

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 31 décembre 2019

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Merkli et Courbat, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 8 CC ; 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Q.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 17 avril 2019 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **W.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 avril 2019, dont les considérants ont été adressés aux parties le 20 août 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a prononcé que Q._____ devait payer à W._____ la somme de 9'141 fr. 45, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juillet 2017, ainsi que la somme de 4'800 fr., montant net, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juillet 2017, puis sous déduction d'un montant net de 1'158 fr. 20 (I et II), que Q._____ devait délivrer à W._____ un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO (III), que la décision était rendue sans frais (IV) et que Q._____ devait payer à W._____ la somme de 2'500 fr. à titre de dépens (V).

En droit, appelés à statuer sur une action en paiement introduite par W._____ (ci-après : le demandeur ou l'intimé) en raison de son licenciement immédiat par son ancien employeur Q._____ (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) qu'il considérait comme injustifié, les premiers juges ont considéré, en substance, que les versions des parties divergeaient quant aux événements des 30 juin 2017 et 10 juillet 2017 ayant conduit la défenderesse à prendre la décision de licencier le demandeur ; ce dernier niait, d'une part, avoir, le 30 juin 2017, traité le père de l'administrateur de la défenderesse de « trou du cul », indiquant plutôt que c'est lui qui s'était fait crier dessus, et, d'autre part, avoir, le 10 juillet 2017, refusé d'effectuer son travail en se précipitant chez son médecin pour obtenir un certificat médical, expliquant que ce jour-là, il ne s'était effectivement pas senti bien et que c'était pour cette raison qu'il avait quitté le chantier et s'était rendu chez son médecin. Les premiers juges ont relevé que les témoins entendus dans le cadre de la procédure étaient des témoins indirects et n'avaient permis de confirmer aucune des deux versions en présence. Ils ont également considéré qu'il était troublant que le contremaître auquel le demandeur aurait fait un refus d'ordre le 10 juillet 2017 ne se fût pas présenté comme témoin malgré la

convocation à plusieurs audiences, alors que le fardeau de la preuve du caractère justifié du congé incombait à la défenderesse, de sorte que celle-ci avait échoué dans cette preuve. Enfin, même si la version de la défenderesse était retenue, les faits reprochés ne seraient pas assez graves, une certaine rudesse étant admissible sur un chantier selon la jurisprudence fédérale. Ainsi, ces évènements ne sauraient justifier un licenciement immédiat, de surcroît sans avertissement préalable. Or, le tribunal a relevé qu'un avertissement devait être clair et précis et que tel n'avait pas été le cas pour les faits survenus le 30 juin 2017. Au vu de ces éléments, il a considéré que le licenciement immédiat était injustifié. Par surabondance, il a été retenu que ce congé était tardif, car la lettre de licenciement, bien que datée du 10 juillet 2017, n'avait été envoyée au demandeur que le 15 juillet 2017.

B. Par acte du 19 septembre 2019, Q._____ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions de W._____ soient rejetées et subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause en première instance pour nouveau jugement.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer sur l'appel.

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

1. Q._____ est une société sise à [...], inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud. Elle a pour but l'exploitation d'une entreprise de [...] dans le domaine du bâtiment. A._____ en est l'administrateur unique.

2. Par contrat de travail du 22 mars 2017, W._____ a été engagé par la défenderesse pour une durée déterminée, à savoir du 22 mars 2017 au 22 juin 2017, en qualité de manoeuvre à 100 %. En sus dudit

contrat, les rapports de travail liant les parties étaient soumis à la Convention collective de travail du second œuvre romand (CCT-SOR).

Le contrat de travail liant les parties prévoyait en faveur du demandeur un salaire de 26 fr. brut de l'heure, vacances et treizième salaire non compris. Le demandeur n'a toutefois perçu ce montant qu'au mois de mars 2017, le salaire des mois suivants ayant été augmenté à 27 fr. de l'heure.

