

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 21 novembre 2019

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Colombini et Mme Bendani, juges
Greffière : Mme Pitteloud

Art. 337b et 337c CO ; 229 al. 3 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **C.**_____, à [...],
défenderesse, et sur l'appel joint interjeté par **N.**_____, au [...],
demandeur, contre le jugement rendu le 29 janvier 2019 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant les
parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 janvier 2019, dont les considérants ont été adressés aux parties le 21 mai 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse C._____ devait payer au demandeur N._____ la somme de 7'741 fr. 20 brut, sous déduction des cotisations d'assurances sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2017 (I), a rendu le jugement sans frais judiciaires (II), a compensé les dépens de la procédure (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges étaient appelés à statuer sur une demande en paiement introduite par N._____ contre son ancienne employeuse C._____ ensuite de son licenciement immédiat. Ils ont en substance considéré que la défenderesse avait invoqué le motif pour justifier le licenciement avec effet immédiat dans ses *novas* du 28 janvier 2019, comme elle était en droit de le faire, mais alors que les pièces établissant sans équivoque le comportement fautif du demandeur étaient à sa disposition depuis le mois de mars 2018. Ils ont retenu que ce faisant, l'employeuse n'avait pas agi avec la célérité exigée par la jurisprudence et avait à tort licencié le demandeur avec effet immédiat.

B. a) Par acte du 24 juin 2019, C._____ a interjeté appel du jugement du 29 janvier 2019, en concluant, sous suite de frais et dépens et en substance, principalement à sa réforme en ce sens qu'il soit constaté que C._____ n'est pas la débitrice et ne doit aucun paiement à N._____, celui-ci étant condamné à tous les frais et dépens. Subsidiairement, C._____ a conclu à l'annulation du jugement entrepris et au renvoi du dossier de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision. Elle a produit un bordereau de pièces.

b) Par acte du 27 août 2019, N._____ a déposé une réponse et un appel joint. Il a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de

l'appel et à la réforme du jugement du 29 janvier 2019 en ce sens que C._____ soit condamnée à lui verser le montant brut de 10'426 fr. 80, avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2017, et le montant net de 16'122 fr. 75, avec intérêt à 5 % l'an dès le 24 avril 2017.

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

1. Le 2 mai 2012, N._____ et C._____ ont conclu un contrat de travail d'une durée indéterminée pour une activité d'aide coffreur dès le 7 mai 2012. Les rapports de travail étaient notamment régis par la convention complémentaire de la maçonnerie et du génie civil du canton de Vaud (ci-après : CCT).

2. a) Par courrier du 6 novembre 2015, C._____ a indiqué à N._____ que les fiches d'heures n'étaient pas complétées de manière consciencieuse et qu'en cas de désaccord avec son employeuse, il devait en discuter avec celle-ci, mais ne pouvait pas tout simplement ne pas se présenter à son travail sans rien dire. C._____ a rappelé à N._____ la teneur des art. 72 CCT et 337d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) et l'a informé qu'elle ne pouvait pas accepter un tel comportement et qu'elle serait contrainte, en cas de récidive, de résilier le contrat de travail.

Dans un courrier intitulé « Avertissement », adressé à N._____ le 11 février 2016, C._____ a constaté que les travaux n'avançaient pas et que les collaborateurs sur place ne travaillaient pas de façon optimale (pause dépassée, arrêt fréquent, discussions, etc.).

Dans un courrier du 21 juillet 2016, également intitulé « Avertissement », C._____ a écrit à N._____ qu'il avait quitté son poste de travail les 15 et 18 juillet 2016 à 14 h 00 sans en informer personne, qu'un tel comportement n'était pas acceptable et qu'il s'agissait du troisième avertissement en moins d'une année. Elle l'a averti qu'en cas

de récidive tant par son comportement que par une quantité insuffisante de productivité ou qualité de travail, elle serait contrainte de le licencier.

b) Le 2 février 2017, N._____ a informé son employeuse C._____ qu'il avait été cité à comparaître en qualité de témoin le 7 février 2017, une tentative de meurtre ayant été commise alors qu'il travaillait en qualité d'agent de sécurité le 16 octobre 2017.

Dans un courrier du 14 février 2017, C._____ a indiqué à N._____ qu'elle avait été surprise d'apprendre qu'il avait un deuxième emploi. C._____ a attiré l'attention de N._____ sur le fait qu'il exerçait une activité à 100 % auprès d'elle et que son devoir était de l'informer, puisque conformément à l'art. 321a CO, il n'avait pas le droit d'exercer une activité auprès d'un autre employeur sans son accord. C._____ a ajouté que si elle venait à constater que l'activité d'agent de sécurité de N._____ avait un impact sur la qualité de son travail ou sur sa sécurité sur les chantiers, elle se réservait le droit de lui demander de cesser cette activité.

