

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 14 mars 2022

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges  
Greffier : Mme Umulisa Musaby

\* \* \* \* \*

**Art. 330a al. 1, 337c et 337d CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **K.\_\_\_\_\_SÀRL**, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 15 mars 2021 par le Tribunal de Prud'hommes dans la cause divisant l'appelante d'avec **H.\_\_\_\_\_**, à Lausanne, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 15 mars 2021, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a partiellement admis les conclusions du demandeur H. \_\_\_\_\_ (I), a dit que la défenderesse K. \_\_\_\_\_ Sàrl devait payer au demandeur le montant brut de 5'302 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles (II), ainsi qu'une indemnité nette de 3'120 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2018 (III), a dit que la défenderesse devait délivrer au demandeur un certificat de travail (IV), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V), a dit que la défenderesse devait payer au demandeur la somme de 3'500 fr. à titre de dépens réduits (VI) et a rendu ce jugement sans frais judiciaires (VII).

Le tribunal a considéré que le demandeur avait été licencié le 11 mai 2018 sans juste motif. Certes, il était établi que ce jour-là, le demandeur avait refusé, devant une cliente au moins, d'effectuer les nettoyages demandés par la défenderesse en expliquant ne pas être sa femme de ménage. Cependant, les propos du demandeur, quoique inadéquats, ne constituaient pas une injure. Quant au refus de travailler, il s'agissait d'un comportement isolé n'ayant jamais fait l'objet d'avertissement préalable. De même, ni la mauvaise qualité de travail ni la maltraitance d'une collègue alléguées par la défenderesse n'étaient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. D'autre part, il n'était pas prouvé que le demandeur aurait annulé des opérations de caisse, ou dérobé de l'argent dans la caisse, au préjudice de la défenderesse, ni qu'il serait responsable de la disparition de produits que la défenderesse disait avoir constatée. Il en résultait que les motifs de licenciement avancés par la défenderesse n'étaient soit pas prouvés soit pas suffisamment graves pour justifier une résiliation avec effet immédiat.

Le tribunal n'a pas non plus constaté que le demandeur aurait tenté de démarcher des clientes de la défenderesse le lendemain de son licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal a condamné la défenderesse à verser au demandeur la somme de 5'302 fr., correspondant au salaire du demandeur jusqu'à la fin du délai de congé (soit le salaire de 3'900 fr. versé pendant les mois de mai et juin 2018 à un taux d'activité de 80 %), ainsi qu'à un solde de vacances à hauteur de 962 fr., sous déduction d'un montant de 1'900 fr. déjà versé par la défenderesse. En outre, au vu des circonstances, la défenderesse devait verser au demandeur une indemnité équitable au sens de l'art. 337c al. 3 CO, correspondant à un mois de salaire à 80 %. Enfin, le tribunal a admis la conclusion du demandeur tendant à la modification du certificat de travail en ce sens que celui-ci devait mentionner que le taux d'occupation du demandeur était de 80 % pour la période du 1<sup>er</sup> au 11 mai 2018 et que le demandeur avait effectué son travail « avec soin et diligence ».

**B.** Par acte du 12 juillet 2021, K.\_\_\_\_\_Sàrl (ci-après : l'appelante) a déposé un appel, concluant au rejet de la demande d'H.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) et à ce que ce dernier lui verse la somme de 5'000 fr. à titre de dépens.

Par réponse du 11 octobre 2021, l'intimé a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

Par avis du 29 novembre 2021, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger et qu'il n'y aurait plus d'échange d'écritures.

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

**1.** L'appelante est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 10 juillet 2017. Elle a son siège à Lausanne et a pour

but : « l'exploitation d'un institut de soins esthétiques, la commercialisation de produits en tout genre et la coiffure ». V. \_\_\_\_\_ en est associée gérante, avec signature individuelle. Par contrat de reprise de commerce, l'appelante a racheté K. \_\_\_\_\_ avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**2.** L'intimé était, depuis le mois de décembre 2017, employé de K. \_\_\_\_\_.

Par contrat de travail, l'appelante a engagé l'intimé en qualité de coiffeur sur l'indication de N. \_\_\_\_\_, ancien administrateur de K. \_\_\_\_\_, qui souhaitait pérenniser l'emploi de certains anciens employés de celle-ci. Ce contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 3'900 fr., versé douze fois l'an, pour un taux d'activité de 100 %. Il a été conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, avec une période d'essai de trois mois. Pour la première année de service, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois. L'intimé bénéficiait de quatre semaines de vacances par année civile, calculées proportionnellement à la durée des rapports de travail pour les années incomplètes.

L'appelante, qui fournissait des soins esthétiques dans des locaux connexes au salon de coiffure de K. \_\_\_\_\_, a aussi engagé N. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_, pour se garantir une continuité dans l'activité du salon de coiffure malgré la reprise de commerce et son absence de connaissances spécifiques dans le domaine de la coiffure.

**3.** A partir du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'intimé a réduit son temps de travail pour l'appelante à 80 % afin d'exercer, en parallèle, avec l'accord de celle-ci, l'activité de professeur à l'école de coiffure Z. \_\_\_\_\_ GmbH à hauteur de 40 %, les lundis et mardis.

**4.** Les parties se sont entendues pour un taux d'activité de 50 % à compter du mois de mai 2018 (cf. consid. 5.2 *infra*).

**5.** Dès le 1<sup>er</sup> mai 2018, l'appelante a engagé la coiffeuse C.\_\_\_\_\_. La relation qu'entretenaient l'intimé et N.\_\_\_\_\_ avec C.\_\_\_\_\_ était conflictuelle.

Selon les témoins C.\_\_\_\_\_, employée par l'appelante à tout le moins jusqu'au 30 janvier 2020, et R.\_\_\_\_\_, esthéticienne qui a travaillé quelques mois avec l'intimé, celui-ci et N.\_\_\_\_\_ voyaient C.\_\_\_\_\_ comme une intruse et lui prenaient certaines de ses clientes. Touchée, C.\_\_\_\_\_ a souvent pleuré les premières semaines de son arrivée.