Le demandeur a continué à travailler pour la défenderesse après l'échéance de ce contrat de durée déterminée. Il était en outre prévu qu'un contrat de durée indéterminée soit alors conclu par les parties.

A. _____ a affirmé que durant les trois premiers mois de travail, W. _____ avait été un « bon manœuvre, sans plus ».

3. a) Au bénéfice d'un certificat médical, le demandeur a été mis en arrêt de travail du mardi 4 juillet au vendredi 7 juillet 2017. Le lundi 10 juillet 2017, le demandeur s'est présenté au travail, mais il est parti peu de temps après pour se rendre chez son médecin, qui l'a alors mis à nouveau en incapacité de travail à un taux de 100 %, et cela du 10 au 31 juillet 2017.

b) La défenderesse a licencié le demandeur avec effet immédiat par courrier recommandé daté du 10 juillet 2017, dont la teneur est la suivante :

« Monsieur,

Ce matin à 9 heures, nous avons notifié votre renvoi avec effet immédiat pour faute grave.

Vous avez refusé d'exécuter la mission qui vous incombait et avez manqué de respect à votre chef d'équipe devant plusieurs témoins, cela n'était pas la première fois.

Plus tard dans la matinée, vous vous êtes rendu chez le médecin afin de revenir vers nous avec un certificat médical. Nous vous informons que nous n'en tenons pas compte et le considérons comme nul. En effet, il date de

après (sic) cet incident et n'avez parlé à aucun moment de devoir vous rendre en consultation.

En ce qui nous concerne, votre licenciement est maintenu à partir de ce jour, le 10 juillet 2017.

En vous souhaitant le meilleur pour votre avenir professionnel, recevez, Monsieur, nos cordiales salutations. »

Cette lettre de congé n'a toutefois été envoyée au demandeur qu'en date du 15 juillet 2017 et elle lui a été notifiée le 19 juillet 2017.

Il est ressorti de l'instruction de première instance que ce sont en particulier deux incidents survenus les 30 juin et 10 juillet 2017 sur des chantiers où œuvrait la défenderesse qui ont été à l'origine de la décision de licencier le demandeur. Toutefois, les parties ont des versions totalement contradictoires au sujet de ces événements. S'agissant en premier lieu du 30 juin 2017, A._____ a expliqué lors de son interrogatoire en qualité de partie que le jour en question, pendant un apéritif de fin de journée, le demandeur, après s'être plaint du travail que les ouvriers de la défenderesse devaient effectuer, avait insulté son père (ndr : le père d'A._____) en le traitant de « trou du cul » et de « fils de pute », que son père et le demandeur s'étaient ensuite empoignés, qu'il (ndr : A._____) était alors intervenu avec deux ou trois ouvriers et qu'il avait « clairement dit [au demandeur] que c'était la première et dernière fois qu'il manquait de respect soit à [lui], soit à [s]a mère, soit à [s]on père, soit à l'un de [s]es ouvriers, faute de quoi il serait mis à la porte avec effet immédiat », précisant que « suite à cela, les choses en sont restées là ». Le demandeur, interrogé le même jour, a contesté les faits qui lui étaient reprochés, indiquant que c'était le père d'A._____ qui avait commencé à lui crier dessus et à hausser le ton et qu'il (ndr : le demandeur) avait alors jeté le verre qu'il tenait dans les mains et haussé lui aussi le ton, avant qu'A._____ n'intervienne.

Quant aux faits du 10 juillet 2017, la défenderesse a allégué que le demandeur avait « refusé l'ordre de son chef de porter du matériel au motif qu'il n'avait pas été engagé pour cela », puis qu'il s'était précipité chez son médecin pour obtenir un certificat médical. Interrogé à cet égard,

