

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 mars 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Hack et Mme Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Magnin

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 10 mai 2021 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **N.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 10 mai 2021, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 25 octobre 2021, la Chambre patrimoniale cantonale a dit que la défenderesse N._____ devait payer au demandeur R._____ le montant de 27'572 fr. 40 brut, sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 6 octobre 2015 (I), a dit que la défenderesse était autorisée à compenser un montant de 23'474 fr. 65 sur le montant mentionné ci-dessus, dans sa valeur nette (II), a constaté que les clauses de prohibition de concurrence convenues entre le demandeur et la défenderesse dans le contrat de travail signé le 1^{er} septembre 2011 ainsi que dans son avenant du 12 avril 2013 n'étaient pas valables (III), a ordonné à la défenderesse de délivrer au demandeur un certificat de travail complet (IV), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 13'215 fr., étaient mis à la charge du demandeur par 6'607 fr. 50 et de la défenderesse par 6'607 fr. 50 (V), a dit que la défenderesse rembourserait au demandeur la moitié des frais de la procédure de conciliation, à hauteur de 600 fr. (VI), a dit que les dépens étaient compensés (VII) et a dit que toutes autres ou plus amples conclusions étaient rejetées (VIII).

En droit, les premiers juges ont examiné si la défenderesse, en qualité d'employeur, avait valablement résilié le contrat de travail la liant au demandeur, en qualité d'employé, en signifiant à ce dernier une résiliation immédiate en date du 6 octobre 2015. Ils ont relevé qu'il ressortait de la lettre de licenciement, ainsi que des écritures déposées dans le cadre de la procédure, que le motif de la résiliation reposait sur vingt-deux prélèvements en espèces, qualifiés d'indus, opérés par le demandeur sur le compte bancaire de la défenderesse durant la période du 29 juin au 7 septembre 2015 et que ces prélèvements étaient, selon l'intéressée, de nature à rompre définitivement le rapport de confiance liant les parties en raison de la fonction de directeur général de l'employé. Ils ont ajouté qu'en d'autres termes, le licenciement du demandeur était fondé sur le soupçon de la commission, survenue ou possible, d'une infraction pénale et qu'il était motivé par la perte de confiance qui en résultait, empêchant ainsi la poursuite des rapports de travail. Ainsi, la

Chambre patrimoniale cantonale a examiné si le lien de confiance avait effectivement été rompu et si ce soupçon était fondé et d'une importance suffisante pour justifier le licenciement immédiat. Elle a tout d'abord relevé que l'existence des prélèvements litigieux n'était pas contestée par le demandeur, que la défenderesse avait vérifié les accusations en ce sens en obtenant auprès de l'établissement bancaire les avis de retrait des prélèvements litigieux, lui ayant permis de constater que l'employé avait retiré en personne des espèces du compte courant de la société, et qu'elle avait confronté son employé à ceux-ci et recueilli sa version des faits, de sorte qu'elle avait, avant de signifier le licenciement au demandeur, entrepris les mesures de vérification qui lui incombaient. Les premiers juges ont ensuite estimé que plusieurs allégations de l'intéressé, tendant en substance à démontrer que l'ex-partenaire enregistré de celui-ci aurait cherché à lui nuire en dénonçant les prélèvements en question, n'étaient pas établies et ont en outre indiqué que si le demandeur avait certes été libéré du chef d'accusation d'abus de confiance, cet acquittement était intervenu en raison d'un doute de l'autorité pénale au sujet de la question de savoir si l'intéressé s'était approprié les sommes d'argent litigieuses. Or, selon la Chambre patrimoniale cantonale, si l'instruction menée dans le cadre de la présente procédure n'avait pas non plus permis de déterminer quelle utilisation avait été faite des prélèvements, cet élément n'était pas déterminant dans le cadre de la procédure civile, dès lors que le demandeur avait, en encaissant l'argent litigieux, contrevenu aux directives ainsi qu'aux intérêts de son employeur, puisqu'il ne pouvait pas ignorer que cet argent ne serait pas utilisé en faveur de la défenderesse. Les premiers juges ont considéré qu'il importait peu qu'une intention délictueuse puisse être reprochée ou non à son employé et que les manquements de ce dernier, au regard de sa position de directeur général, étaient de nature à rompre effectivement le lien de confiance nécessaire au maintien du contrat de travail, indépendamment de leur qualification et de leur éventuelle reconnaissance comme actes pénalement répréhensibles, dans la mesure où, au vu de sa position de cadre et de son salaire élevé, la défenderesse était en droit d'attendre de l'intéressé une rigueur accrue dans l'accomplissement de ses devoirs de loyauté et de diligence, rigueur à laquelle le demandeur avait failli. Ainsi,

ils ont estimé que, selon les règles de la bonne foi, la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de la défenderesse et que la résiliation immédiate était donc justifiée.