Il ressort de l'audition de l'intéressée que N.\_\_\_\_\_ s'est montré méprisant envers elle et l'a traitée comme une apprentie. En outre, il arrivait qu'elle reçût des instructions contradictoires venant de V.\_\_\_\_\_ et de N.\_\_\_\_\_ ; elle suivait alors celles de V.\_\_\_\_\_. En ce qui concernait l'intimé, elle avait une relation distante avec lui. Si l'intimé s'est montré supérieur à elle, il ne lui a toutefois pas donné des ordres de manière désagréable. Le problème se situait au niveau de la clientèle, dont l'intimé se chargeait à la place de C.\_\_\_\_\_. Lorsqu'une cliente de celle-ci arrivait avant elle, l'intimé commençait à la coiffer sans attendre l'arrivée de C.\_\_\_\_\_. Cela est arrivé environ deux fois, étant donné que le témoin et l'intimé n'ont pas travaillé longtemps ensemble. A la question de savoir si l'appelante avait remis à l'ordre l'intimé maintes fois en lui demandant de respecter C.\_\_\_\_\_, celle-ci a répondu qu'elle confirmait que V.\_\_\_\_\_ « [avait] expliqué plusieurs fois qu'on devait [la] respecter, car [elle] était aussi coiffeuse ». Elle a ajouté que V.\_\_\_\_\_ parlait du conflit à N.\_\_\_\_\_ tous les jours, parfois devant tout le monde.

R.\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas d'autres choses critiquables de la part de l'intimé, qui avait été bien et agréable avec elle-même.

Interrogé en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC, l'intimé a nié avoir eu une mauvaise attitude à l'égard de C.\_\_\_\_\_ avec laquelle il n'avait travaillé que quelques jours seulement avant d'être

licencié. Il a précisé que c'était plutôt entre N.\_\_\_\_\_ et elle que se situait le conflit.

## **6.**

**6.1** Interrogée à forme de l'art. 191 CPC, en qualité de représentante de l'appelante, V.\_\_\_\_\_ a déclaré que les clients se plaignaient de la qualité du travail de l'intimé. Elle a expliqué que de janvier à mars 2018, N.\_\_\_\_\_ et l'intimé s'occupaient de la coiffure et elle de l'esthétique. Elle ne voyait donc pas ce qui se passait dans la partie coiffure. C'était lorsqu'elle avait engagé R.\_\_\_\_\_ au mois de mars 2018 que celle-ci avait commencé « à voir » les réclamations et c'était à partir de ce moment que V.\_\_\_\_\_ « [avait] vu qu'il y avait des réclamations ». Elle avait appris que N.\_\_\_\_\_ faisait les couleurs pour l'intimé, qu'il y avait des ratages et que l'intimé ne savait pas faire de permanentes. Toujours selon ses déclarations, des clientes auraient témoigné leur mécontentement à N.\_\_\_\_\_, qu'elles considéraient toujours comme le patron. Celui-ci n'en aurait pas informé V.\_\_\_\_\_, pour protéger l'intimé qu'il appréciait. Elle a aussi indiqué qu'au début elle n'était pas au courant des réclamations, que c'étaient R.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ qui avaient entendu des plaintes et qu'elle-même n'en avait eu connaissance que beaucoup plus tard. Les clients avaient commencé à parler après le départ de l'intimé. A l'arrivée de C.\_\_\_\_\_, elle avait eu vent de plaintes de clientes quant à la qualité du travail de l'intimé. Deux clientes avaient refusé que l'intimé leur fît la couleur et n'étaient plus revenues.

**6.2** Les témoins R.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ se sont souvenues de deux clientes ayant émis des plaintes, notamment concernant des mèches ou de la couleur faites par l'intimé. L'une d'elles avait été reprise par N.\_\_\_\_\_. C.\_\_\_\_\_ a précisé que l'une des deux clientes évoquées était venue se plaindre après le départ de l'intimé en disant que par deux fois elle n'avait pas été satisfaite. Cette cliente était toujours, au jour de l'audition de C.\_\_\_\_\_, cliente de l'appelante. Il s'agissait des deux seules plaintes à l'égard de l'intimé dont elle avait eu connaissance. C.\_\_\_\_\_ n'a pas confirmé la teneur de l'allégué 83 selon lequel « ce n'est que lorsque C.\_\_\_\_\_ a commencé à travailler qu'il y a eu de plaintes

massives des clients ». Sur ce point, elle a déclaré ne pas se remémorer si elle avait constaté des plaintes de clientes à son arrivée en mai 2018. Elle a en outre dit ne pas pouvoir juger elle-même de la qualité du travail de l'intimé.

Le témoin J. \_\_\_\_\_ a répondu que l'intimé travaillait pas mal, qu'elle n'avait pas entendu de plaintes à son égard, mais qu'il pouvait toujours arriver que des clientes fussent mécontentes, comme cela lui arrivait à elle aussi. Elle a également précisé que l'intimé l'avait coiffée et qu'elle était très contente des mèches qu'il lui avait faites.

Le témoin N. \_\_\_\_\_ a déclaré que l'intimé lui avait toujours donné entière satisfaction et qu'il était un très bon coiffeur.

**6.3** Interrogé sur la qualité de son travail, l'intimé a déclaré que V. \_\_\_\_\_ se laissait faire la couleur par ses soins et qu'il était professeur à l'école de coiffure, et non élève.