3. Le 21 avril 2017, H._____, associé gérant de C._____, s'est rendu sur le chantier où travaillait N._____. A cette occasion, il a constaté que N._____ s'était assoupi.

Par lettre recommandée du 24 avril 2017, C._____ a licencié N._____ avec effet immédiat. Dans ce courrier, C._____ a notamment rappelé à N._____ le contenu de l'avertissement du 21 juillet 2016 et de son courrier du 14 février 2017. C._____ a fait part à N._____ du fait que le 21 avril 2017, H._____ avait constaté qu'il avait abandonné son poste de travail pour dormir. Elle a relevé qu'un tel comportement était inadmissible et démontrait que le cumul des activités de N._____ n'était pas compatible. Elle a ajouté qu'au vu de ce qui précédait et des divers avertissements adressés à N._____, elle considérait que le lien de confiance qui la liait au prénommé était totalement rompu.

Par courrier du 28 avril 2017, N._____ a contesté les motifs de son licenciement. Il a exposé, en bref, qu'il n'était pas en train de dormir lorsqu'H._____ l'avait trouvé le 21 avril 2017, précisant qu'il se sentait mal après la prise d'un médicament. Par ailleurs, il a contesté que C._____ aurait ignoré son second travail du vendredi soir et du samedi et qu'elle ne lui avait jamais demandé de cesser cette activité.

4. a) Par demande du 16 novembre 2017 adressée au tribunal, N._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que C._____ soit condamnée à lui verser le montant brut de 11'959 fr., avec intérêt à 5 % dès le 21 avril 2017, et un montant net de 15'376 fr. 50, avec intérêt à 5 % dès le 21 avril 2017. A l'appui de cette écriture, il a notamment allégué qu'il exerçait une activité accessoire d'agent de sécurité de « quelques heures en fin de semaine » auprès de la société T._____ (ci-après : T._____) (cf. all. 9).

Par réponse du 8 mars 2018, C._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Le 14 mai 2018, N._____ a déposé une réplique. Il a notamment allégué travailler pour le compte de T._____ « quelques heures les soirées de fin de semaine » (cf. all. 131).

Le 30 mai 2018, C._____ a déposé une duplique. N._____ a déposé des déterminations le 20 juin 2018.

b) En cours d'instance, C._____ a requis la production en main de T._____ des décomptes de salaire et des horaires de travail de N._____.

Il ressort des pièces produites par T._____ le 22 octobre 2018 que N._____ a travaillé pour le compte de la société précitée à compter du 1^{er} mars 2016 et jusqu'à la fin des rapports de travail avec C._____. Il ressort par ailleurs du plan d'engagement personnel produit par T._____ que N._____ a travaillé pour le compte de cette société le

vendredi 15 juillet 2016 de 16 h 30 à 00 h 30, soit durant 8 heures. De même, il a travaillé auprès de cet employeur le samedi 16 juillet 2016 de minuit à 4 h 30, soit durant 4 h 30, puis de 16 h 30 à 23 h 00, soit durant 6 h 30. Le dimanche 17 juillet 2016, N._____ a travaillé pour T._____ de minuit à 7 h 00 soit durant 7 heures. Il a encore travaillé pour T._____ ce jour-là de 16 h 30 à minuit, soit durant 7 h 30. Il ressort également du plan d'engagement personnel qu'au mois de juillet 2016, N._____ a effectué un total de 51 h pour le compte de T._____. Les pièces produites le 22 octobre 2018 par T._____ démontrent également que N._____ a travaillé pour cette société notamment 78 h 15 au mois d'avril 2016, 46 h 30 en octobre 2016, 58 h 30 en décembre 2016, 60 h 45 en février 2017 et 64 h 15 en avril 2017. Il ressort encore de ces pièces que N._____ a travaillé pour le compte de T._____ notamment les 23, 24, 30 et 31 décembre 2016, ainsi que les 7 et 14 janvier 2017.