B. Par acte du 25 novembre 2021, R._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens de deuxième instance, à la réforme des chiffres I, II et V à VIII de son dispositif en ce sens qu'il soit dit et constaté que le licenciement immédiat intervenu le 6 octobre 2015 est injustifié, que N._____ (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser, avec intérêts à 5% l'an dès le 6 octobre 2015, les montants de 77'000 fr. brut, sous déduction des charges sociales légales, à titres de dommages et intérêts pour licenciement immédiat injustifié et de salaire, de 13'326 fr. 40 brut, sous déduction des charges sociales légales, à titre de salaire afférent aux vacances non prises pendant la dernière année de service et de 115'500 fr. net à titre d'indemnité spéciale correspondant à six mois de salaire et que l'intimée soit condamnée au paiement des frais judiciaires et des dépens de première instance. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement querellé et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a en outre requis l'assistance judiciaire.

Le 3 février 2022, la juge déléguée de l'autorité de céans a informé l'appelant qu'il était en l'état dispensé du versement de l'avance de frais et que la décision définitive sur l'assistance judiciaire était réservée.

Par avis du 21 mars 2022, la juge déléguée a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. a) L'intimée, dont le siège est à [...], est une société anonyme de droit suisse, inscrite au Registre du commerce du canton de [...] depuis le 10 août 2011. Son but est le suivant: « [...] ». [...] en est l'administrateur unique avec signature individuelle.

L'intimée est une filiale de [...] (précédemment [...]), société par actions simplifiées de droit [...] ayant son siège en [...]. Elle a été fondée en vue d'étendre les activités de sa maison-mère et de l'implanter en Suisse [...] pour conquérir de nouvelles parts de marché dans les domaines du placement de personnel ainsi que de la location de services.

[...] et l'intimée font partie du « Groupe [...] ».

L'intimée a des agences à [...], [...], [...] et [...].

b) L'appelant est actif dans le secteur du placement de personnel depuis de nombreuses années, uniquement en Suisse [...].

Entendus en qualité de témoins par le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale lors de l'audience du 11 janvier 2019, [...], qui a également été actif dans ce secteur, et [...], ancien employé de l'intimée connaissant l'appelant depuis vingt-cinq ans, ont déclaré que ce dernier bénéficiait d'une excellente réputation dans le milieu du travail intérimaire. [...] a relevé sa connaissance du marché et de ses acteurs, mentionnant qu'il avait conclu des contrats avec énormément d'entreprises. Il a ajouté que l'appelant était reconnu comme un expert dans son domaine, soit [...], et a précisé que ce n'était pas un hasard si l'intimée l'avait gardé après sa création. [...] a relevé, outre son expérience, l'exceptionnel réseau que l'appelant devait apporter à l'intimée.

L'appelant était l'associé gérant de [...] Sàrl, société à responsabilité limitée de droit suisse ayant son siège à [...], laquelle avait pour but [...]. Après l'échec d'une procédure concordataire, cette société a, à la requête de l'appelant, été déclarée en faillite par prononcé rendu le

9 mars 2012 par la Présidente du Tribunal d'arrondissement de Lausanne, avec effet au 23 février 2012. Elle a été radiée d'office du Registre du commerce du canton de [...] le 1^{er} juillet 2013, après la clôture de la procédure de faillite. Selon ce prononcé, la société avait d'importantes difficultés financières et sa dette globale était initialement de 7'426'949 francs.

2. Le 13 juillet 2011, l'appelant, pour [...] Sàrl, et l'intimée, alors en formation, ont signé une convention, dont la teneur est notamment la suivante :

« En raison de difficultés résultant d'une croissance rapide au cours des dernières années, [...] n'est plus en mesure d'assurer la pérennité de ses services et elle cessera ses activités le 31 août 2011.

Afin d'éviter de devoir continuer à supporter des charges importantes tout en sauvegardant les emplois et en préservant autant que possible les services dont bénéficie sa clientèle, [...] entend céder à [...] certains actifs, ainsi que son personnel.

[...]

I. OBJET DE LA CONVENTION

[...] cède à titre singulier à [...], qui accepte aux conditions de la présente convention, la propriété et la possession de certains actifs matériels et immatériels selon inventaire ci-joint (Annexe A), à l'exclusion de tout autre actif et de tout passif.

Les créances de [...] envers ses propres débiteurs ne sont pas cédées à [...], laquelle ne reprend aucune dette de [...] à l'égard de ses fournisseurs, de ses clients, de ses créanciers ou de tous autres tiers, ni aucun autre passif, sauf accord spécifique écrit.

[...]

Cette vente ne comprend aucun immeuble, ni aucun papier-valeur. Elle ne constitue en aucun cas un transfert de patrimoine et les parties excluent expressément l'application de la loi fédérale du 3 octobre 2003 sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine.

[...]

V. TRANSFERT DU PERSONNEL

[...] reprend sans modification dès le 1^{er} septembre 2011 les rapports de travail en vigueur entre [...] et ses employés selon liste ci-jointe (Annexe D), conformément à l'article 333 CO.

[...]

VI. ENTREE EN VIGUEUR

La présente convention déploie ses effets dès le **1^{er} septembre 2011** [...]. ».

En application du chiffre V de la convention, l'intimée a en particulier repris le contrat de travail du dénommé M._____, alors partenaire enregistré de l'appelant. Celui-ci était employé en qualité de directeur administratif.