A._____ a précisé qu'après que le chef de chantier l'eut informé par téléphone que le demandeur avait refusé de monter le matériel et quitté le chantier, il (ndr : A._____) s'était rendu sur place, vers 9h00, qu'il avait alors immédiatement téléphoné au demandeur, qui lui avait confirmé qu'il « estimait ne pas devoir faire cela » (ndr : le travail demandé), et que c'était « à ce moment qu'[il lui avait] notifié [oralement] son licenciement immédiat ». Il a ajouté que W._____ lui avait apporté son certificat médical le lendemain matin et qu'il (ndr : A._____) avait alors dit à sa mère de le transmettre à l'assurance pour que celle-ci fasse un contrôle. Le demandeur a indiqué pour sa part que le 10 juillet 2017, il ne s'était pas senti bien et que c'était pour cette raison-là qu'il avait quitté le chantier et qu'il s'était rendu chez son médecin. Il a ensuite confirmé avoir apporté son certificat médical à son employeur le lendemain matin, vers 6h20, et a précisé ce qui suit à ce propos : « (...) j'ai donné le certificat à sa maman (ndr : sous-entendu la mère d'A._____). Quand il (ndr : A._____) a vu que le certificat allait du 10 au 31, il a dit à sa mère de le déchirer. Il m'a dit "dégage d'ici, je ne veux plus te voir", ce à quoi j'ai dit "je n'accepte pas d'être traité ainsi" ».

Trois témoins - employés de la défenderesse au moment des faits - ont été entendus en première instance au sujet des événements des 30 juin et 10 juillet 2017, à savoir S._____, X._____ et M._____, ces deux derniers ne travaillant toutefois plus pour la défenderesse au moment de leur audition du 20 février 2019. Seul S._____ a été témoin direct de l'incident survenu le 30 juin 2017, à propos duquel il a déclaré ce qui suit, lors de son audition du 5 novembre 2018 : « (...) il (ndr : W._____) aurait été désagréable avec le père du patron après que ce dernier lui ait demandé de ranger du matériel. J'étais présent cet après-midi et j'ai vu ce qui s'est passé. Suite à cela, un avertissement oral lui a été donné par le patron. W._____ s'est ensuite entretenu avec A._____, après quoi W._____ s'est excusé. Par ailleurs, j'ai entendu que le patron disait à W._____ que c'était la dernière fois qu'il manquait de respect à son père, sinon il était licencié. Sur chaque chantier, W._____ refusait de porter du matériel. Il voulait simplement faire les joints ». A la question du conseil de la défenderesse de savoir s'il se

souvenait des termes employés par le demandeur lors de « l'agression au père du patron », ce témoin a affirmé qu'il lui semblait qu'il avait utilisé les termes de « trou du cul », « fils de pute », ainsi que « t'es un rien du tout pour me donner des ordres ». Il a encore ajouté ceci, toujours sur question du conseil de la défenderesse : « W._____ est allé contre le père d'A._____ en le poussant et en l'empoignant ». Les autres témoins entendus, soit X._____ et M._____, ont chacun affirmé, lors de leur audition du 20 février 2019, qu'ils n'étaient pas présents au moment des faits et qu'ils n'avaient jamais entendu le demandeur insulter le père d'A._____.

Quant aux événements du 10 juillet 2017, le témoin S._____ a précisé qu'on lui avait « raconté qu'il y avait le chef de ce chantier, M. [...], qui avait demandé à W._____ de porter, comme les autres employés, du matériel », qu'il y avait eu « à ce moment un refus d'ordre clair » et que « suite à cela, W._____ [était] parti chez le médecin ». Sur question du conseil du demandeur, le témoin a indiqué que ces faits lui avaient été rapportés par [...],X._____ « et deux ou trois autres personnes présentes ». Le témoin M._____ a pour sa part déclaré qu'il était sur le chantier le jour en question, qu'en revenant des toilettes, il avait entendu [...] dire au demandeur de « faire un nettoyage », que le problème était « parti de là », mais qu'il ignorait si [...] avait appelé le chef par la suite, que ce matin-là, il n'avait pas entendu le demandeur s'énerver ou « agir de façon négative » et qu'il ignorait pour quels motifs ce dernier avait été licencié.