c) Le 28 janvier 2019, [...] a déposé un mémoire complémentaire contenant des *novas*. Les allégations nouvelles se fondaient notamment sur les pièces obtenues par voie de réquisition durant l'instruction, en particulier celles produites par [...] le 22 octobre 2018. A l'appui de cette écriture, C._____ a notamment allégué que N._____ avait travaillé pour le compte de T._____ dès le 1^{er} mars 2016 et ce jusqu'à la fin des rapports de travail la liant au prénommé en avril 2017. De même, elle a allégué que le 15 juillet 2016, N._____ avait travaillé pour le compte de T._____ de 16 h 30 à 00 h 30. Il s'agissait du jour où C._____ avait reproché à N._____, par avertissement écrit du 21 juillet 2016, d'avoir quitté son poste de travail à 14 h 00 sans motif et sans en informer ni le contremaître ni elle. C._____ a par ailleurs allégué que N._____ avait travaillé pour le compte de T._____ durant les périodes de vacances d'hiver auprès d'elle soit du 22 décembre 2016 au 15 janvier 2017.

Une audience a été tenue le 29 janvier 2019 par le tribunal, à l'occasion de laquelle N._____ a contesté les allégués du mémoire complémentaire du 28 janvier 2019.

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 2008 ; RS 272]), 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). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

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.

1.2 La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., 2019 [cité ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

L'appel joint formé par N._____ (ci-après : l'intimé ou l'appelant par voie de jonction) dans le délai imparti pour le dépôt de sa réponse est ainsi également recevable.

2.

2.1 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. 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. citées ; Jeandin, op. cit., nn. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC).

2.2 Les pièces produites par C._____ (ci-après : l'appelante) à l'appui de son appel sont recevables, puisqu'il s'agit de pièces de forme ou de pièces figurant au dossier de première instance.

3.

3.1 L'appelante reproche en substance aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimé n'était pas justifié. Elle soutient que ce serait à tort que l'autorité précédente a retenu qu'elle s'était prévalu à tard, soit dans son mémoire complémentaire du 28 janvier 2019, des éléments découverts en cours d'instruction. L'appelante invoque en outre les motifs dont elle estime qu'ils justifiaient le licenciement immédiat de l'intimé, en particulier les trois avertissements ayant précédé le licenciement et le fait qu'elle ignorait les détails de l'activité accessoire de l'intimé. De même, elle se prévaut des éléments de fait découverts avec la production des pièces requises en octobre 2018 - et pas en mars 2018 comme retenu par les premiers juges -, en particulier l'ampleur de l'activité accessoire exercée par l'intimé et l'abandon de son poste par celui-ci le 15 juillet 2016 pour aller travailler comme agent de sécurité au service de T._____.

De son côté, l'intimé soutient en substance que son licenciement immédiat serait injustifié. Il fait en particulier valoir que son comportement du 21 avril 2017 ne pouvait pas être mis en lien avec celui reproché par l'appelante dans l'avertissement du 21 juillet 2016.

3.2

3.2.1 L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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).

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 ; ATF130 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. 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 [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). 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 (cf. TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*). 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 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La réserve est ainsi de mise lorsque le congé

immédiat est donné dans le temps d'essai – qui se caractérise par la brièveté du délai de congé – ou dans la période qui suit le congé ordinaire et l'échéance du contrat. 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 ; ATF 108 II 444 consid. 2b ; TF 4A_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3 ; TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3).

L'exercice d'une activité professionnelle pour une entreprise tierce durant deux jours et demi constitue une grave violation de l'obligation de travail et de fidélité, violation d'autant plus grave que le travailleur est indépendant dans l'exercice de son activité (TF 17 août 1998, JAR 1999 p. 292).

3.2.2 La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c). L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance. Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 1113 consid. 6.3.2; 93 II 18). Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit

prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, SJ 2016 I p. 421).

3.2.3 Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure (TF 40.291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 750). Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services. Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO ; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO) ; le juge doit tenir compte notamment d'une faute concomitante du travailleur (ATF 121 III 64 consid. 3c). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort moral peut être allouée en sus (TF 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

3.2.4 Aux termes de l'art. 229 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux doivent être invoqués sans retard. L'invoication sans retard impose au plaideur de ne pas laisser s'écouler plus de quelques

semaines (utilisées par exemple pour effectuer des vérifications) pour procéder à l'allégation depuis le moment où il a eu connaissance des faits nouveaux proprement dits ou du moment où il aurait pu, avec diligence, faire état des faits nouveaux improprement dits (Colombini, op. cit., n. 1.2.2 ad art. 229 CPC). Cette règle s'efface dans le cas réservé par l'art. 229 al. 3 CPC, qui précise que lorsqu'il doit établir les faits d'office, le tribunal admet des faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations. Il s'ensuit que si la cause est, comme en l'espèce, soumise à la maxime inquisitoire sociale de l'art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux peuvent être librement introduits jusqu'aux délibérations (Tappy, CR-CPC, n. 26 ad art. 229 CPC).

3.3 Les premiers juges ont admis que l'intimé avait quitté son poste de travail à 14 h 00 le 15 juillet 2016, sans en informer l'appelante, pour aller travailler auprès d'un autre employeur, dont l'appelante ignorait alors l'existence, que ces faits étaient établis par pièces et que l'intimé avait ainsi gravement violé son devoir de fidélité. Ils ont relevé que si l'appelante avait appris le 15 juillet 2016 l'existence de ce manquement délibéré de l'intimé, avec les circonstances aggravantes d'un emploi parallèle au service d'un autre employeur pour un travail de nuit, elle aurait été en droit de le licencier avec effet immédiat. Les premiers juges ont toutefois considéré que l'appelante avait invoqué ce motif pour justifier le licenciement avec effet immédiat dans ses *novas* du 28 janvier 2019, comme elle était en droit de le faire, mais que les pièces établissant sans équivoque le comportement fautif de l'intimé étaient à sa disposition depuis le mois de mars 2018, que ce faisant l'employeuse n'avait pas agi avec la célérité exigée par la jurisprudence et ne pouvait donc pas se prévaloir de l'abandon de poste du 15 juillet 2016 comme motif justificatif du licenciement avec effet immédiat.

3.4

3.4.1 En l'espèce, force est de constater que l'appelante a usé, conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c), de la possibilité d'invoquer, en procédure, une autre circonstance qui existait au moment de la résiliation,

mais qui n'avait pas pu être invoquée parce qu'elle l'ignorait au moment du licenciement immédiat. En effet, l'appelante ne connaissait pas ces faits, à savoir l'abandon d'emploi au profit d'un autre employeur, avant que T._____ ait produit les pièces requises le 22 octobre 2018 - et pas en mars 2018, comme retenu à tort par les premiers juges. Pour le reste, contrairement à ce qui prévaut au moment du licenciement, la jurisprudence n'exige pas d'invoquer le motif découvert en cours de procédure sans délai. L'exigence du court délai de réflexion entre la découverte des motifs et le licenciement a été instaurée au motif que celui qui tarde à réagir donne à penser qu'il a renoncé au licenciement immédiat, respectivement peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Il ne se justifie pas de l'appliquer lorsque le motif est découvert ultérieurement, les rapports de travail ayant d'ores et déjà pris fin en raison du congé immédiat donné. Il suffisait donc que le motif découvert par la suite soit invoqué à temps en procédure par l'appelante (cf. art. 229 al. 3 CPC).

C'est dès lors à tort que les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait pas se prévaloir des motifs découverts en cours de procédure dans son mémoire complémentaire du 28 janvier 2019.

3.4.2 Il convient d'examiner si les manquements invoqués par l'appelante à l'appui de son mémoire complémentaire du 28 janvier 2019, soit que l'intimé a travaillé à son insu pour le compte de T._____ de mars 2016 à la fin des rapports de travail en avril 2017, qu'il a travaillé pour cette société le 15 juillet 2016 de 16 h 30 à 00 h 30, ainsi que durant les périodes de vacances d'hiver auprès de l'appelante constituaient des motifs suffisants pour justifier une résiliation immédiate.

L'intimé a reçu trois avertissements entre novembre 2015 et juillet 2016. Ainsi, dans un courrier du 6 novembre 2015, l'appelante a notamment indiqué à l'intimé que les fiches d'heures n'étaient pas complétées de manière consciencieuse et qu'il ne pouvait pas ne pas se présenter à son travail sans rien dire. Elle a précisé qu'elle serait contrainte, en cas de récidive, de résilier le contrat de travail. Dans un

courrier du 11 février 2016, l'appelante a constaté que les travaux n'avançaient pas et que les collaborateurs sur place ne travaillaient pas de façon optimale. Dans un courrier du 21 juillet 2016, l'appelante a écrit à l'intimé qu'il avait quitté son poste de travail les 15 et 18 juillet 2016 à 14 h 00 sans en informer personne, qu'un tel comportement n'était pas acceptable et qu'il s'agissait du troisième avertissement en moins d'une année. Elle l'a averti qu'en cas de récidive tant par son comportement que par une quantité insuffisante de productivité ou qualité de travail, elle serait contrainte de le licencier.