3. Par contrat du 1^{er} septembre 2011, intitulé « contrat de travail à durée indéterminée », l'intimée a engagé l'appelant en qualité de directeur opérationnel à compter de cette date. Ce contrat contient notamment les clauses suivantes :

« **Article 4 - FONCTIONS**

En votre qualité de Directeur Opérationnel de la société N._____, vous êtes chargé de diriger, sur les instructions de la Direction Générale [...], l'ensemble des activités liées au développement, à l'exploitation et au suivi des agences placées sous votre responsabilité notamment dans les domaines du placement de personnel et de l'intérim.

[...]

Article 6 - REMUNERATION

[...]

A compter du 01/01/2012, vous percevrez annuellement une rémunération brute forfaitaire de 195 000CHF [sic], soit 12 mensualités de 15 000CHF [sic] ainsi qu'une gratification annuelle au 31 décembre de 15 000 CHF.

Nous vous rappelons que cette rémunération est forfaitaire[.]

[...]

A compter du 01/09/2011 un avantage en nature sera mis en place en fonction du véhicule qui vous sera attribué.

[...]

Article 10 - VACANCES

Vous bénéficierez de cinq semaines de vacances par an.

En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante et le solde annuel des vacances doit normalement être pris avant le 30 avril de l'année suivante.

Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile.

[...]

Article 11 - REDUCTION DES VACANCES

La durée des vacances sera réduite dans les cas suivants :

[...]

- en cas d'absence non fautive, par suite de maladie, accident, [...], la réduction est de 1/12^{ème} dès et y compris le 2^{ème} mois complet d'absence ;

[...]

Article 13 - FRAIS PROFESSIONNEL [sic]

Les frais que vous engagerez (essentiellement les frais de mission et de réception) dans l'exercice de vos fonctions seront, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés aux conditions et selon les modalités en vigueur au sein de la société, lesquelles pourront être dans le temps modifiées sans que cela constitue une modification du présent contrat.

Vos frais de représentation effectifs seront remboursée [sic] mensuellement comme défini au budget.

Article 14 - VEHICULE

Pour vos déplacements professionnels, la société met à votre disposition un véhicule particulier, 4 places type Golf GTI ou autre modèle équivalent.

Vous devez maintenir ce véhicule en excellent état et en assurer l'entretien régulier, les frais d'entretien, de carburant étant à la charge de la Société.

[...]

Article 15 - CARBURANT

Vous ferez l'objet d'un remboursement de frais mensuel dont le montant maximum sera défini dans le cadre budgétaire.

Article 16 - DELAIS DE CONGE

Ce contrat peut être résilié par écrit par chacune des parties pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé [...] de 6 mois de la deuxième à la neuvième année de service [...].

[...]

Article 20 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Après l'exécution du présent contrat de travail, à l'occasion de la résiliation de celui-ci, pour quelque cause que ce soit, vous vous engagez :

- à ne pas entrer directement ou indirectement au service d'une entreprise concurrente dans les domaines du placement de personnel, de l'intérim ou des ressources humaines ;
- à ne pas créer en votre nom propre ou pour le compte d'un tiers une société concurrente dans les domaines du placement de personnel, de l'intérim ou des ressources humaines, quelqu'en [sic] soit sa forme juridique ;
- à ne pas prospecter directement ou indirectement en votre nom propre ou pour le compte d'un tiers dans le cadre d'une activité concurrente dans les domaines du placement de personnel, de l'intérim ou des ressources humaines :
 - les entreprises clientes de la société au jour de la rupture du présent contrat ;
 - les entreprises avec lesquelles des négociations commerciales auront été engagées au cours des 12 mois précédant la rupture du présent contrat (prospects).

Cette interdiction est limitée à une durée de **2 - DEUX - ans**, commençant à courir à compter de la cessation effective des fonctions.

Au jour de la signature du présent contrat, le secteur géographique concerné par la clause de non-concurrence est l'ensemble de la Suisse Romande.

[...]

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, vous percevrez, à compter de la date de cessation effective du contrat de travail et pendant la durée d'application de la clause, une indemnité mensuelle brute d'un montant égal à **4 500 CHF**. ».

Le salaire mensuel brut de l'appelant, gratification annuelle comprise, s'élève, selon ce contrat, à 16'250 fr. (15'000 fr. + [15'000 fr. / 12 mois] =), versé douze fois l'an.

4. En octobre 2013, l'appelant a été nommé directeur général de l'intimée. Il a été formellement inscrit en cette qualité au Registre du commerce du canton de [...] le 26 novembre 2013. Il disposait de la signature individuelle sur les comptes bancaires de l'intimée.

5. Plusieurs rencontres entre [...] et l'appelant ont eu lieu à [...] [...], dont la dernière le 23 septembre 2015. Au cours de ces entretiens, il a été question de l'entrée de l'appelant dans l'actionnariat de l'intimée. L'appelant souhaitait en effet entrer dans l'actionnariat de l'intimée à hauteur de 15%, sans que cette perspective ne reçoive un écho positif de la part de cette dernière.

6. A une date indéterminée, mais préalablement aux faits qui vont suivre, l'appelant et M. _____ se sont séparés.

7. Le 1^{er} octobre 2015, M. _____ a adressé à [...] le courriel suivant :

« Bonjour [...],
Je t'écris ce mail car je souhaite te rencontrer le plus rapidement possible.
En effet je dois échanger avec toi au sujet d'un problème administratif.
[...]
Merci de ne pas informer R. _____ et [...] de cette démarche, je m'adresse à toi en tant qu'administrateur de [...]. ».

