédiat de toute fonction avec la 1^{re} équipe.

L'état de fait a été complété par le communiqué de presse, produit sous P. 26 du bordereau de la demande, étant relevé pour le surplus que l'intimé n'a pas démontré que le communiqué aurait été mis en ligne à une date ultérieure à celle figurant sur la page internet.

3.2.3 L'appelante se prévaut ensuite du courrier que l'appelante a adressé le 14 avril 2017 à l'intimé et soutient que les premiers juges auraient constaté les faits de manière inexacte en ne retenant pas que l'intention de l'appelante était bel et bien de suspendre l'intimé de ses fonctions d'entraîneur de la 1^{re} équipe et non pas de le licencier.

Ce grief sera examiné plus loin (cf. consid 4.3 infra) en tant qu'il ne relève pas de la constatation des faits mais de l'appréciation juridique, étant au demeurant observé que le jugement attaqué reproduit intégralement la teneur du courrier du 14 avril 2017.

3.2.4 L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le courrier que son président a adressé le 18 avril 2017 à J. _____ en réponse à sa lettre de démission du 14 avril 2017, lequel précise que l'intimé n'a pas été licencié mais suspendu avec effet immédiat.

Dans la mesure où ce courrier a été produit par la défenderesse avec le bordereau de pièce produit à l'appui de sa réponse (P. 3), l'état de fait a été complété dans ce sens.

4.

4.1 L'appelante soutient que de nombreux éléments du dossier viendraient étayer sa thèse selon laquelle, lors de ses entrevues avec l'intimé, notamment celle du 11 avril 2017, il aurait toujours été question de « mise à l'écart », soit de suspension et non de licenciement. Elle prétend qu'il n'était en effet pas question de licencier l'intimé mais de lui donner une autre fonction au sein du club et de le suspendre par rapport à son mandat de la 1^{re} équipe.

4.2 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 ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

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. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A 480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.1 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2 non publié in ATF 136 III 94 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JdT 2004 I 63 ; ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JdT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylér, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 572). En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 consid. 1c).

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 consid. 4.1 et la jurisprudence citée ; TF 4C.30312005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à l'origine de la décision de résiliation immédiate ; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e

éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279). Des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient par ailleurs être pris en considération (ATF 127 III 310 consid. 4a ; ATF 124 III 25 consid. 3c ; ATF 121 III 467 consid. 5a et b). En revanche, il y a lieu d'admettre, sous certaines conditions restrictives, la possibilité de se prévaloir après coup d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. En effet, dès l'instant où l'art. 337 CO prescrit au juge de tenir compte des règles de la bonne foi, ce serait méconnaître cette disposition que d'ignorer l'existence d'un semblable motif. Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 121 III 467 ; ATF 124 III 25).

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. 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 (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.17412003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. citées ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO).

Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification (« Änderungskündigung»). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles. En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé. La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché. Un congé-modification sera en outre qualifié de congé-représailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (TF 40.282/2006 du 1^{er} mars 2007 et les réf. citées).

4.3 En l'espèce, tout l'argumentaire de l'appelante consiste à dire que l'autorité précédente n'aurait pas constaté les faits de manière exacte et que ce qui aurait été signifié à l'intimé, c'est une suspension de sa fonction d'entraîneur de la 1^{re} équipe. Les premiers juges ont retenu qu'il s'agissait bien d'un licenciement avec effet immédiat notamment au motif que J._____, entraîneur-assistant, et X._____, Team Manager de la 1^{re} équipe, avaient démissionné à l'annonce du départ de l'intimé et que le message adressé par l'intimé au président de l'appelante dans la soirée du 11 avril 2017 évoquait bien un licenciement sans que cela suscite de réaction de la part du destinataire. Or, selon les témoignages de D._____ et de M._____, ce qui aurait été communiqué aux tiers, notamment aux joueurs le soir du 11 avril 2017, c'est que l'intimé avait été suspendu et qu'il n'entraînerait plus la 1^{re} équipe. Dans la mesure où

ces témoignages émanent respectivement du vice-président et actionnaire de l'appelante et d'un joueur de l'appelante, ils doivent toutefois être appréciés avec retenue, vu d'une part l'intérêt évident du premier témoin à l'affaire et d'autre part les rapports étroits existant entre le second témoin et le club qui l'emploie.

Par la suite, dans un courrier électronique du 21 avril 2017, le président de l'appelante a indiqué à l'intimé, en substance, qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement mais d'une suspension ; l'intimé arrêta avec effet immédiat ses fonctions au sein de la 1^{re} équipe et était pour le surplus toujours présent dans l'organigramme du club mais plus sous le staff de cette équipe. Selon un article publié le même jour sur le site www.footvaud.ch, l'intimé n'était plus l'entraîneur de la première équipe et en attendant l'intersaison, durant laquelle le club se mettait à la recherche d'un nouveau coach, ils seraient trois à assurer l'intérim. Il ressort ainsi de l'ensemble du dossier que l'appelante, quel que soit le terme utilisé – licenciement ou suspension – avait l'intention de se séparer de l'intimé en tant qu'il entraîna la 1^{re} équipe mais n'excluait pas de lui trouver une autre fonction au sein du club. A aucun moment il n'a été question de faire reprendre à l'intimé ses fonctions d'entraîneur de la 1^{re} équipe pour la saison qui suivait, alors même qu'il avait été engagé en cette qualité. L'appelante soutient elle-même qu'il était question de lui trouver une autre fonction au sein du club, mais cela constitue une modification – dès lors que le contrat de travail mentionne expressément que l'intimé est engagé en qualité d'entraîneur de la première équipe – que l'intimé n'était pas tenu d'accepter. Faute d'acceptation de sa part, il y a bien eu résiliation des rapports de travail, conformément aux principes exposés ci-dessus. Ainsi, eu égard à la teneur du contrat de travail, la « suspension » de l'entraîneur par rapport au mandat de la 1^{re} équipe constituait bien un licenciement avec effet immédiat. Pour le surplus, même si l'appelante ne le plaide pas, on ne saurait considérer que les défaites de la 1^{re} équipe et le risque de relégation constitue des justes motifs de licenciement de l'entraîneur avec effet immédiat.

Le grief est dès lors infondé.

5.

5.1 Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

5.2 En vertu de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié ; une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 consid. 5a ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e). L'indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c), entrent aussi en considération (pour un aperçu de la jurisprudence, voir TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 5.2.1). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., pp. 609-610).

5.3 En l'espèce, l'appelante ne fait pas valoir d'autres moyens à titre subsidiaire en ce qui concerne les conséquences pécuniaires du licenciement immédiat injustifié de l'intimé, qu'il s'agisse de la créance en dommages-intérêts fondée sur l'al. 1 de l'art. 337c CO ou de l'indemnité fondée sur l'al. 3 de cette même disposition.

Dans la mesure où le contrat de travail devait effectivement prendre fin le 30 juin 2018, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimé avait droit à son salaire depuis le mois de juillet 2017, intérêts moratoires en sus, jusqu'à l'échéance de son contrat de durée déterminée. En ce qui concerne l'exigibilité de la créance de l'intimé, on ne saurait reprocher aux premiers juges de ne pas avoir fait application de l'art. 339 al. 1 CO, disposant qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles, dès lors que l'intimé a conclu à ce que les salaires des mois d'août 2017 à juin 2018 lui soient versés à la fin de chaque mois. L'échéance des montants dus à l'intimé, telle que fixée aux chiffres III et IV du dispositif du jugement, ne prête ainsi pas le flanc à la critique. La fixation de l'indemnité due en raison du licenciement immédiat injustifié, à hauteur d'un mois de salaire dû à l'intimé, échappe également à toute critique au vu des principes jurisprudentiels exposés ci-dessus.

6.

6.1 Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement 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 Alexandre Zen-Ruffinen (pour K. _____),
- Me Philippe Renz (pour H. _____),

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

- Mme la Présidente 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 :