Dans le cadre de la présente procédure, il est apparu que l'intimé avait travaillé pour la société T._____, de mars 2016 à la fin des rapports de travail, sans en informer l'appelante. Les pièces produites le 22 octobre 2018 par T._____, en particulier le plan d'engagement personnel, ont en outre révélé que le 15 juillet 2016, l'intimé avait en réalité quitté son poste de travail auprès de l'appelante pour aller œuvrer pour le compte de T._____ de 16 h 30 à 00 h 30, soit durant 8 heures. De même, il en est ressorti que l'intimé avait travaillé auprès de cet employeur le samedi 16 juillet 2016 de minuit à 4 h 30, puis de 16 h 30 à 23 h 00. L'intimé avait encore travaillé pour T._____ le dimanche 17 juillet 2016 de minuit à 7 h 00, puis de 16 h 30 à minuit.

Ces pièces ont en outre démontré que l'intimé avait effectué un total de 51 h pour le compte de T._____ au mois de juillet 2016, respectivement de 78 h 15 en avril 2016, de 46 h 30 en octobre 2016, de 58 h 30 en décembre 2016, de 60 h 45 en février 2017 et de 64 h 15 en avril 2017. L'intimé avait de plus travaillé pour T._____ les 23, 24, 30 et 31 décembre 2016, ainsi que les 7 et 14 janvier 2017. Ce faisant, l'intimé n'a pas seulement consacré quelques heures à une activité accessoire, mais a au contraire empiété sur son activité principale à 100 %, ce plus particulièrement le 15 juillet 2016, pour se consacrer à son travail d'agent de sécurité et ce sans en informer d'aucune manière l'appelante.

Certes, en février 2017, l'appelante a appris que l'intimé exerçait une activité accessoire. Par courrier du 14 février 2017, elle a toutefois informé ce dernier qu'il était employé chez elle à 100 %, qu'il n'avait pas le droit d'avoir un autre employeur sans son accord et qu'elle se réservait par conséquent le droit de demander la cessation de cette activité en cas d'impact sur la qualité de son travail ou sur sa sécurité sur les chantiers. Il résulte de ce courrier que l'appelante ne connaissait en réalité ni l'identité de l'autre employeur de l'intimé, ni la quantité et la fréquence du travail effectué auprès de celui-ci. Dans ses écritures, l'intimé a d'ailleurs toujours allégué qu'il travaillait quelques heures en fin de semaine (cf. all. 9 de la demande du 16 novembre 2017 et 131 de la réplique du 14 mai 2018), ce qui ne correspond pas à la réalité au regard des heures mentionnées ci-dessus.

A la lecture du courrier du 14 février 2017, il est toutefois évident que l'appelante n'aurait pas toléré l'activité accessoire exercée dans les proportions rapportées ci-dessus, soit dépassant, à plusieurs reprises, une pleine semaine d'activité sur un mois.

Compte tenu de l'existence de précédents avertissements, on doit admettre que l'intimé a gravement violé son devoir de fidélité en quittant son travail le 15 juillet 2016, ce pour aller travailler ailleurs et sans en informer l'appelante. Par ailleurs, il n'a jamais indiqué à l'appelante le nom de son autre employeur ni le nombre d'heures exercées, lesquelles étaient tout à fait incompatibles avec l'exercice d'une activité principale sur un chantier. Par conséquent, le licenciement immédiat prononcé contre l'intimé doit être considéré comme justifié, ce qui exclut le versement d'une quelconque indemnité par l'appelante.

4.

4.1 Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre l'appel et de réformer le jugement entrepris en ce sens que la demande de l'intimé doit être rejetée, dépens de 3'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière

civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) à sa charge (art. 106 al. 1 CPC).

4.2 Compte tenu de l'admission de l'appel principal, il n'y a pas lieu de statuer sur les prétentions de l'appelant par voie de jonction mais de rejeter l'appel joint.

4.3 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

Au vu de l'issue du litige, l'intimé et appelant par voie de jonction versera à l'appelante la somme de 2'000 fr. (art. 7 TDC) à titre de dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC).

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

- I. L'appel est admis.
- II. L'appel joint est rejeté.
- III. Il est statué à nouveau comme il suit :
 - I. La demande déposée par N._____ est rejetée.
 - II. Le jugement de première instance est rendu sans frais judiciaires.
 - III. Le demandeur N._____ paiera à la défenderesse C._____ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens.
- IV. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

V. L'intimé et appelant par voie de jonction N. _____ doit verser à l'appelante C. _____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VI. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Pascale G. Genton (pour C. _____),
- [...] (pour N. _____),

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

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

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 :