**6.4** En procédure, l'appelante a reconnu que l'intimé exécutait son travail avec soin et diligence (all. 5 admis).

**7.** Dans son interrogatoire, la représentante de l'appelante s'est également plainte au sujet de la tenue de la caisse et de l'agenda du salon. Les problèmes d'agenda seraient apparus dès le mois de janvier 2018. Elle ne savait pas à la fin de la journée combien de clientes N. \_\_\_\_\_ et l'intimé avaient traité ni le montant encaissé, car la caisse ne correspondait pas à l'agenda. Il fallait que l'agenda correspondît aux rendez-vous effectués dans la journée avec les tarifs appliqués. Elle a maintes fois demandé aux employés précités d'inscrire tous les rendez-vous dans l'agenda, afin qu'elle pût contrôler l'encaissement et leur occupation, en vain. Elle a soupçonné l'intimé d'encaisser directement ses prestations. Toujours selon elle, celui-ci a régulièrement annulé des opérations de caisse de N. \_\_\_\_\_, sans son aval et sans réelles explications, ce qu'elle aurait découvert le 19 avril 2018. Le but de ces annulations était de lui voler de l'argent. Interpellée au sujet des pièces

produites par l'appelante, en particulier de la pièce concernant N. \_\_\_\_\_ intitulée « Liste détaillée HT des tickets par collaborateurs (format paysage) », V. \_\_\_\_\_ a reconnu avoir finalement compris la justification d'une partie des annulations manuscrites, notamment celles du 19 avril 2018. Elle a également dit que le montant que l'intimé aurait subtilisé n'était pas de 500 fr. mais de 194 fr., expliquant qu'au début elle ne comprenait pas le logiciel. L'appelante n'a jamais déposé de plainte pénale à l'encontre de l'intimé. V. \_\_\_\_\_ aurait averti formellement l'intimé par oral devant R. \_\_\_\_\_, mais ce fait n'a pas été établi.

**7.1** A l'occasion de son interrogatoire, l'intimé a admis qu'il y avait régulièrement des différences de caisse de l'ordre de plus ou moins 5 francs. Selon lui, il n'y avait pas de code pour accéder à la caisse et chacun pouvait y faire ce qu'il voulait. Il a contesté le fait que V. \_\_\_\_\_ lui ait demandé de noter correctement les rendez-vous dans l'agenda et précisé que n'y figuraient que les clients qui avaient pris rendez-vous. Il s'agissait de clients âgés, qui prenaient souvent rendez-vous sur place pour la fois d'après.

L'intimé a reconnu avoir rectifié, à la demande de N. \_\_\_\_\_, une opération de celui-ci qui aurait inscrit par erreur qu'une cliente avait payé en espèces. V. \_\_\_\_\_ lui aurait alors indiqué qu'il ne pouvait pas faire cela, ce à quoi l'intimé aurait répondu que cela se faisait régulièrement, qu'il ne s'agissait que d'une correction de ticket et que la valeur finale restait la même.

**7.2** Il ressort du témoignage de R. \_\_\_\_\_ que V. \_\_\_\_\_ posait des questions concernant la caisse à N. \_\_\_\_\_ et à l'intimé, soit aux deux personnes qui avaient accès à la caisse au début. Selon elle, au début elle n'avait elle-même pas accès à la caisse. Elle a confirmé la teneur de l'allégué 96, en disant qu'il était exact que V. \_\_\_\_\_ avait demandé plusieurs fois que les rendez-vous soient correctement notés dans l'agenda. Ses demandes n'avaient pas eu d'effet, « en tout cas pas tout de suite ». Le témoin a dû rester plusieurs fois avec V. \_\_\_\_\_ après la fermeture car il manquait de l'argent, sans qu'on en comprît parfois les

raisons : la caisse n'était pas juste et en l'absence de résumés des rendez-vous dans l'agenda, il n'était pas possible de comparer. Elle a confirmé avoir trouvé des annulations d'opérations qui n'avaient pas été validées par V.\_\_\_\_\_.

Le témoin C.\_\_\_\_\_ a relaté que V.\_\_\_\_\_ contrôlait quotidiennement tout ce que les employés avaient fait dans leur journée.

Selon le témoin J.\_\_\_\_\_, le système de notation des rendez-vous et le programme informatique étaient restés les mêmes depuis le passage du salon de coiffure de N.\_\_\_\_\_ à V.\_\_\_\_\_.

**8.** Dans son interrogatoire, la représentante de l'appelante a encore exposé avoir eu des problèmes avec l'intimé concernant le stock des produits. Selon elle, elle a constaté le 10 mai 2018, jour de l'inventaire, la disparition d'une grande quantité de produits et a acquis la certitude que l'intimé les dérobait, ayant entendu, de la part de C.\_\_\_\_\_, qu'il exerçait une activité indépendante en parallèle. Au mois de mai 2018, un tube de couleur aurait disparu. V.\_\_\_\_\_ n'a toutefois pas vu l'intimé le prendre et le mettre dans sa poche. Comme ce tube était déjà comptabilisé dans l'inventaire, elle en avait déduit que son vol ne pouvait pas être imputé à R.\_\_\_\_\_, qui faisait l'inventaire avec elle, ni à N.\_\_\_\_\_, mais à l'intimé. Depuis le 10 mai 2018, elle a commencé à enquêter en examinant notamment les factures des produits achetés, qu'elle trouvait conséquentes. Elle aurait voulu confronter l'intimé aux soupçons de vol le 11 mai 2018, ce qui n'a pas été fait.

**8.1** Lors de son audition, l'intimé a fermement contesté avoir volé du matériel à l'appelante. Il a également nié avoir travaillé pour son propre compte. Selon ses explications, entre son emploi auprès de l'appelante à 80 % et celui auprès de l'école de coiffure à 40 %, il n'en aurait même pas eu le temps.

**8.2** Le témoin I.\_\_\_\_\_, qui a été employée de K.\_\_\_\_\_ jusqu'au 22 décembre 2017 et a travaillé avec l'intimé pendant deux semaines

sous la direction de N.\_\_\_\_\_, a attesté de l'existence d'un climat de méfiance et de surveillance qui régnait au salon. Ce jour-là, elle avait été confrontée à la venue de la police, car l'intimé et N.\_\_\_\_\_ l'avaient accusée de vol. La police, qui n'avait rien trouvé sur elle, avait demandé à N.\_\_\_\_\_ de contrôler la caisse. Il avait constaté qu'il manquait 40 centimes.

Entendue sur l'éventuelle activité parallèle et indépendante de l'intimé, C.\_\_\_\_\_ a expliqué que l'intimé lui avait dit, à son arrivée, avoir huit ans d'expérience et travailler aussi dans une école de coiffure, tout en lui montrant des photos de son travail sur son téléphone. L'une des photos visionnées montrait une cliente que l'intimé aurait coiffée à la maison. Concernant la disparition de produits, C.\_\_\_\_\_ s'est souvenue avoir vérifié avec V.\_\_\_\_\_ dans les poubelles certains produits manquants, sans succès. Elle a expliqué qu'après cela, la manière de faire avait été entièrement revue afin que V.\_\_\_\_\_ puisse contrôler les produits que les coiffeurs du salon utilisaient.

R.\_\_\_\_\_ a déclaré se souvenir de plaintes de V.\_\_\_\_\_ concernant la disparition de certains produits.

N.\_\_\_\_\_ a confirmé les événements du 22 décembre 2017 évoqués par le témoin I.\_\_\_\_\_, précisant que c'était lui qui avait appelé la police à la suite d'une erreur de calcul, alors que la caisse était juste. S'agissant du vol de produits, il a expliqué que lorsqu'il était lui-même patron, il avait appris que les employés volaient des produits. Il pensait que c'était partout comme cela. Il a ajouté que depuis la reprise du salon par V.\_\_\_\_\_, il ne pensait pas qu'il y avait du vol de matériel. Selon lui, V.\_\_\_\_\_ était très à cheval sur les produits utilisés, elle comptait tout, ce qui permettait au témoin de penser qu'il ne pouvait pas y avoir de vol. A la question de savoir si le stock de produits était suffisant pour que V.\_\_\_\_\_ puisse se rendre compte d'une éventuelle disparition, N.\_\_\_\_\_ a déclaré que l'intimé n'avait pris aucun produit.

**9.** Il ressort des auditions des parties et des témoins R.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_ que le 11 mai 2018, V.\_\_\_\_\_ a demandé à l'intimé et à R.\_\_\_\_\_ de faire des nettoyages dans le salon car il n'y avait pas beaucoup de clients, ce que R.\_\_\_\_\_ avait fait pendant que l'intimé était assis. V.\_\_\_\_\_ avait alors enjoint l'intimé de l'aider à nettoyer. Il avait refusé en répondant ne pas être la femme de ménage de l'appelante. C.\_\_\_\_\_ était, à ce moment-là, en train de coiffer une cliente.

Ce dernier témoin a encore précisé que V.\_\_\_\_\_ était ensuite retournée dans le salon de beauté pour revenir un peu plus tard demander à l'intimé s'il avait fini et s'il ne voyait pas encore un peu de poussière. Le ton était quelque peu monté avant que l'intimé répondît finalement qu'il n'était pas une femme de ménage et que si c'était de cela dont l'appelante avait besoin, elle devait en chercher une. V.\_\_\_\_\_ avait alors rétorqué que, dans ce cas, il était libre et l'intimé était parti après avoir emporté sa pochette et ses ciseaux.

**10.** Il ressort des témoignages de R.\_\_\_\_\_ et de C.\_\_\_\_\_ que le 12 mai 2018, l'intimé a parlé avec une cliente à l'extérieur du salon. Le témoin C.\_\_\_\_\_ a ajouté que l'intimé avait proposé à la cliente de le suivre, selon ce que la cliente lui avait raconté par la suite. Elle a précisé que cette personne était encore cliente de l'appelante au jour de son audition. Elle ne se souvenait pas si l'intimé harponnait toutes les clientes sortant du salon pour leur proposer de venir se faire coiffer chez lui. Cela lui rappelait davantage le comportement de N.\_\_\_\_\_ quand il avait quitté le salon quelques mois après l'intimé.

**11.** Le 12 mai 2018, l'intimé est allé consulter un médecin qui a établi un certificat médical d'incapacité de travail pour la journée.

**12.** Le 13 mai 2018, l'appelante a adressé à l'intimé le courrier suivant :

*« Résiliation immédiate de votre contrat de travail pour faute grave  
Monsieur,*

*En date du 10 mai dernier nous avons procédé à l'inventaire de notre stock de marchandises et avons constaté une disparition importante du matériel servant à la coiffure.*

*Vous avez reçu un avertissement car vous annulez les tickets de caisse sans autorisation. Ce comportement est inacceptable. Il nous a été rapporté que vous exercez l'activité de coiffeur en dehors du salon, à votre compte.*

*Ces fautes graves peuvent être prouvées et constitue des infractions à la loi, notamment :*

- Vols et escroquerie*
- Concurrence déloyale*
- Activité indépendante non déclarée*

*Oralement, ce vendredi 11 mai, nous avons exigé que vous quittiez le salon, vous informant ainsi de votre renvoi immédiat. Nous vous confirmons donc ce licenciement pour faute grave.*

*Nous réservons ces informations afin de déposer une plainte pénale si nécessaire. »*

**13.** Hormis son activité d'enseignant auprès de l'école Z. \_\_\_\_\_ GmbH, l'intimé a exercé une activité indépendante en qualité de coiffeur dès le 15 juin 2018 dans un local sis [...] à Lausanne et dont la bailleuse était [...]. Il ressort de sa déclaration d'impôt 2018 qu'il a subi une perte de 3'691 fr. dans l'exercice de cette activité.

**14.** Le 1<sup>er</sup> mars 2019, l'intimé a déposé une requête de conciliation. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder lui a été délivrée le 30 avril 2019. Le 29 juillet 2019, par l'intermédiaire de son conseil, l'intimé a assigné l'appelante devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, en prenant les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

*« I. Condamner K. \_\_\_\_\_ Sàrl à verser à H. \_\_\_\_\_ un montant de CHF 5'302.- (cinq mille trois cent deux francs suisses), sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2018.*

*II. Condamner K. \_\_\_\_\_ Sàrl à verser à H. \_\_\_\_\_ un montant de CHF 18'720.- (dix-huit mille sept cent vingt francs suisses) avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 juin 2018.*

*III. Condamner K. \_\_\_\_\_ Sàrl, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de*

*l'autorité, à remettre à H. \_\_\_\_\_, dans les 10 jours dès jugement exécutoire, un certificat de travail avec la teneur suivante :*

*<Par la présente, nous certifions que*

**M. H. \_\_\_\_\_**

*né le 10 mars 1981*

*a été au service du salon de coiffure K. \_\_\_\_\_ Sàrl du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 11 mai 2018 où il a occupé le poste suivant :*

**Coiffeur**

*A ce titre, il s'est en particulier acquitté des tâches suivantes :*

- *coupes et couleurs (maîtrise des nouvelles techniques et dernières tendances) ;*
- *diagnostics ;*
- *relookings ;*
- *conseils en image,*
- *ventes de produits ;*
- *inventaires de marchandises.*

*Monsieur H. \_\_\_\_\_ a accompli toutes les tâches qui lui ont été confiées à notre pleine et entière satisfaction et avec professionnalisme. Il a fourni un travail d'excellente qualité.*

*Créateur, consciencieux et rapide, il a constamment fait preuve d'engagement, de disponibilité, d'initiative et d'enthousiasme dans son travail. Il s'est très facilement intégré au sein de notre entreprise, où son caractère agréable a été apprécié de tous.*

*Passionné par son métier, souriant et disponible, il a entretenu d'excellents rapports avec les clients et ses collègues.*

*Nous lui souhaitons plein de succès dans la suite de son activité professionnelle et ne pouvons que recommander ses services à tout futur employeur. > »*

Dans sa réponse du 31 octobre 2019, l'appelante, par l'intermédiaire de son conseil, a conclu au rejet des conclusions de l'intimé.

**15.** Le Tribunal de Prud'hommes a tenu trois audiences d'instruction. Il a entendu les témoins C. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_ lors de la première audience du 30 janvier 2020, puis les témoins N. \_\_\_\_\_, [...] et J. \_\_\_\_\_ lors de la deuxième audience du 5 mai 2020 et le témoin I. \_\_\_\_\_ lors de la troisième audience du 17 novembre 2020. Les parties ont été entendues à forme de l'art. 191 CPC au cours de cette dernière audience. Enfin, le tribunal a tenu une quatrième audience le 9 mars 2021

lors de laquelle les conseils des parties ont plaidé et conclu au maintien des conclusions de leurs mandants respectifs.

### **En droit :**

**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).

Formé en temps utile contre une décision finale 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. - compte tenu des montants alloués par le jugement entrepris et de l'action en remise d'un certificat de travail dont la valeur litigieuse correspond à un mois de salaire (cf. TF 4A\_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 8), l'appel est recevable.

La réponse l'est également (art. 312 CPC).

**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 (Jeandin, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les

faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

**3.** L'appelante se plaint d'une constatation inexacte ou incomplète des faits.

**3.1** Elle reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir passé sous silence le fait que l'intimé avait débuté une activité de coiffeur indépendant le 15 juin 2018 et qu'il n'avait fait aucune demande auprès de la Caisse de chômage.

Il résulte effectivement des pièces du dossier que l'intimé a exercé notamment une activité en qualité de coiffeur indépendant dès juin 2018 (cf. pièce n° 153) et qu'il n'a fait aucune demande auprès de la caisse cantonale de chômage, dès lors qu'il avait du travail (cf. pièces n° 153 et 154). On doit toutefois également relever que l'intimé a été licencié avec effet immédiat le 11 mai 2018 et qu'il n'a débuté son activité d'indépendant qu'ultérieurement, de sorte qu'on ne saurait lui reprocher une activité concurrente.

**3.2** L'appelante soutient ensuite avoir allégué et prouvé par le témoignage de R.\_\_\_\_\_ que l'intimé refusait de se conformer à ses instructions en ce qui concerne l'inscription des rendez-vous dans l'agenda du salon de coiffure. Elle explique qu'il lui était impossible de savoir si la caisse en fin de journée était correcte alors qu'elle n'avait aucun moyen de connaître les rendez-vous qui s'étaient déroulés durant la journée.

A la question de savoir si l'appelante avait demandé que les rendez-vous fussent correctement notés dans l'agenda, sans succès, le témoin R.\_\_\_\_\_ a répondu que cela était exact, que l'employeur l'avait demandé plusieurs fois et que cela n'avait pas été suivi d'effets, en tout cas pas immédiatement. On peut également relever de l'ensemble des témoignages que le système était différent sous le patronat de N.\_\_\_\_\_. En effet le témoin J.\_\_\_\_\_ a expliqué, par rapport aux rendez-vous, qu'elle n'avait pas remarqué de changement de méthode de l'inscription

des rendez-vous dans l'agenda et que les choses étaient en place déjà avant la reprise du salon par l'appelante. Ainsi, on doit retenir que l'appelante a souhaité modifier le système existant auparavant et qu'elle a dû le demander à plusieurs reprises avant d'y parvenir. On ne sait toutefois pas de quand date sa dernière demande relative à cette question. On doit ajouter qu'il n'est pas allégué, ni démontré d'aucune manière, qu'un avertissement aurait été adressé à l'intimé pour qu'il se conformât aux ordres donnés.

**4.** L'appelante considère que le congé a été donné à l'intimé pour de justes motifs.

#### **4.1**

**4.1.1** Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1<sup>re</sup> phrase). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 5A\_379/2021 du 21 septembre 2021 consid. 4.1 ; TF 4D\_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.2.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail

(ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2).

La résiliation immédiate prononcée sur la base de soupçons qui se révèlent mal fondés est injustifiée (Donatiello, Commentaire romand, Code des obligations I, 3<sup>e</sup> éd., 2021, n. 11 ad art. 337 CO). Si malgré l'absence de preuves d'un juste motif, l'employeur résilie avec effet immédiat, il le fait à ses risques et périls ; lorsque les faits dont le travailleur était soupçonné ne sont établis ni par la procédure civile, ni par une éventuelle procédure pénale, le licenciement immédiat est injustifié (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>e</sup> éd. 2019, n. 10 ad art. 337 CO et les réf. citées). D'autres auteurs sont favorables à la recevabilité de principe d'une résiliation pour soupçon (cf. les auteurs cités in TF 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6). Confronté à ces divergences doctrinales le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A\_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les réf. citées). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a admis que l'employeur devait donner l'occasion à l'employé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant qu'il prenne la décision de le licencier avec effet immédiat, et non pas après comme il l'avait fait : le simple fait de l'avoir mis devant le fait accompli sans l'entendre suffit à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon. Le Tribunal fédéral a également considéré qu'il

n'est guère discutable au regard du devoir de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) que ce dernier doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis (TF 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4 ; TF 4C.112/2002 précité).

De manière générale, la violation persistante et délibérée des instructions de l'employeur, le refus d'obtempérer et le manque de respect envers son supérieur peuvent, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat (ATF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006).

**4.1.2** 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).

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 déchu 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 5A\_379/2021 consid. 4.1 ; 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).

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 requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

**4.2** L'appelante explique que la situation globale permettait de considérer les événements du 11 mai 2018 comme l'apogée du comportement inadmissible de l'intimé ; en bref, elle relève que ce dernier a montré dès le début des rapports de travail une attitude oppositionnelle en refusant de noter les rendez-vous dans l'agenda malgré plusieurs demandes, qu'elle le soupçonnait de vols dans la caisse et de produits, que la qualité de travail de l'intimé pouvait être mauvaise et que ce dernier maltraitait une autre employée. Elle soutient que le comportement de l'intimé le 11 mai 2018 et la maltraitance d'une employée constituent à eux seuls des justes motifs suffisants.

**4.2.1** L'appelante estime que l'intimé a montré dès le début des rapports de travail une attitude oppositionnelle à son égard en refusant de noter les rendez-vous dans l'agenda.

Le témoin R.\_\_\_\_\_ a expliqué que l'appelante avait demandé à plusieurs reprises que les rendez-vous soient correctement notés dans l'agenda et que les demandes en question n'avaient pas immédiatement eu d'effet. On ne sait toutefois pas combien de demandes de ce genre ont été formulées et à qui précisément elles ont été adressées. Il n'en demeure pas moins que l'appelante n'a jamais prononcé d'avertissement à l'intimé à ce sujet et que, toujours selon le témoin R.\_\_\_\_\_, ces demandes ont finalement été suivies.

Dans ces conditions, ce manquement, dont on ne connaît ni la durée, ni la répétition, ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat.

**4.2.2** L'appelante explique que ses soupçons de vol de matériel se sont confirmés lorsqu'elle a constaté que les commandes de produits avaient diminué de moitié après le départ de l'intimé. S'agissant des vols dans la caisse, le témoin R.\_\_\_\_\_ a confirmé que l'appelante avait fait part à plusieurs reprises de cette problématique à ses employés.

Les soupçons de l'appelante, que ce soit au sujet de vol de matériel ou d'argent, n'ont pas pu être établis dans le cadre de la présente procédure civile. En effet, aucun élément du dossier ne permet d'imputer des vols d'argent ou de matériel à l'intimé. Les allégations de l'appelante au sujet de la diminution de commandes de matériel après le départ de l'intimé ne sont démontrées par aucune pièce du dossier ; de plus, aucun élément ne permet de relier la disparition éventuelle de matériel à l'intimé. S'agissant de l'argent, les annulations de caisses concernent des tickets émis au nom de N.\_\_\_\_\_ et rien ne permet d'affirmer que celles-ci seraient le fait de l'intimé, en dehors d'un seul cas admis par celui-ci. L'intimé a déclaré à ce sujet qu'il avait effectué une seule annulation à la demande de N.\_\_\_\_\_ et qu'en dépit de cette annulation, le montant encaissé par l'appelante était resté le même. On relèvera également que la représentante de l'appelante a admis avoir rencontré au début des problèmes de compréhension du logiciel utilisé et qu'elle s'était finalement rendue compte que certaines annulations, quoique non validées par elle, avaient une justification. Ces éléments ne permettent pas de considérer que l'annulation de caisse que l'intimé admet avoir effectuée aurait eu pour but de dérober l'argent de l'appelante, en ne visant pas à corriger une erreur d'écriture. Par ailleurs, il ressort des témoignages d'I.\_\_\_\_\_ et de N.\_\_\_\_\_ qu'un climat de méfiance et de surveillance, impliquant des suspicions de vol d'argent ou de produits, existait au salon en cause même avant que l'appelante ne reprît l'exploitation du salon de coiffure. L'instruction n'a pas révélé le

bien-fondé de ces soupçons, encore moins que l'intimé fût l'auteur d'un quelconque vol. D'ailleurs, l'appelante n'a déposé aucune plainte pénale contre l'intimé.

Partant, les soupçons de l'appelante ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat.

**4.2.3** L'appelante soutient que l'activité concurrente de l'intimé a été confirmée pour au moins une personne qu'il aurait coiffée à son domicile et par la diminution massive des coûts d'acquisition des produits à la suite du licenciement de l'intimé.

Comme précédemment relevé (consid. 3.1 *supra*), l'intimé a commencé une activité indépendante en toute transparence au mois de juin 2018 après avoir été licencié par l'appelante. L'activité concurrente ne peut être démontrée par la production d'une seule photo montrant une cliente coiffée à domicile. Selon le témoin C.\_\_\_\_\_, cette photo lui avait été montrée lors d'une conversation, l'intimé lui ayant exposé ses qualités de coiffeur expérimenté et l'ayant informée qu'il travaillait en parallèle dans une école de coiffure. Par ailleurs, au mois d'avril 2018 l'intimé occupait deux emplois représentant un taux supérieur à 100 %, ce qui rend invraisemblables les soupçons de l'appelante quant à une activité concurrente. A supposer établi - ce qui n'est pas le cas - que l'intimé aurait coiffé une cliente à domicile au mois de mai 2018, lorsqu'il travaillait pour l'appelante à 50 % et dans une école de coiffure à 40% -, cet acte de concurrence isolé ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, en l'absence de tout avertissement. En effet, dans cette hypothèse, il ne serait pas établi que l'intimé a violé son devoir de fidélité de manière répétée et délibérée. Pour le reste, la diminution massive des coûts d'acquisition des produits à la suite du départ de l'intimé n'est pas établie, ainsi que cela a déjà été relevé.

En conclusion, l'activité concurrente n'est pas démontrée et ne saurait justifier un licenciement immédiat.

**4.2.4** S'agissant de la mauvaise qualité du travail de l'intimé, l'appelante explique que les témoignages à ce sujet sont partagés et que cela l'a rendue méfiante vis-à-vis de son employé.

De manière générale, l'associée-gérante de l'appelante elle-même se laissait coiffer par l'intimé et l'appelante a admis que ce dernier exécutait son travail avec soin et diligence. Pour le reste, l'instruction n'a révélé que deux clientes mécontentes du travail de l'intéressé et l'une d'elles était toujours cliente de l'appelante. De plus, il n'est pas allégué que des reproches auraient été formulés à ce sujet par l'employeur, ni qu'un avertissement aurait été donné.

Partant, la qualité du travail de l'intimé ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

**4.2.5** L'appelante explique que le traitement réservé à C.\_\_\_\_\_ et les événements du 11 mai 2018 justifient à eux seuls un licenciement immédiat.

On doit tout d'abord relever que l'intimé et C.\_\_\_\_\_ ont très peu travaillé ensemble, le premier ayant été licencié le 11 mai 2018 et la seconde ayant débuté son activité le premier du même mois. Par ailleurs, il résulte des pièces produites par l'appelante que l'intimé n'a travaillé que 4 jours au mois de mai 2018, contre 19 jours pour C.\_\_\_\_\_. Ces derniers ont donc travaillé 4 jours ensemble, dont deux, soit les 4 et 5 mai 2018 en compagnie de N.\_\_\_\_\_, selon les relevés statistiques de la caisse du mois en question. Par ailleurs, à la lecture du témoignage de C.\_\_\_\_\_, les critiques de cette dernière concernent avant tout N.\_\_\_\_\_. En effet, il ressort de son audition qu'elle était constamment en conflit avec N.\_\_\_\_\_. Celui-ci lui manquait de respect et de considération et la représentante de l'appelante intervenait régulièrement pour le remettre en ordre. En ce qui concerne l'intimé, si C.\_\_\_\_\_ a, au début, déclaré que l'intimé avait été impoli à son égard, elle a, par la suite, précisé que leur relation était distante et que l'intimé n'avait pas été désagréable avec

elle. Ce qu'elle lui reprochait, c'était le fait que par deux fois, il s'était chargé de clientes qui n'étaient pas les siennes. Si on peut considérer que le comportement de l'intimé à l'égard de sa collègue n'était pas irréprochable, il n'était en revanche pas suffisamment grave – compte tenu de sa fréquence et de sa durée minimales – pour justifier une résiliation avec effet immédiat en l'absence de tout avertissement.

Il en va de même des événements du 11 mai 2018 – à savoir que l'intimé a refusé d'effectuer les nettoyages demandés par son employeur et lui a dit qu'il n'était pas sa femme de ménage –, ils ne sont pas suffisamment caractérisés pour justifier un licenciement avec effet immédiat, sans avertissement préalable.

**4.2.6** En définitive, on doit admettre, comme les premiers juges, que les motifs invoqués par l'appelante ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat.

**5.** L'appelante soutient que le taux d'activité de l'intimé était de 50 %. Elle explique également que l'intimé a, dès le 15 juin 2018, exercé une activité de coiffeur indépendant et de ce fait réalisé des revenus dont il faut tenir compte. Elle conteste enfin le versement de toute indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO compte tenu du comportement de son employé.

**5.1** Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1).

A teneur de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; TF 4A\_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 765 ss).

**5.2** L'appelante soutient que l'intimé a travaillé à 50 % dès le 1<sup>er</sup> mai 2018.

Dans le cadre de sa réponse (all. 106 à 113), l'appelante a allégué en substance qu'à la fin de son temps d'essai, le 3 avril 2018, l'intimé avait requis de pouvoir travailler à 80%, après avoir trouvé un autre emploi dans une école de coiffure à un taux d'activité de 40 %. L'intimé avait alors indiqué à l'appelante qu'il s'agissait d'une bonne opportunité professionnelle pour lui car il allait pouvoir perfectionner sa technique. Comme J.\_\_\_\_\_ était en arrêt de travail et que l'appelante ne souhaitait pas que N.\_\_\_\_\_ travaillât plus compte tenu de son âge certain, l'appelante avait répondu à l'intimé qu'un 80 % ne lui convenait pas car elle devait assurer un 100 %. De plus, l'appelante doutait de la

capacité de l'intimé à gérer un 80 % chez elle et un 40 % ailleurs, soit un 120 % sur la semaine. L'intimé et l'appelante ont ainsi convenu qu'il travaillerait à 80 % au mois d'avril 2018 puis à 50 % dès le mois de mai 2018. Ainsi, l'appelante avait le temps de trouver une nouvelle employée à 50 % dès le mois de mai 2018 pour assurer le 100 % exercé précédemment par l'intimé. C'était la raison pour laquelle elle avait engagé C.\_\_\_\_\_ à 50 % dès le 1<sup>er</sup> mai 2018 puis à 100 % dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 à la suite du licenciement de l'intimé.

On doit admettre que la version de l'appelante correspond à la réalité, compte tenu des motifs suivants. D'une part, il n'est pas dans le cours ordinaire des choses, ni conforme à l'expérience de la vie qu'un employeur accepte que l'un de ses employés travaille, dans deux activités, à un taux de 120 %. D'autre part, les éléments pertinents au dossier attestent d'un taux d'activité de 50 % dès le mois de mai 2018. En effet, par courriel du 26 mai 2018, à 7h10, l'appelante a écrit ce qui suit à sa fiduciaire : pour H.\_\_\_\_\_ : 100 % = janvier, février, mars ; 80 % = avril et 50 % jusqu'au 11 mai (cf. pièce n° 110). Il ressort également du relevé des encaissements (« caisse statistique du 01.05.2018 au 31.05.2018 » ou « Journal du CA Prestation TTC par collaborateur du 01.05.2018 au 31.05.2018 ») que l'intimé a été présent quatre jours, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 11 mai 2018, soit 4 jours sur 9 jours travaillés, ce qui représente un 50 %. L'appelante a engagé une nouvelle employée, soit C.\_\_\_\_\_ à 50 % dès le mois de mai 2018, ce qui représente le *manco* laissé par l'intimé. A cet égard, le témoin R.\_\_\_\_\_ a expliqué que Mme C.\_\_\_\_\_ avait été engagée car l'intimé avait lui-même diminué son taux de travail. Enfin, on ne peut tenir compte du seul relevé manuscrit de l'employé quant aux jours travaillés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit admettre que les parties se sont entendues sur un taux d'activité de 80 % de l'intimé pour avril, puis de 50 % pour mai 2018.

**5.3** L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des revenus réalisés par l'intimé durant le mois de juin 2018.

Si on ne peut tenir compte des décomptes manuscrits de l'intimé relatifs à son activité d'indépendant, aux motifs que ceux-ci sont indigents et peu compréhensibles, il résulte de la déclaration d'impôt de l'intéressé pour l'année 2018 qu'il a subi une perte dans le cadre de son activité d'indépendant. Faute de revenus réalisés en cette qualité, aucune imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO ne peut être effectuée.

**5.4** L'appelante soutient qu'il n'y a pas lieu d'allouer d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO à l'intimé, compte tenu de son comportement durant ses quelques mois d'activités au sein du salon de coiffure et des événements du 11 mai 2018.

Les premiers juges ont pris en considération l'attitude de l'intimé, le 11 mai 2018, qui avait refusé d'obtempérer aux instructions de son employeur, comme un facteur de réduction de l'indemnité prévue par la disposition précitée. Ils ont également tenu compte du fait que les rapports de travail n'avaient duré que quatre mois et que les conséquences économiques de son licenciement avaient été atténuées par le fait que l'intimé exerçait en parallèle une activité d'enseignant à 40%. Ces motifs sont complets, clairs et convaincants et justifient, à l'instar des premiers juges, d'allouer une indemnité correspondant à un mois de salaire. La quotité de l'indemnité allouée par les premiers juges sera toutefois réduite pour tenir compte du fait que l'intimé a travaillé à 50 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.

**5.5** En conclusion, l'intimé a droit à deux salaires à 50 % pour les mois de mai et juin 2018, soit à un total de 3'900 fr., duquel il faut déduire le montant déjà perçu par 1'900 fr., à titre de salaire et de droit aux vacances, et ajouter le montant relatif aux vacances par 962 fr. Il a ainsi droit au montant de 2'962 francs.

Il a également droit à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO de 1'950 fr., qui correspond à un salaire mensuel à un taux d'occupation de 50 %.

**6.** L'appelante demande la rectification du certificat de travail en ce qui concerne le taux de travail et la suppression de la mention « avec soin et diligence », au motif que celle-ci ne ressort pas du projet soumis par l'intimé.

**6.1** Aux termes de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire. S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3) L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (TF 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5). Si le travailleur demande la rectification du contenu du certificat de travail, il doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (TF 4A\_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 et les réf. citées).

**6.2** En l'occurrence, il convient de préciser les taux d'occupation de l'intimé dans le cadre du certificat de travail. On mentionnera en particulier que dès le 1<sup>er</sup> mai 2018, l'intimé a été occupé à 50 % (cf. *supra* consid. 5.2). Pour le reste, la mention « avec soin et diligence » doit être maintenue, celle-ci ayant été admise par l'appelante et étant en deçà des réquisitions de l'intimé.

**7.** En conclusion, l'appel est partiellement admis et le jugement est réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

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

Vu le sort de l'appel, l'appelant a droit à des dépens réduits de première et deuxième instances, qui peuvent être arrêtés à 2'500 fr. pour la première instance et à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 5 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Le ch. VI du jugement attaqué relatif aux dépens sera réformé en ce sens.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
  
- II. Le jugement est réformé, son dispositif étant désormais le suivant :
  - I. Les conclusions de la demande d'H.\_\_\_\_\_ sont partiellement admises.
  - II. K.\_\_\_\_\_ Sàrl doit payer à H.\_\_\_\_\_ le montant brut de 2'962 fr. (deux mille neuf cent soixante-deux francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 5 juin 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles.
  - III. K.\_\_\_\_\_ Sàrl doit payer à H.\_\_\_\_\_ une indemnité nette de 1'950 fr. (mille neuf cent cinquante), avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2018.
  - IV. K.\_\_\_\_\_ Sàrl doit délivrer à H.\_\_\_\_\_, dans un délai de 10 jours dès jugement exécutoire et sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP en cas d'insoumission à une décision d'autorité, un certificat de travail à la teneur suivante :

*« Par la présente, nous certifions que M. H.\_\_\_\_\_, né le 10 mars 1981, a été employé du salon de coiffure K.\_\_\_\_\_ Sàrl du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 11 mai 2018, où il a occupé le poste de*

*coiffeur à 100 % jusqu'au 31 mars 2018, à 80 % en avril 2018 et à 50 % en mai 2018.*

*A ce titre, il s'est en particulier acquitté des tâches suivantes :*

- coupes et couleurs ;*
- diagnostics ;*
- relookings ;*
- conseils en image ;*
- vente de produits ;*
- inventaires de marchandises.*

*De nature joviale, Monsieur H.\_\_\_\_\_ a exécuté son travail avec soin et diligence, accomplissant ses tâches de manière satisfaisante. Il a entretenu de bons rapports avec les clients et les collègues.*

*Nous lui souhaitons plein de succès dans la suite de son activité professionnelle. »*

V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

VI. K.\_\_\_\_\_Sàrl doit payer à H.\_\_\_\_\_ la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens réduits.

VII. Le présent jugement est rendu sans frais judiciaires.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'appelante K.\_\_\_\_\_Sàrl versera à l'intimée H.\_\_\_\_\_ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.

**IV.** 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 Kathleen Hack, avocate (pour K. \_\_\_\_\_ Sàrl),
- Me Jean-Marc Reymond, avocat (pour H. \_\_\_\_\_).

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

- M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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 :