c) Par courrier du 9 août 2017, l'assurance protection juridique du demandeur a indiqué à la défenderesse que le licenciement avec effet immédiat ne revêtait aucun juste motif, de sorte qu'il était injustifié. Elle a ajouté que le demandeur étant en incapacité de travail depuis le 10 juillet 2017, une résiliation ordinaire durant cette incapacité n'aurait pas pu être notifiée avant la fin du délai de protection. Enfin, elle a mis la défenderesse en demeure de verser au demandeur, dans un délai au 25 août 2017, l'équivalent de son salaire ordinaire brut jusqu'au 30 septembre 2017 ainsi qu'une indemnité au vu du caractère injustifié du

licenciement. Sans nouvelles de la part de la défenderesse dans le délai imparti, l'assurance protection juridique lui a imparti, par lettre du 28 août 2017, un ultime délai au 4 septembre 2017 « afin de donner suite aux prétentions de [son] assuré ». Le demandeur ne s'est pas manifesté.

d) L'incapacité de travail du demandeur a été prolongée par quatre certificats médicaux successifs jusqu'au 1^{er} octobre 2017.

Informé par le [...], soit l'assurance perte de gain de la défenderesse, qu'il ne bénéficiait plus de la couverture d'assurance d'indemnités journalières collective, le demandeur a accepté la proposition de l'assureur de maintenir son affiliation en qualité de membre individuel. Il s'est acquitté dans ce cadre-là d'une prime totale de 1'344 fr. 55 (992.40 + 352.14) et a perçu du 10 juillet 2017 au 30 septembre 2017 des indemnités journalières s'élevant au total à 9'965 fr. 45.

4. a) Par demande du 18 mars 2018, le demandeur, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 18 décembre 2017, a ouvert action contre la défenderesse, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que celle-ci soit astreinte à lui verser la somme brute de 9'141 fr. 45, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juillet 2017, à titre de salaire, ainsi que la somme nette de 9'890 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juillet 2017, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, et à lui délivrer, dans un délai de trente jours à compter de l'entrée en force de la décision, un certificat de travail « complet et bienveillant » au sens de l'art. 330a al. 1 CO, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP.

Par réponse du 15 juin 2018, la défenderesse a conclu, avec suite de tous frais et dépens, à la libération totale des fins de la demande.

En date du 25 octobre 2018, le demandeur a déposé des déterminations sur la réponse du 15 juin 2018, en confirmant les conclusions prises au pied de sa demande.

b) Le tribunal a procédé à l'audition des témoins S._____ le 20 novembre 2018, et X._____ et M._____ le 20 février 2019. Ce dernier a en outre produit des pièces, qui ont été versées au dossier malgré l'opposition formée à cet égard par la défenderesse. [...] ne s'est quant à lui pas présenté, bien que cité à comparaître comme témoin à plusieurs reprises. L'audience de jugement s'est tenue le 3 avril 2019. A cette occasion, A._____, pour Q._____, et W._____ ont été interrogés en qualité de parties et la défenderesse a produit des pièces complémentaires.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

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

3. L'appelante invoque l'arbitraire dans la constatation des faits.

En premier lieu, elle expose que les premiers juges ont faussement constaté qu'aucun témoin direct ne permettait de confirmer les versions en présence, en particulier l'altercation du 30 juin 2017 dont le père de l'employeur avait été la victime.

Ainsi que le relève l'appelante, S. _____ a été témoin de la scène. Il a en effet déclaré en substance qu'il avait été présent sur le chantier ce jour-là, que le père de l'employeur avait demandé à W. _____ d'exécuter une tâche, qu'il lui avait semblé que celui-ci aurait utilisé les termes de « fils de pute » et « trou du cul », que le demandeur avait poussé et empoigné le père de son employeur et que suite à cela, un avertissement oral avait été donné par ce dernier à l'employé. L'état de fait a ainsi été complété en reproduisant le témoignage de S. _____ (cf. let. C/3b *supra*).