Le même jour, M. _____ a indiqué à [...] que l'appelant avait procédé de manière indue à des prélèvements en espèces au débit du compte courant de l'intimée auprès de différentes agences de la banque [...].

[...] a vérifié l'exactitude des propos tenus par M. _____ en contactant le lendemain la banque précitée afin d'obtenir une copie des avis de retrait relatifs aux montants litigieux. Il a obtenu les avis en question.

8. Le 5 octobre 2015, l'appelant a été convoqué par [...] à un entretien en fin de journée à [...] à [...]. Au cours de cet entretien, qui s'est déroulé en présence de [...] et de Me [...], il a appris qu'il était accusé d'avoir encaissé de manière indue les montants correspondants à vingt-deux chèques-salaire d'employés de l'intimée. Il lui a été demandé s'il retirait effectivement de l'argent en espèces et ce qu'il était advenu de cet argent. Il lui a également été dit que s'il leur disait la vérité sur l'encaissement de ces chèques, l'intimée n'était pas opposée à trouver un accord « de sortie » respectueux pour chacun afin de passer à autre chose. L'appelant a contesté les accusations portées à son encontre et a quitté la salle.

9. Par courrier daté du même jour et reçu le lendemain, l'intimée a signifié à l'appelant son licenciement avec effet immédiat, dont la teneur est notamment la suivante :

« Nous venons de découvrir que vous avez procédé à des prélèvements bancaires indus au cours des derniers mois au détriment de N. _____ à hauteur de CHF 13'170,25 au moins, selon liste non exhaustive ci-jointe. ».

Selon les justificatifs transmis par l'intimée à l'appelant, les prélèvements litigieux, au nombre de vingt-deux, ont été effectués entre le 29 juin 2015 et le 7 septembre 2015, auprès de différentes agences de la banque [...]. Les montants prélevés en espèces correspondaient aux montants de chèques établis par l'intimée pour rétribuer des travailleurs

intérimaires ne disposant pas de comptes bancaires ou postaux, mais dont les bénéficiaires ne s'étaient jamais manifestés. L'appelant a signé les avis de prélèvement, sur lesquels il a fait indiquer le numéro du chèque-salaire et le nom du bénéficiaire.

L'intimée n'a jamais payé les salaires de ses employés intérimaires en espèces.

10. Sur les conseils de [...], l'appelant a sollicité auprès de [...] un second entretien, qui a eu lieu le 7 octobre 2015, en présence, outre des prénommés, de [...], alors directeur de l'intimée.

11. Le jour même, l'intimée a déposé plainte contre l'appelant pour gestion déloyale, subsidiairement abus de confiance.

Le 9 octobre 2015, l'appelant a fait l'objet d'une perquisition à son domicile et d'une arrestation provisoire. Entendu le même jour par le Ministère public de l'arrondissement de Lausanne, il a reconnu avoir effectué les prélèvements qui lui sont reprochés.

12. Il ressort d'un document non daté intitulé « arrêt de travail », signé par la Dresse [...], psychiatre-psychothérapeute FMH, et par [...], psychologue FSP, que l'appelant a été en incapacité de travail à 100% du 29 septembre 2015 au 31 octobre 2015.

L'intimée a reçu cette attestation le 8 octobre 2015.

L'appelant a tout de même travaillé pour l'intimée durant la période précitée, en envoyant, entre le 29 septembre et le 5 octobre 2015, un total de cinq courriels depuis son adresse professionnelle à des employés de l'intimée, des directeurs d'hôtels et au directeur général de [...] SA.

13. Le 14 octobre 2015, l'appelant a déposé une plainte pénale à l'encontre de M. _____ pour calomnie, voire dénonciation calomnieuse,

et toute autre infraction que justice dira, notamment abus de confiance. Dans sa plainte, il a fait valoir qu'il avait été approché dans le courant de l'année 2010 par le « Groupe [...] », lequel aurait repris les actifs de sa société [...] Sàrl avec effet au 1^{er} septembre 2011 et mettrait tout en œuvre pour ne pas lui verser l'indemnité à laquelle il considère avoir droit à la suite de la reprise de sa société. Il s'est dit victime d'une double machination, d'abord de la part du « Groupe [...] » afin de l'évincer, puis de la part de M. _____, qui n'accepterait pas leur séparation.

Par courrier du 18 novembre 2015, le Ministère public de l'arrondissement de Lausanne a indiqué que cette « contre-plainte [...] concernant l'encaissement de chèques qui n'auraient pas été rétrocédés à N. _____ sera[it] traitée à l'issue de l'enquête dirigée contre [l'appelant] du moment qu'elle porte sur le même complexe de faits ».

Le sort réservé à cette plainte n'est pas connu.

14. Par lettre du 23 octobre 2015, l'appelant s'est vu remettre un bulletin de salaire, daté du 22 octobre 2015, qui couvre la période entre le 1^{er} et le 6 octobre 2015. Ce bulletin de salaire fait en substance état d'un salaire net de 17'431 fr. 05, de retenues pour un total de 23'474 fr. 65 et d'un solde dû à l'intimée de 6'043 fr. 60. Dans son courrier, l'intimée a mis l'appelant en demeure de lui verser le montant de 6'043 fr. 60.

Par courrier du 28 octobre 2015, l'appelant a contesté ce décompte. Estimant que l'intimée n'était pas en droit de procéder aux retenues effectuées, il a, le 2 novembre 2015, notamment mis celle-ci en demeure de lui verser le montant de 17'431 fr. 05.

15. Au jour du licenciement, l'appelant disposait d'un solde de vacances, lequel s'élevait, selon les rapports périodiques des présences et absences de l'intéressé, au 9 octobre 2015, à 17,5 jours.

16. Le 29 octobre 2015, l'intimée a reçu un certificat médical daté du 19 octobre 2015, attestant que l'appelant a été en incapacité de travail à 100% du 1^{er} au 30 novembre 2015.

Selon des certificats médicaux des 26 novembre 2015 et 15 décembre 2015, l'incapacité de travail de l'appelant a été prolongée au 31 décembre 2015, puis au 31 janvier 2016.

17. Le 9 février 2016, le Ministère public a entendu M. _____ en qualité de personne appelée à donner des renseignements dans le cadre de la procédure pénale dirigée contre l'appelant. Durant l'audition, le statut du prénommé est passé à celui de prévenu. Il lui a alors été reproché de s'être fait verser plusieurs montants, totalisant 16'116 fr. 29, sur son compte bancaire privé par [...], alors que ceux-ci devaient revenir à l'intimée. Il a notamment admis avoir utilisé ces montants à des fins personnelles et a contesté avoir perçu l'argent provenant des prélèvements effectués par l'appelant.

Par courrier du 25 avril 2016, l'intimée a informé le Ministère public qu'elle n'entendait pas déposer plainte à l'encontre de M. _____, celui-ci ayant remboursé l'entier des montants encaissés indûment et lui ayant présenté sa démission.

Le 22 juin 2016, M. _____ était toujours employé au sein de l'intimée. Il a toutefois fait l'objet d'une rétrogradation professionnelle, travaillant alors en qualité de responsable administratif, et d'une vigilance particulière, ayant moins de liberté, avant d'être licencié.

18. L'intimée dispose d'une assurance collective perte de gain en faveur de ses employés, contractée auprès de [...].

Les 23 février et 2 mars 2017, l'appelant et cette société ont signé une convention extrajudiciaire, mettant un terme à la procédure les divisant. L'extrait suivant est issu du préambule de cette convention :

« Les dates de la fin des rapports de travail et du début de l'incapacité de travail restant litigieuses, parties ont convenu d'un transfert en assurance individuelle de la couverture collective perte de salaire en cas d'incapacité de travail par suite de maladie en faveur de R._____. ».

Cette assurance est entrée en vigueur avec effet rétroactif le 6 octobre 2015. Elle a pris fin au jour de la signature de la convention extrajudiciaire précitée.

Sur la base de ce contrat d'assurance individuelle, la compagnie d'assurance a versé à l'appelant un montant de 215'000 fr. net, couvrant la période du 6 octobre 2015 au 2 mars 2017.

19. Par contrat de travail non daté, l'appelant a été engagé par [...] Sàrl (désormais [...] Sàrl en liquidation) en qualité de directeur. Il est entré en fonction le 1^{er} juillet 2017.

20. Par jugement du 6 mars 2018, le Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne a reconnu l'appelant coupable d'abus de confiance, pour s'être, en substance, à [...], les 29 juin 2015, 10, 18 et 26 août 2015 et le 7 septembre 2015, alors qu'il était directeur général de l'intimée et titulaire de la signature individuelle, présenté à différents guichets de la banque [...], avoir procédé à vingt-deux prélèvements en espèces par le débit du compte courant de l'intimée, en inscrivant comme motif de ces retraits la mention de « chèque salaire n° » sur les pièces de caisse, dans le but de faire apparaître ces retraits comme des encaissements de chèques en faveur d'employés temporaires de l'intimée et d'avoir ainsi encaissé la somme de 13'170 fr. 25 au préjudice de son employeur, à des fins personnelles.

Par arrêt du 18 mars 2019, la Cour d'appel pénale du Tribunal cantonal a libéré l'appelant du chef d'accusation d'abus de confiance. Elle a notamment relevé que l'intéressé mentait ou se trompait lorsqu'il indiquait que le fait d'encaisser les chèques était usuel, que l'absence de quittance attestait que l'appelant et M._____ pratiquaient un insolite amalgame entre biens sociaux et privés et que le licenciement de

l'appelant avait été signifié le 5 octobre 2015, soit le même jour que la séparation des partenaires, ce qui rendait plausible l'affirmation de l'appelant selon laquelle le prénommé cherchait à lui nuire. Elle a indiqué qu'elle n'avait pas pu acquérir la conviction que l'appelant s'était approprié les sommes qu'il avait encaissées ou utilisées en s'écartant de la destination fixée, dès lors qu'il n'avait pas été possible de dire ce qu'il en est advenu.

21. Le 12 janvier 2016, l'appelant a déposé une requête de conciliation auprès de la Chambre patrimoniale cantonale. La tentative de conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder lui a été délivrée le 24 mars 2016. Les frais de la procédure de conciliation ont été arrêtés à 1'200 francs.

