

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 18 juin 2018

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

* * * * *

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **T.**_____, **A.**_____, à [...],
défendeur, contre le jugement rendu le 20 mars 2018 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant
l'appelant d'avec **G.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 20 mars 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a notamment dit que A. _____ était le débiteur de G. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme de 9'500 fr. bruts à titre de salaire avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2017, sous déduction des charges sociales usuelles (I), a dit que A. _____ était le débiteur de G. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme de 1'000 fr. nets à titre d'indemnité (II), a dit que A. _____ devait verser à G. _____ le montant de 1'800 fr. à titre de dépens (III), a dit que toutes autres ou plus amples conclusions étaient rejetées (IV) et a rendu le jugement sans frais (V).

Appelés à statuer sur une demande en contestation de la résiliation immédiate des rapports de travail et en paiement du salaire, les premiers juges ont retenu que le recours aux expressions « vaffanculo » et « ferme ta gueule » par G. _____ envers son employeur A. _____ était un acte isolé qui n'avait pas fait l'objet d'un avertissement de licenciement de la part de ce dernier. Par appréciation des témoignages, les premiers juges ont retenu que l'employé n'avait pas eu une attitude agressive ni menaçante envers la cliente présente au moment des faits ou son employeur, de sorte que son comportement, soit l'usage des insultes « ferme ta gueule » et « vaffanculo », n'était pas un motif justifié de licenciement immédiat. Les premiers juges ont également examiné si l'employé avait travaillé pour d'autres clients à l'insu du défendeur et ont considéré que compte tenu de l'ensemble des éléments au dossier ainsi que des différents témoignages, le défendeur n'était pas parvenu à démontrer que son employé se livrait à un travail annexe non autorisé, de sorte que le licenciement immédiat était également injustifié pour ce motif.

B. Par acte du 3 mai 2018, A. _____ a interjeté appel contre ce jugement et a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement à la

réforme du jugement en ce sens que les conclusions prises par G. _____ dans sa demande du 11 octobre 2017 soient rejetées et que, reconventionnellement, G. _____ soit déclaré le débiteur de A. _____ et lui doive immédiat paiement de la somme de 6'212 fr. 56 plus intérêt à 5 % l'an dès le 27 février 2016, ainsi que de la somme de 117 fr. 35 plus intérêt à 5 % l'an dès le 27 février 2016. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement.

Par réponse spontanée du 8 juin 2018, G. _____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel, dans la mesure de sa recevabilité.

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

1. A. _____ (ci-après : le défendeur ou l'employeur) exploite en raison individuelle l'entreprise T. _____.

2. Le 5 mai 2016, G. _____ (ci-après : le demandeur ou l'employé) et le défendeur ont conclu un contrat de travail pour une durée indéterminée à 100 % à compter du 3 mai 2016, le délai de résiliation étant d'un mois pour la fin d'un mois. Le demandeur a été engagé en qualité de mécanicien automobiles dans le garage du défendeur, pour un salaire mensuel brut de 4'750 fr. versé douze fois l'an.

3. En date du 1^{er} décembre 2016, alors que le demandeur travaillait sur la voiture d'une cliente présente au moment des faits, le défendeur lui a dit qu'il était sale ou qu'il avait les mains sales. Le demandeur a répondu au défendeur « ferme ta gueule » et « vaffanculo ». Il est ensuite allé se laver les mains.

Entendu à l'audience d'instruction, G. _____ a déclaré que l'injure lui avait échappé après une accumulation de beaucoup de travail. Il a expliqué qu'il avait changé beaucoup de pneus et qu'il était sale. Il

avait demandé à son employeur de rentrer la voiture dans le garage parce qu'il était sale et que ce dernier se serait moqué de lui, raison pour laquelle il lui avait répondu « ferme ta gueule », mais qu'il l'avait dit « comme ça », que ce n'était pas agressif. Il s'était ensuite excusé.

Z. _____ a déclaré que G. _____ lui avait parlé de l'épisode précité et lui avait raconté qu'il était en train de faire un certain travail salissant et était allé vers A. _____ en étant sale. Il lui a expliqué que l'employeur se serait moqué de lui devant une cliente du garage et qu'il lui avait dit « ferme ta gueule ».

A. _____ a expliqué qu'étant un musulman croyant, il s'était senti humilié par les injures « vaffanculo » et « ferme ta gueule ». En effet, il a précisé que G. _____ ne pouvait pas faire pire que de lui dire « d'aller se faire enculer » parce que, selon ses dires, la sodomie constitue un péché pour la religion musulmane. Il a encore expliqué qu'il n'avait pas inscrit cette injure comme motif dans le courrier de licenciement car cela était trop humiliant pour lui et qu'il pensait que les motifs qu'il avait invoqués étaient suffisants. Ce ne serait que lors de l'audience du 5 février 2018, lorsqu'on lui aurait dit qu'il risquait de payer 20'000 fr., qu'il aurait décidé d'en parler, quitte à se faire humilier une nouvelle fois.

Présente au moment des faits, K. _____, alors cliente du garage de A. _____, a déclaré avoir le souvenir d'une altercation entre l'employeur et son employé lors de laquelle ce dernier, qui ne parlait pas bien le français, a insulté son employeur en italien en lui disant « vaffanculo ». A. _____ avait dit à son employé d'aller se laver les mains car elles étaient sales, ce que G. _____ avait finalement fait. Elle a précisé que la demande de l'employeur n'avait pas été faite sur le ton de la moquerie mais qu'elle ignorait la nature de la relation entre les deux personnes ; elle a notamment dit « ça n'est peut-être pas la même relation que dans mon activité où je dois vouvoyer mon employeur ». Le témoin a encore ajouté qu'il n'y avait ni agressivité ni menace dans le ton de G. _____ et qu'elle pensait que « c'était sorti comme ça, peut-être sous le coup de l'énervement », en ce sens qu'elle n'avait pas été

choquée par cette scène et qu'elle n'avait pas l'impression que l'employé ait voulu dire cela en sa présence.

4. Le 2 décembre 2016 au matin, lors de l'arrivée du demandeur sur son lieu de travail, le défendeur lui a signifié la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs. Il a invoqué, comme motifs du licenciement, les insultes du jour précédent devant une cliente ainsi que l'activité accessoire annexe non autorisée, en affirmant notamment que le demandeur avait travaillé pour son compte et avait acheté des pièces pour un usage hors professionnel malgré qu'il lui avait été demandé plusieurs fois de cesser toute activité annexe. Il a confirmé la résiliation par courrier recommandé daté du 5 décembre 2016.

5. Par courrier du 10 décembre 2016, le demandeur a contesté la résiliation de son contrat de travail. Il a notamment déclaré que le défendeur lui avait tenu des propos désobligeants en présence d'une cliente et que sa connaissance de la langue française étant limitée pour lui, il lui avait instinctivement dit « ferme te gueule », mais le regrettait.

6. Par courrier daté du 15 décembre 2016, le défendeur a confirmé licencier le demandeur avec effet immédiat pour justes motifs selon l'art. 337 CO pour les raisons déjà évoquées.

Dans ce courrier, l'employeur a affirmé que le demandeur avait acheté à plusieurs reprises des pièces pour des usages hors professionnel chez [...] SA, son fournisseur de pièces, que des témoins l'avaient vu travailler chez [...] à [...] ainsi que dans une station-service et qu'un témoin l'avait amené une dizaine de fois au garage [...] à [...] chez M. Z. _____ après le travail. Il a également affirmé avoir reçu plusieurs appels téléphoniques de clients qui cherchaient à joindre le demandeur afin de fixer des rendez-vous ou faire des réclamations en citant l'embrayage d'une Fiat Ducato. Le défendeur a réclamé au demandeur un préjudice financier qu'il a chiffré à environ 9'000 fr. ainsi que la valeur de matériel manquant qu'il a inventorié dans son garage.

En substance, il ressort de plusieurs témoignages concordants, soit notamment des déclarations d'Z._____, L._____, J._____, W._____, F._____ et D._____, que G._____ n'avait jamais travaillé pour un autre employeur. En revanche, plusieurs témoins, dont R._____ et N._____, ont déclaré qu'il avait acheté des pièces pour son propre compte et non pour le compte de son employeur, sans pour autant pouvoir préciser la destination de ces pièces.

B._____ a quant à lui déclaré que G._____ avait effectué du travail pour son propre compte en parallèle de son emploi pour son frère, A._____, et sans autorisation. Il le savait car l'un des clients de G._____ l'aurait appelé à propos d'un véhicule Fiat Ducato.

7. Par demande du 11 octobre 2017, G._____ a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois en concluant notamment à ce que A._____ soit reconnu son débiteur du montant brut de 9'500 fr. brut à titre de salaire pour les mois de décembre 2016 et janvier 2017, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2017, ainsi que du montant net de 12'000 fr. à titre d'indemnité correspondant au préjudice pour résiliation immédiate injustifiée, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} décembre 2016.

Par réponse du 30 novembre 2017, A._____ a conclu au rejet des conclusions prises par G._____. Reconvencionnellement, il a conclu à ce que ce dernier soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement des sommes de 6'212 fr. 56 et de 117 fr. 35 plus intérêts à 5 % l'an dès le 27 février 2016.

8. Une première audience d'instruction s'est tenue le 8 janvier 2018, lors de laquelle une liste des témoins a été dressée par chacune des parties. G._____ a déposé une réplique lors de cette audience et a confirmé ses conclusions.

Une deuxième audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 5 février 2018, lors de laquelle cinq témoins ont été entendus.

9. Par courrier daté du 2 février 2018, A. _____ s'est déterminé à la suite de l'audience du 5 février 2018 et a produit un bordereau de pièces II.

Par courrier du 16 février 2018, A. _____ a déposé de nouvelles déterminations et a produit un bordereau de pièces III.

10. Une troisième audience s'est tenue le 22 février 2018 lors de laquelle le tribunal a entendu les parties ainsi que six témoins.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il 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 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, nonobstant l'indication erronée des voies de droit au pied du jugement attaqué.

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'appelant fait valoir que, vu la maxime inquisitoire applicable, les premiers juges n'étaient pas en droit de refuser la production des bordereaux et onglets de pièces II et III.

3.2 Certaines causes soumises à la procédure simplifiée bénéficient de la maxime inquisitoire sociale, que le Code des obligations imposait déjà en droit du bail et en droit du travail (anciens art. 274d al. 3 et 343 al. 4 CO). Ainsi, l'art. 247 al. 2 CPC prescrit au tribunal d'établir les faits d'office dans les affaires visées à l'art. 243 al. 2 CPC (soit les affaires relevant *ratione materiae* de la procédure simplifiée) et dans certaines causes dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., en particulier dans les litiges portant sur le droit du travail (cf. ATF 142 III 402 consid. 2.1).

Selon l'art. 229 al. 3 CPC, lorsqu'il doit établir les faits d'office, le tribunal admet les moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations. C'est ainsi que, conséquence de la maxime inquisitoire, les parties peuvent introduire des faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations (ATF 142 III 402 consid. 2.1 ; ATF 139 III 457 consid. 4.4.3.2 ; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1, en matière de mesures protectrices de l'union conjugale ; TF 5A_756/2017 du 6 novembre 2017 consid. 3.3).

3.3 C'est dès lors à tort que les premiers juges ont refusé la production des bordereaux et onglets de pièces II et III. Ce vice peut être réparé en deuxième instance et l'état de fait a été complété par les éléments utiles de ces pièces, soit en l'occurrence que l'appelant est un musulman croyant qui considère la sodomie comme un péché de la

religion musulmane (cf. let. C. 3 supra). Dans la mesure où il s'agit de citations jurisprudentielles destinées à appuyer l'argumentation juridique de l'appelant, elles seront le cas échéant discutées dans la partie droit du présent arrêt (cf. consid. 5 infra).

4.

4.1 L'appelant fait valoir une constatation inexacte des faits, respectivement que l'état de fait doit être complété sur plusieurs points.

4.2 Il soutient que le fait que l'intimé lui ait dit « ferme ta gueule » et « vaffanculo » serait établi, notamment par le témoignage de K._____, de sorte que l'usage du conditionnel ne serait pas adéquat.

En l'espèce, l'état de fait du jugement a été modifié en ce sens qu'il est établi que l'intimé a dit à l'appelant « ferme ta gueule » et « vaffanculo » à la suite de la demande de ce dernier à son employé d'aller se laver les mains, en précisant que ces insultes ont été proférées « comme ça », sous le coup de l'énerverment, ainsi que cela résulte du témoignage de K._____ (cf. let. C. 3 supra).

4.3 L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu que l'intimé avait effectivement les mains sales, qu'il était allé se laver les mains et que l'appelant n'a pas demandé à l'intimé d'aller se laver les mains sur le ton de la moquerie.

En l'espèce, l'état de fait a été modifié en ce sens que l'indicatif a été utilisé s'agissant du fait que l'intimé avait les mains sales, que l'appelant lui a dit d'aller se les laver devant le témoin K._____, sans cependant que cela ne soit dit sur le ton de la moquerie et que l'intimé est effectivement allé se laver les mains (cf. let. C. 3 supra).

4.4 L'appelant soutient que l'état de fait devrait être complété en ce sens que l'intimé a bel et bien effectué du travail pour son propre compte et sans autorisation de son employeur.

L'état de fait n'a pas à être complété en ce sens. En effet, les témoins entendus ont tous affirmé que l'intimé n'avait jamais travaillé pour eux et aucun n'a affirmé avoir vu l'intimé travailler pour le compte d'un tiers, à l'exception du témoin B._____, dont les déclarations, compte tenu de ses relations de famille avec l'appelant, ne sont pas déterminantes dans la mesure où elles ne sont pas confirmées par d'autres témoignages.

Le fait que l'intimé ait acheté des pièces pour son propre compte et non celui de son employeur ne suffit pas à établir qu'il aurait travaillé pour le compte de tiers et l'appréciation des preuves des premiers juges sur ce point ne prête pas le flanc à la critique. C'est en vain que l'appelant soutient qu'il incombait à l'intimé de prouver, pour chaque pièce achetée, qu'elle avait été remise à un tiers sans travail effectué. Un tel renversement du fardeau de la preuve ne peut pas être admis, le fardeau de la preuve incombant au contraire à l'appelant, qui se prévaut d'un prétendu acte de concurrence.

5.

5.1 L'appelant soutient qu'en proférant l'insulte « vaffanculo », soit « va te faire enculer », l'intimé l'aurait « heurté au plus profond de son honneur », la sodomie étant un péché suprême selon la religion musulmane. Il se prévaut par ailleurs de l'arrêt TF 6B_794/2007 du 14 avril 2008, dont il résulte que l'expression « vaffanculo » constitue une injure, et soutient qu'une telle infraction pénale commise par un travailleur sur son lieu de travail constituerait toujours un juste motif de licenciement immédiat.

5.2

5.2.1 Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une

obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1).

Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1).

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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 in fine ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1).

5.2.2 Un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (TF 4A_60/2014 du 22 juillet

2014 consid. 3.3). Il a ainsi été jugé que l'autorité cantonale avait abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant d'admettre le licenciement immédiat d'un employé ayant menacé un collègue de lui « faire la peau », cette menace ayant été formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate avait eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (TF 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). A également été admis le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui avait notamment tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui avait lancé un verre d'eau à la tête, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt, l'employée ayant manqué de respect envers une collègue (TF 4C.247/2006 déjà cité consid. 2.3).

Il a été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire - et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition - dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, notamment dans le cadre d'un chantier de construction où une certaine rudesse a cours, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (TF 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

Le simple manque de respect de l'employeur, soit le recours à une reprise à l'expression certes grossières, mais appartenant au langage courant (« vaffanculo ») n'est pas un motif de renvoi avec effet immédiat (arrêt tessinois : JAR 2002 p. 280). D'ailleurs, selon la jurisprudence, « vaffanculo » est une injure formelle, soit une simple expression de mépris, sans que cette déclaration repose de manière reconnaissable sur des faits qui pourraient être prouvés (TF 6B_794/2007 du 14 avril 2008 consid. 3.1). En d'autres termes, dire « vaffanculo » à quelqu'un ne veut nullement dire qu'on le tienne pour un sodomite.

Il a également été jugé que n'abuse pas de son pouvoir d'appréciation le juge qui considère que des insultes, même grossières, d'un employé contre son chef d'atelier ne justifient pas un licenciement immédiat, lorsque l'altercation est la seule survenue après cinq mois de travail sans aucun incident (TF 4C.83/2004 du 29 avril 2004 consid. 3.1).

On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4).

5.2.3 Doit être exclu l'ajout après coup d'un motif reposant sur un fait que l'employeur, au moment du prononcé du licenciement, connaissait mais n'a pas désigné comme motif de licenciement (Witzig, Droit du travail, Genève 2018, n. 889 p. 310 et les réf. citées).

5.3 En l'espèce, l'appelant n'a fait valoir l'injure « vaffanculo » ni dans sa lettre de licenciement ni même dans sa réponse du 30 novembre 2017. Ce n'est qu'après que le témoin K. _____ avait dit à l'audience du 5 février 2018 avoir entendu ces mots que l'appelant s'en est prévalu dans ses courriers des 2 et 16 février 2018. A cet égard, l'appelant n'est pas crédible lorsqu'il affirme que cette injure aurait été trop humiliante pour lui et que ce n'est que lorsqu'il aurait appris à l'audience du 5 février 2018 qu'il risquait de

payer 20'000 fr. qu'il aurait décidé d'en parler, le risque procédural existant dès le dépôt de la demande. Il apparaît ainsi pour le moins douteux que ce motif puisse être ajouté après coup, dans la mesure où l'on ne se trouve pas dans le cadre d'un état de fait découvert après la résiliation (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2^e éd. 2014, n. 11 ad art. 335 CO p. 159).

Quoi qu'il en soit, à supposer qu'il faille tenir compte du caractère objectivement injurieux au sens pénal de l'expression litigieuse, qui constitue une injure formelle (cf. TF 6B_794/2007 du 14 avril 2008), la jurisprudence, si elle retient qu'une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue en principe un motif justifiant un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), applique ces principes de manière nuancée en cas d'échanges verbaux vifs, voire injurieux, les circonstances du cas d'espèce étant déterminantes (outre les arrêts cités ci-dessus, cf. CREC I 23 septembre 2004/720 consid. 5b).

En l'espèce, comme l'a relevé le témoin K._____, les propos litigieux n'ont pas été tenus par l'intimé de manière agressive ou d'un ton menaçant, mais sont sortis « comme ça », sous le coup de l'énervement dans un cadre de tension au moment où l'employeur lui avait dit d'aller se laver les mains devant une cliente, d'un ton qui n'était certes pas moqueur (cf. témoignage de K._____), mais que l'intimé a pris pour tel (cf. témoignage d'Z._____). Il n'est pas établi qu'en les proférant, l'intimé ait entendu humilier son employeur ni même l'injurier, en particulier qu'il ait entendu s'en prendre à la religion de ce dernier, ces propos étant sortis « comme ça ». Il ressort d'ailleurs de l'arrêt JAR 2002 p. 280, rendu par des juges italophones, que l'expression « vaffanculo », certes grossière, apparaît largement dans le langage courant et qu'elle constitue une injure formelle ne reposant sur aucun allégué de fait (TF 6B_794/2007 déjà cité consid. 3.1). Dans ces circonstances, les propos tenus apparaissent comme un manque de respect de l'employeur par l'emploi d'une injure formelle. Il résulte par ailleurs du témoignage de K._____ que l'intimé ne voulait pas qu'elle entende ses propos, de sorte que l'on doit retenir qu'ils n'ont pas été émis dans le but de dénigrer l'employeur devant un tiers.

L'intimé a ensuite immédiatement donné suite à l'ordre qui lui avait été donné, en allant se laver les mains, de sorte que l'on ne peut pas retenir une insubordination comme le plaide l'appelant. Il y a également lieu de tenir compte de ce que ces propos ont été tenus dans un contexte de garage, où le langage est certainement moins policé que dans d'autres métiers (cf. témoignage de K. _____ : « ce n'est peut-être pas la même relation que dans mon activité où je dois vouvoyer mon employeur »). Il s'agit par ailleurs d'un acte tout à fait isolé, aucune autre altercation n'ayant été retenue dans les rapports de travail.

Dans ces circonstances, les premiers juges n'ont pas mésusé de leur pouvoir d'appréciation en considérant que les propos tenus par l'intimé, qui constituaient un écart unique, ne revêtaient pas, compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce, un caractère objectivement suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat. Que l'appelant se soit senti profondément humilié, comme il ne l'a fait valoir que plus d'une année plus tard, est à cet égard irrelevant, le ressenti subjectif n'étant pertinent que pour déterminer si l'acte objectivement constitutif d'un juste motif a effectivement rompu les relations de confiance.

6. Quant à l'autre motif invoqué, soit le fait que l'intimé aurait travaillé pour le compte de tiers, dès lors qu'il n'est pas établi en fait (cf. consid. 4.4 supra), il est dépourvu de tout fondement.

7. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

Compte tenu de la nature du litige, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé ayant déposé une réponse spontanée sans y avoir été invité.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens 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 Nicolas Saviaux (pour A. _____),
- Me Richard-Xavier Posse (pour G. _____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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 :