Ensuite, l'appelante expose à juste titre que, d'une part, le témoin S. _____ s'est prononcé indirectement sur les événements du 10 juillet 2017, indiquant qu'il lui avait été rapporté que l'intimé avait quitté le chantier pour se rendre chez son médecin après avoir refusé de porter du matériel et que, d'autre part, le témoin X. _____, qui était sur place, a confirmé l'existence d'un « problème » à la suite d'un ordre donné ce jour-là. L'état de fait a également été complété en ce sens (cf. let. C/3b *supra*).

4.

4.1 L'appelante fait valoir que les motifs de licenciement immédiat sont avérés et que la signification du licenciement n'était pas tardive.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, 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. 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 (art. 337 al. 2 CO).

Le congé immédiat prévu à l'art. 337 CO peut intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1992 de droit du travail et de la sécurité sociale, Genève 1993, pp. 51 ss, 53). Ainsi, l'employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d'un ou d'une salarié(e), alors qu'une résiliation ordinaire serait frappée de nullité selon l'art. 336c al. 2 CO (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2 et les références citées). Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs, 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 ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées).

La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b ; ATF 126 III 375 consid. 2e/aa).

4.2.2 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, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 p. 221). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd p. 355 s. et les références citées). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a 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).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le juge apprécie librement l'existence de justes motifs, la loi

lui interdit dans tous les cas de considérer comme tel le fait que le travailleur ait été sans sa faute empêché de travailler (TF 4C.413/2004 du 19 mars 2005 consid. 2.2 et la référence citée).

Quoi qu'il en soit, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (par exemple, le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (par exemple, le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail) ; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 consid. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, pp. 573-574).

4.2.3 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, 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 qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). L'employeur entendra, en tout état de cause, le travailleur visé. L'employeur a le loisir et l'intérêt d'attendre la confirmation de ses soupçons, au besoin par les résultats d'une enquête pénale (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO et les références citées). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas attenter à la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1). Ainsi, un délai de six jours ouvrables a été admis dans le cas où la décision de licenciement immédiat devait être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2).

4.2.4 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles

requis pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

4.3 En l'espèce, l'appelante relève tout d'abord qu'après l'incident du 10 juillet 2017, le licenciement immédiat a été signifié au téléphone le matin même, comme l'indique la lettre de licenciement, et non le 15 juillet 2017, comme le constatent les premiers juges. Or, il n'y a aucune obligation d'utiliser la forme écrite selon l'appelante, de sorte que la notification du congé n'était pas tardive.

Ensuite, l'appelante expose que le 30 juin 2017, l'intimé avait déjà très sérieusement été averti après avoir gravement insulté le père de son patron. Elle précise qu'on se trouvait en présence d'injures et voies de fait suivant immédiatement un refus catégorique de la part de l'intimé d'accomplir un ordre et une tâche faisant partie de sa fonction, devant tous les collègues réunis. Ainsi, le comportement de l'intimé aurait pu aboutir à un licenciement le 30 juin déjà. Par conséquent, c'est bien un acte de « récidive caractérisée » qui s'est produit le matin du 10 juillet 2017, lorsque l'intéressé a refusé la mission qui lui était confiée.

S'agissant du grief relatif à la tardiveté du licenciement, si aucun des témoins entendus n'a confirmé le licenciement avec effet immédiat signifié le matin même de l'incident du 10 juillet 2017 - tel que mentionné dans la lettre de licenciement -, force est toutefois de constater que l'intimé, qui a contesté avoir fait l'objet d'un congé immédiat ce jour-là (cf. all. 19 à 22), a admis lui-même, lors de son audition du 3 avril 2019, que lorsque, le lendemain matin de l'incident, soit le 11 juillet 2017 vers 6h20, il s'était rendu au bureau afin d'apporter son certificat médical - ce qui est confirmé par A. _____ -, celui-ci lui avait dit « dégage d'ici, je ne veux plus te voir ». Cette affirmation établit de manière claire une volonté définitive, de la part de l'appelante, de mettre immédiatement fin aux relations de travail, l'employé ne pouvant, objectivement et de bonne foi, pas comprendre qu'il pourrait réintégrer son poste de travail dès la fin de son arrêt médical, ce d'autant moins que, selon les propres explications de l'intimé, A. _____ aurait dit à sa mère, présente à ce moment-là, de déchirer ce certificat médical. Par