22. a) Le 7 avril 2016, l'appelant a déposé une demande auprès de la Chambre patrimoniale cantonale. Il a notamment pris les conclusions suivantes :

« 4. Dire et constater que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 6 octobre 2015 est injustifié.

5. Cela fait, condamner N. _____ à verser à Monsieur R. _____ les montants suivants, avec intérêts à 5% l'an dès le 6 octobre 2015, soit :

- CHF 184'550 brut sous déduction des charges sociales légales à titre de dommages et intérêts pour licenciement immédiat injustifié et de salaire dû jusqu'à la fin théorique des rapports de travail.

- CHF 13'326.40 brut sous déduction des charges sociales légales à titre de salaire afférent aux vacances non prises pendant la dernière année de service.

- CHF 115'550.- net à titre d'indemnité spéciale prévue par l'article 337c alinéa 3 CO correspondant à 6 mois de salaire.

[...]

8. Autoriser Monsieur R. _____ à compléter et/ou amplifier ses conclusions en cours de procédure.

9. Condamner N. _____ en tous les frais judiciaires et dépens de l'instance, lesquels comprendront le défraiement du Conseil soussigné.

10. Débouter N. _____ de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions. ».

b) Le 21 octobre 2016, l'intimée a déposé une réponse, contenant une demande reconventionnelle, et a notamment pris « avec suite de frais et dépens de la procédure de conciliation et de la procédure au fond », les conclusions suivantes :

« I. Les conclusions prises par R. _____ au pied de sa demande du 6 avril 2016 sont rejetées ».

c) Par réplique et réponse sur demande reconventionnelle déposée le 21 août 2017, l'appelant a réduit de 184'550 fr. à 77'000 fr. le montant brut réclamé dans ces conclusions à titre de « dommages et intérêts pour licenciement immédiat injustifié et de salaire dû jusqu'à la fin théorique des rapports de travail », les autres conclusions demeurant inchangées.

d) Le 27 octobre 2017, l'intimée a déposé une duplique et a conclu au rejet des conclusions prises par l'appelant dans sa demande du 7 avril 2016, ainsi que dans sa réplique du 21 août 2017, et a confirmé les conclusions qu'elle a prises dans sa réponse du 21 octobre 2016.

e) Le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale a tenu des audiences d'instruction les 11 janvier 2019 et 3 septembre 2020. A ces occasions, l'appelant, ainsi que, pour l'intimée, [...], ont été interrogés en qualité de parties. [...], [...], [...], [...], [...] et [...] ont été entendus en qualité de témoins.

Le témoin [...] a pour sa part été entendu par voie d'entraide judiciaire par les autorités [...] le 27 mars 2019.

Les déclarations des intéressés ont été protocolées au procès-verbal et ont été prises en compte dans le cadre de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits.

f) Les parties ont renoncé à la tenue d'une audience de plaidoiries finales. Elles ont déposé des plaidoiries écrites le 7 décembre 2020, ainsi que des plaidoiries écrites responsives le 22 février 2021.

g) Le 27 avril 2021, la Chambre patrimoniale cantonale a délibéré à huis clos. Elle a rendu le dispositif de son jugement le 11 mai 2021 et la motivation de celui-ci en date du 25 octobre 2021.

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 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, interjeté en temps utile et dans les formes prescrites par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. 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 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.

3.1 L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3 ; TF 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

3.2 Dans un chapitre intitulé « V. Faits pertinents », l'appelant expose un état de fait contenant 102 allégués, ainsi que des moyens de preuve à l'appui de ceux-ci.

L'appelant se contente de présenter un état de fait, qui reprend en partie celui exposé dans sa demande du 6 avril 2016. Il ne fait cependant pas la moindre allusion aux faits contenus dans le jugement entrepris, ne formule aucune critique de ceux-ci et n'accompagne aucun de ses allégués d'un quelconque grief. Dans ces conditions, ce chapitre du mémoire d'appel ne répond pas aux exigences légales et jurisprudentielles de motivation et doit être déclaré irrecevable. On rappelle qu'il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui du jugement querellé pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant.

3.3 L'appelant invoque l'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves. Il reproche aux premiers juges d'avoir fait preuve d'arbitraire en retenant que le licenciement immédiat notifié à l'appelant reposait sur des justes motifs. A l'appui de son moyen, il se limite toutefois à indiquer qu'il ressortirait de l'établissement des faits et de l'appréciation des preuves que même s'il avait admis avoir effectué les prélèvements litigieux, la légitimité de ces opérations était pour le moins vraisemblable. Or, cette affirmation ne constitue pas une critique valable des faits retenus par les premiers juges au sens de l'art. 311 al. 1 CPC (cf. consid. 3.1 *supra*), mais la simple expression d'un point de vue. L'appelant conteste en effet de manière générale la constatation des faits opérée par l'autorité de première instance, mais ne tente pas de démontrer, au moyen d'explications circonstanciées, que cette constatation serait inexacte en mentionnant les faits qu'il estime erronés et en fondant son raisonnement sur des pièces du dossier. Ainsi, ici également, le moyen de l'appelant n'est pas suffisamment explicite pour répondre aux exigences de motivation et doit donc être déclaré irrecevable.

Cela étant, les moyens de droit formulés par l'appelant seront examinés sur la base de l'état de fait établi par les premiers juges. Il convient de relever que les premiers juges n'ont pas retenu, sur le plan factuel, que l'intimée aurait exprimé des doutes au sujet du bien-fondé des accusations portées à sa connaissance concernant les prélèvements litigieux ; ils n'ont pas davantage retenu que les montants prélevés auraient été remis à M._____ et que celui-ci aurait mené, à l'époque des évènements, un train de vie des plus somptueux (cf. not. jgt, pp. 35-36).

4. L'appelant invoque une violation de l'art. 337 CO. Il considère que son licenciement immédiat ne serait pas justifié ; il reproche aux premiers juges d'avoir retenu que son licenciement était fondé sur le soupçon de la commission, survenue ou possible, d'une infraction pénale, dès lors que les soupçons qu'un employeur pourrait nourrir à l'égard de son employé ne suffiraient pas, selon lui, à fonder un motif de résiliation immédiate, dans la mesure où il s'agirait « de circonstances unilatérales, fondées sur la perception objective des choses ». Il ajoute que les soupçons d'abus de confiance en lien avec les prélèvements litigieux proviennent d'accusation portées par M._____, son ex-partenaire enregistré, et qu'il serait fortement plausible que celui-ci aurait agi ainsi pour lui nuire. L'appelante relève en outre que l'intimée ne l'aurait pas entendu sur ce point, de sorte qu'elle n'aurait selon lui pas entrepris les mesures de vérification qui lui incombaient raisonnablement avant de lui signifier le licenciement. Il soutient encore qu'il aurait tenté de donner des explications sur les prélèvements litigieux, que le montant de ceux-ci serait modeste, ce qui renforcerait leur légitimité, et que l'autorité pénale, même après une instruction complète, n'aurait pas été en mesure de conclure à un abus de confiance. Dans ces conditions, il estime que le soupçon de l'employeur n'était pas suffisant pour fonder un licenciement avec effet immédiat.

4.1

4.1.1 Selon l'art. 337 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie

qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Aux termes de l'art. 337 al. 2 CO, 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. Ces dispositions légales sont de caractère absolument impératif (art. 361 al. 1 CO).

4.1.2 Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 et les arrêts cités). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Lorsque le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte

de la position du travailleur au sein de l'entreprise, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 et les arrêts cités). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 et les arrêts cités). De manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec plus de rigueur, car leur fonction leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le juge tiendra également compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2).

S'agissant de justes motifs de licenciement immédiat, l'employeur qui entend s'en prévaloir doit démontrer leur existence (CACI 11 janvier 2021/17 consid. 3.2.1). L'art. 8 CC ne dit pas comment le juge doit forger sa conviction, ni de quelle manière il doit apprécier les preuves (cf. ATF 128 III 22 consid. 2d).

4.1.3 Selon la jurisprudence, les infractions pénales commises par des employés dans le cadre de leur travail ou dans leur vie privée aux dépens de leurs collègues, employeurs, clients ou tiers peuvent constituer un juste motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable (ATF 117 II 560 consid. 3b ; TF 5A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (TF 5A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1 et l'arrêt cité).

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 (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités). 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 arrêts cités). L'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition. Dans cette perspective, il doit offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition ainsi que l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut entendre et qui sont des protagonistes directs (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, pp. 721 s.). Enfin, même si l'infraction pénale n'est finalement pas avérée, le licenciement immédiat peut être justifié lorsque le travailleur a contrevenu aux directives claires de l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 723).

4.1.4 L'art. 53 CO consacre l'indépendance du juge civil par rapport au juge pénal. On ne trouve dans l'actuelle procédure unifiée aucune disposition selon laquelle le juge civil serait lié par le juge pénal quant à l'établissement des faits et l'appréciation des preuves (TF 4A_276/2014 et TF 4A_282/2014 du 25 février 2015 consid. 2.5 ; TF 4A_533/2013 du 27.3.2014 consid. 3.3 ; pour le détail, cf. TF 4A_230/2021 du 7 mars 2022 consid. 2.2).

4.2 En l'espèce, dans sa lettre de résiliation du 5 octobre 2016, l'intimée a indiqué à l'appelant que le motif de son licenciement était qu'il avait procédé à des prélèvements bancaires indus au cours des derniers mois pour un montant de 13'170 fr. 25 au moins. Il a joint à cette lettre des avis de retrait qui ont permis d'établir que ces prélèvements avaient

été effectués entre le 29 juin et le 7 sep-tembre 2015 auprès de différentes agences de la banque [...] et que les montants prélevés correspondaient aux montants de chèques établis par l'intimée pour rétribuer des travailleurs intérimaires ne disposant pas de comptes bancaires ou postaux, dont les bénéficiaires ne s'étaient jamais manifestés. Dans le cadre de ces écritures, l'intimée a en substance ajouté que les prélèvements litigieux étaient de nature à rompre définitivement le lien de confiance particulier liant les parties, en raison de la fonction de directeur général de l'appelant. Celui-ci ne conteste pas l'existence de ces prélèvements.

L'existence des prélèvements litigieux a été portée à la connaissance de l'intimée par M. _____ le 1^{er} octobre 2015. L'intimée a ensuite fait le nécessaire afin de vérifier les accusations portées par le prénommé, en obtenant, auprès de la banque concernée, les avis de retrait portant sur les prélèvements litigieux, qui lui ont permis de constater que l'appelant avait, contrairement à ce qui se faisait habituellement, retiré en personne des espèces du compte courant de l'intimée, en indiquant le numéro d'un chèque et l'identité d'un employé intérimaire. En date du 5 octobre 2015, elle a convoqué l'appelant à un entretien afin de le confronter aux accusations portées contre lui et recueillir sa version des faits. Durant l'entretien, auquel assistaient [...] et deux autres personnes, il a été proposé à l'appelant de trouver un accord « de sortie » si celui-ci lui disait la vérité sur l'encaissement des chèques. L'intéressé a toutefois contesté les faits et a quitté la salle. Dans ces circonstances, on ne saurait tout d'abord suivre l'appelant lorsqu'il fait valoir que l'intimée ne l'a pas entendu. Ensuite, à l'instar des premiers juges, on ne voit pas quelle autre mesure d'investigation l'intimée aurait pu mettre en œuvre, dès lors qu'elle avait déjà, d'une part, obtenu des pièces attestant les accusations en cause et, d'autre part, entendu l'appelant à cet égard. Par conséquent, il y a lieu de considérer de l'employeur a entrepris les mesures de vérification qui pouvaient raisonnablement être attendues de lui et que celles-ci étaient suffisantes pour lui permettre de se faire une idée de la gravité des actes commis par son employé. On relève qu'il n'est pas déterminant que M. _____ ait

peut-être cherché à nuire à l'appelant en dénonçant le comportement de celui-ci à l'intimée, ce qu'aucun élément au dossier ne permet par ailleurs d'établir avec certitude.

Enfin, l'appelant a certes été libéré de l'infraction d'abus de confiance par la Cour d'appel pénale. Cela étant, dans son appel, il omet de mentionner que les premiers juges ont retenu qu'indépendamment de cette question, il avait adopté un comportement qui était contraire aux directives et aux intérêts de l'intimée et ainsi de nature à rompre le lien de confiance nécessaire au maintien du contrat de travail. L'intéressé ne pouvait en effet ignorer que l'argent résultant des prélèvements litigieux, dont l'utilisation n'a pas pu être déterminée, n'allait de toute façon pas profiter à l'intimée. De plus, en travaillant pour celle-ci comme directeur général, il avait une fonction de cadre ainsi qu'un salaire élevé lui conférant un crédit particulier et une responsabilité accrue, de sorte que l'intimée était en droit d'attendre de lui des exigences plus importantes en termes de rigueur dans l'accomplissement de ses devoirs et de loyauté. Or, en prélevant de manière indue un montant de l'ordre de 13'000 fr., qui ne saurait être qualifié de modeste, sur le compte courant de l'intimée, l'appelant a contrevenu à ces exigences. Dans ces conditions, force est d'admettre que la continuation des rapports de travail entre les parties ne pouvait plus, selon les règles de la bonne foi, être exigée de l'intimée, ce d'autant plus que le délai ordinaire de résiliation était de six mois. Pour les motifs évoqués ci-dessus, le manquement doit être considéré comme grave et constitue dès lors un juste motif de licenciement immédiat sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire.

Ainsi, c'est à juste titre que l'autorité de première instance a considéré que le licenciement immédiat signifié par l'intimée à l'appelant était justifié.

5.

5.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

5.2 L'appelant a demandé l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. Le 3 février 2022, la juge déléguée l'a informé qu'il était en l'état dispensé de fournir l'avance de frais et que la décision définitive sur l'assistance judiciaire était réservée.

5.2.1 Une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (art. 117 CPC). Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre. Est déterminante la question de savoir si une partie disposant des ressources financières nécessaires se lancerait ou non dans le procès après une analyse raisonnable. Il s'agit d'éviter qu'une partie mène un procès qu'elle ne conduirait pas à ses propres frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (TF 5D_171/2020 du 28 octobre 2020 consid. 3.1 et les références citées).

5.2.2 En l'espèce, la cause de l'appelant était d'emblée dépourvue de toute chance de succès (art. 117 let. b CPC). L'appel repose en effet pour l'essentiel sur un état de fait autre que celui établi par les premiers juges, que l'appelant expose sans pour autant expliquer en quoi l'établissement des faits par les premiers juges serait déficient. Pour le surplus, l'appelant a pour l'essentiel fait valoir que l'employeur aurait dû se livrer à davantage d'investigations, sans que l'on puisse voir quelle mesure supplémentaire pouvait être prise. Finalement, l'appelant soutient qu'il serait acceptable qu'un employé soustraie des fonds de son employeur, pour peu que l'on ignore la destination de ces fonds, et que de tels actes ne justifieraient pas un licenciement immédiat. Pareille thèse ne résiste pas à l'examen. La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit dès lors être rejetée.

5.3 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 3'017 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

5.4 L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 3'017 fr. (trois mille dix-sept francs), sont mis à la charge de l'appelant R._____.
- V.** 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 Daniel Meyer, avocat (pour R._____),
- Me Vanessa Chambour, avocate (pour N._____),

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

- M. le Juge président la Chambre patrimoniale cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure 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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; 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 :