conséquent, les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour même où ce congé a été communiqué, peu importe, à ce stade, qu'il soit justifié ou injustifié ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (cf. consid. 4.2.1 *supra*), étant relevé que rien n'exige que le licenciement soit donné immédiatement par écrit, le texte même de la loi indiquant uniquement qu'une motivation écrite peut être exigée. Il s'ensuit que le licenciement immédiat notifié oralement à l'intimé le lendemain des événements du 10 juillet 2017 n'est pas tardif.

Quant à la question centrale de savoir si le licenciement immédiat était justifié, le témoin S. _____ a certes confirmé que lors de l'incident du 30 juin 2017 auquel il avait assisté directement, W. _____ avait injurié, poussé et empoigné le père d'A. _____, qui lui avait demandé d'exécuter une tâche, et que le jour même, ce dernier avait donné à l'intimé un avertissement oral, avec menace de licenciement en cas de récidive. Toutefois, aucun témoin direct n'a assisté aux événements du 10 juillet 2017 ayant conduit au licenciement et que l'appelante qualifie de « récidive caractérisée ». Le témoin X. _____, qui était sur place, a uniquement confirmé l'existence d'un « problème » à la suite d'un ordre donné ce jour-là par le chef d'équipe à l'intimé, mais sans de plus amples explications. Quant au témoin S. _____, il s'est prononcé indirectement sur ces faits, indiquant qu'il lui avait été rapporté que l'intimé s'était rendu chez son médecin après « un refus d'ordre clair ». Ces deux témoignages indirects ne suffisent pas pour retenir la version de l'appelante - qu'aucun autre élément au dossier ne corrobore - selon laquelle l'intimé aurait quitté son poste de travail pour aller chez son médecin immédiatement après avoir « refusé l'ordre de son chef de porter du matériel au motif qu'il n'avait pas été engagé pour cela ». On ne peut que relever que le témoignage du contremaître ayant donné l'ordre auquel l'intimé aurait refusé d'obtempérer aurait été très probant à cet égard. Il faut ainsi considérer que l'appelante a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs du licenciement, alors que le fardeau de la preuve lui incombait à cet égard.

Peu importe que le comportement de l'intimé « aurait pu déboucher sur un licenciement immédiat déjà le 30 juin 2017 », comme le prétend l'appelante, puisque tel n'a pas été le cas.

Quant à l'arrêt cité comme exemple par les premiers juges (TF 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1) afin d'admettre une « certaine rudesse » sur les chantiers, il n'est pas pertinent.

Compte tenu de ce qui précède, le moyen est mal fondé et le jugement doit être confirmé par substitution de motifs.

4.4 Enfin, l'appelante conteste « accessoirement » le montant de l'indemnité allouée pour licenciement immédiat injustifié, faisant valoir que la faute de l'intimé aurait dû, à tout le moins, conduire à refuser toute indemnité, sans toutefois prendre de conclusion – subsidiaire – sur ce point.

Les premiers juges ont considéré qu'une faute pouvait être imputée à l'intimé, ce qui justifiait l'allocation d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, compte tenu en particulier du comportement respectif des deux parties et de la durée des rapports de travail. L'appelante se borne à plaider « la gravité de la faute de l'intimé », sans cependant discuter de manière motivée – alors qu'il lui incombait de le faire – les considérations des premiers juges sur ce point.

La quotité de l'indemnité peut être confirmée, au vu de la responsabilité seulement partielle de l'intimé dans la fin des relations contractuelles, de la durée relativement courte des rapports de travail et du fait que l'intéressé avait auparavant donné satisfaction à l'appelante.

5. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

Compte tenu de la nature du litige et de la valeur litigieuse, inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Eric Stauffacher (pour Q. _____),
- Me Jean-Christophe Oberson (pour W. _____),

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

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :