

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 4 mai 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
MM. Oulevey et de Montvallon, juges
Greffier : M. Grob

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____ **SÀRL**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 20 janvier 2020 par le Tribunal
civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant
l'appelante d'avec **X.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 20 janvier 2020, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 2 novembre 2020, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois a partiellement admis les conclusions prises par X._____ dans sa demande du 8 octobre 2018, telles que réduites dans ses déterminations du 15 mai 2019 (I), a dit qu'A._____ Sàrl devait payer à X._____ la somme nette de 17'400 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 10 avril 2018 (II), ainsi que la somme brute de 16'800 fr., sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 10 avril 2018 (III), a donné ordre à A._____ Sàrl de délivrer à X._____ un certificat de travail qualifié satisfaisant aux exigences de bienveillance posée par la jurisprudence, d'établir en faveur de celui-ci un décompte final pour les salaires versés au 30 avril 2018 et de lui remettre tout document attestant du paiement des charges légales et contractuelles le concernant du 16 janvier 2015 au 30 avril 2018, le tout dans un délai de 30 jours à compter de l'entrée en force du jugement et sous la menace de la peine prévue par l'art. 292 CP (IV, V et VI), a dit que, faute d'exécution de ces obligations dans les trente jours à compter de l'entrée en force du jugement, A._____ Sàrl serait condamnée, sur requête de X._____, à une amende d'ordre de 500 fr. au plus pour chaque jour d'inexécution (VII), a arrêté les frais judiciaires à 3'900 fr., les a mis entièrement à la charge d'A._____ Sàrl et les a compensés à hauteur de 565 fr. avec l'avance de frais versée par celle-ci et à hauteur de 3'335 fr. avec les avances versées par X._____ (VIII), a dit qu'A._____ Sàrl était la débitrice de X._____ de la somme de 3'335 fr. à titre de remboursement des frais judiciaires (IX), a condamné A._____ Sàrl à verser à X._____ la somme de 10'000 fr. à titre de pleins dépens (XI ; recte : X) et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (XII ; recte : XI).

En droit, les premiers juges étaient saisis d'une demande de X._____ tendant à ce que son ancien employeur A._____ Sàrl lui doive une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié. Ils ont

considéré en substance qu'A._____ Sàrl avait échoué à prouver que X._____ aurait adopté le 5 avril 2018 un comportement constituant une faute grave, ou que des agissements successifs auraient suivi l'avertissement du 30 juin 2017, entraînant ainsi une rupture du lien de confiance qui rendait impossible la poursuite des rapports de travail. L'autorité précédente a retenu en premier lieu que l'on ne pouvait pas reprocher à X._____ de s'être déplacé le 5 avril 2018 sur le site de la société pour laquelle il avait travaillé par l'intermédiaire de son employeur afin d'y récupérer des affaires et de restituer du matériel, aucun élément du dossier ne permettant de démontrer qu'il n'aurait pas eu le droit de s'y rendre sans l'autorisation de son employeur. De plus, il n'était pas établi que X._____ aurait eu un comportement constituant une faute grave à cette occasion. Ensuite, les premiers juges ont considéré que l'avertissement du 30 juin 2017 n'était pas suffisant pour justifier un licenciement immédiat près d'une année plus tard, en relevant que son fondement n'était pas établi et qu'il manquait de précision quant aux manquements reprochés. Enfin, le fait - au demeurant non établi à satisfaction - que X._____ n'aurait pas respecté des instructions de son employeur en refusant de véhiculer un collègue le 31 octobre 2017 n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, A._____ Sàrl n'ayant pas jugé utile de le signaler à son employé à l'époque des faits et n'ayant invoqué cette circonstance comme motif de licenciement immédiat que dans un second temps. La résiliation immédiate a été considérée comme injustifiée. X._____ avait ainsi droit à une indemnité équivalant, compte tenu des circonstances, à trois mois de salaire.

B. Par acte du 3 décembre 2020, A._____ Sàrl a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant principalement à sa réforme en ce sens qu'il soit constaté que le licenciement avec effet immédiat de X._____ était justifié et qu'elle ne lui doive aucune indemnité pour licenciement injustifié. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle

décision. A l'appui de son mémoire, elle a produit un lot de quinze pièces réunies sous bordereau.

Par avis du 31 mars 2021, le Juge délégué de la Cour de céans 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 complété par les pièces du dossier :

1. A. _____ Sàrl (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) est une société à responsabilité limitée dont [...] est l'unique associé-gérant, avec pouvoir de signature individuelle.

R. _____ est le « responsable d'affaires » de cette société.

2. a) Par contrat de travail de durée indéterminée du 16 janvier 2015, la défenderesse a engagé X. _____ (ci-après : le demandeur ou l'intimé), avec effet au 19 janvier 2015, en qualité de « technicien facilities », pour un salaire mensuel brut de 5'500 fr. versé treize fois l'an. L'horaire convenu était de quarante heures hebdomadaires.

Aux termes de ce contrat, le demandeur avait « pour mission de suivre, d'organiser et de réaliser des prestations dans le domaine de la gestion technique et de l'entretien des bâtiments ».

b) Par avenant du 1^{er} avril 2015, le demandeur a été promu en qualité de « Responsable d'équipe Facilities » et son salaire a été augmenté à 5'800 fr. brut par mois.

Ce document prévoyait qu'en plus de ses « missions de base », l'intéressé avait « à charge de gérer les collaborateurs [de la défenderesse] présents sur le site de Q. _____ SA, organiser et suivre les

intervenants extérieurs, vérifier la facturation de ceux-ci et assurer le reporting des activités auprès du client ».

3. La défenderesse fournit à la société Q. _____ SA une équipe de maintenance sur le site de celle-ci. L'effectif mis à disposition est constitué selon les besoins de cette société et conformément aux conditions de son partenariat commercial avec la défenderesse.

Le demandeur, qui était en charge de superviser l'équipe mise à disposition par la défenderesse sur le site de Q. _____ SA, exerçait son activité professionnelle exclusivement au sein de cette société.

4. Le 30 juin 2017, la défenderesse a signifié un avertissement au demandeur, rédigé en ces termes :

« Bien qu'en poste chez Q. _____ SA depuis janvier 2015, nous nous permettons de vous rappeler que vous êtes employé par la société A. _____ Sàrl et qu'à ce titre, vous avez des droits et des obligations, tant envers A. _____ Sàrl qu'envers Q. _____ SA.

En tant que responsable d'équipe facilites, nous attendons de vous que les- prestations que vous réalisez ainsi que votre comportement soit exemplaire. De ce fait, nous vous confirmons par la présente qu'il est inacceptable pour nous que vous vous permettiez de diffuser des informations que vous pourriez avoir entendu lors de séances, et ce pour trois raisons précises :

1. Les sujets abordés durant les séances sont confidentiels et n'ont pas à être diffusé [sic],
2. Ces informations sont propriété de Q. _____ SA dans leurs contenus et leurs modes de diffusion,
3. La nature du message transmet [sic] et [sic] celui de votre interprétation et non pas celui du client.

Ces agissements constituent un manquement à vos obligations contractuelles et au règlement intérieur Q. _____ SA. De plus, un tel comportement est préjudiciable au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affecté. En conséquence, je me vois dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement.

Nous espérons que ce courrier engendrera des changements dans votre comportement et que de tels faits ne se renouvelleront plus. Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre encontre. ».

5. Un nouveau collaborateur, E._____, a été recruté par la défenderesse pour un poste nouvellement créé. L'intéressé est le gendre de S._____, employée de la société [...] SA et travaillant en sous-traitance comme comptable pour le compte de la défenderesse depuis 2016.

Le jour de son entrée en fonction le 30 octobre 2017, E._____ a été présenté au demandeur par R._____ et [...], responsable facility de Q._____ SA. Une fois les présentations faites, ceux-ci ont ensuite transmis au demandeur et à E._____ certaines instructions au sujet de la mission de chacun.

6. a) Le 31 octobre 2017, le demandeur ne s'est pas présenté sur son lieu de travail. Il a fait parvenir à la défenderesse un certificat médical daté du même jour, attestant d'une incapacité de travail jusqu'au 14 novembre 2017.

Le demandeur a ensuite transmis à son employeur des certificats médicaux prolongeant son arrêt de travail à huit reprises, jusqu'au 30 avril 2018.

b) Par courriel du 29 novembre 2017 adressé à R._____, le demandeur a expliqué souffrir d'un burn out dû à une surcharge de travail et de responsabilités, en évoquant notamment des changements de conditions de travail qui augmentaient la pénibilité et le stress.

c) Par la suite, le demandeur n'a jamais repris son travail.

7. a) Par courrier du 21 février 2018, la défenderesse a résilié les rapports de travail du demandeur avec effet au 30 avril 2018, en raison de « l'évolution de [ses] besoins en terme de compétence et [de] la réorganisation de l'équipe dans laquelle [il était] intégré ».

Le demandeur n'a pas contesté cette résiliation ordinaire des rapports de travail.

b) Par courriel du 2 mars 2018, la défenderesse a informé le demandeur qu'il était libéré de son obligation de travailler durant le délai de résiliation.

8. Dans un document intitulé « RECEPTION MATERIEL » du 5 avril 2018, Q._____ SA a confirmé que le demandeur avait restitué plusieurs clés, un badge de timbrage/accès, une clé à café et un téléphone portable Nokia avec chargeur. Il y est également fait état d'une caution de 50 fr. et d'un solde de 5 fr. 60 remboursé à l'intéressé.

9. a) Par courrier du 9 avril 2018, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur avec effet immédiat en ces termes :

« Ma mandante m'informe que vous vous êtes rendu sur le site de la société Q._____ SA, jeudi 5 avril passé.

Vous y avez adopté un comportement qui lèse gravement les intérêts d'A._____ Sàrl, en présence de Monsieur [...], Directeur des ressources humaines, et d'autres membres de la Direction de la société Q._____ SA.

Votre comportement représente une faute grave, car vous violez gravement vos devoirs de diligence et de fidélité envers votre employeur.

Compte tenu de ce qui précède et de l'avertissement pour des faits similaires que vous avez reçu de la part d'A._____ Sàrl le 30 juin 2017, ma mandante vous signifie par la présente la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail.

Vu ce qui précède et le dommage subi par A._____ Sàrl du fait de votre comportement, celle-ci oppose une compensation complète à tout éventuel solde de salaire, indemnité de vacances, de jours fériés et/ou d'heures supplémentaires que vous pourriez faire valoir.

Enfin, vous êtes rendu attentif au fait que, nonobstant ce qui précède, vous restez soumis au secret professionnel et au devoir de discrétion au-delà de la cessation des rapports de travail, conformément à l'article 321a alinéa 4 CO.

Tous droits réservés pour le surplus. ».

b) Le 16 avril 2018, le demandeur a écrit ce qui suit à la défenderesse :

« Vous voudrez bien m'indiquer précisément ce qui m'est reproché sachant que lors de cette entrevue il ne s'est strictement rien passé de particulier.

Vous voudrez bien me confirmer que ce licenciement est retiré, à défaut de quoi je ferai valoir mes droits devant les Prud'hommes pour obtenir notamment une indemnité pour licenciement abusif.

Je n'avais pas l'intention de contester le licenciement du 21/02/2018. Celui du 09/04/2018 n'a par contre aucun fondement.

Vous voudrez bien inviter votre mandante à me verser les indemnités du mois de mars 2018.

Votre déclaration de "compensation" est totalement illégale. Vous voudrez bien m'indiquer en quoi consiste le prétendu dommage de votre mandante (au sens de l'article 41 CO).

Vous voudrez bien l'informer à cet égard que sans paiement de l'ensemble de mes droits au 30/04/2018 (Indemnités Journalières, vacances, 13^{ème} salaire, etc...), je lui adresserai un commandement de payer, étant au bénéfice d'un titre de mainlevée provisoire. ».

c) Par courriel du 7 mai 2018, la défenderesse a en substance répondu au demandeur qu'il avait fait preuve d'un ton vindicatif, allant jusqu'à la menace, dans la correspondance échangée depuis quelques mois et qu'en se rendant sur le chantier de la société Q. _____ SA le 5 avril 2018, il y avait proféré des calomnies, lui portant préjudice, de sorte que son comportement était allé au-delà du supportable.

10. Le 17 mai 2018, la défenderesse a remis au demandeur un certificat de travail indiquant uniquement qu'il avait été son employé à temps complet depuis le 19 janvier 2015 en qualité de « Responsable Technicien Facility », que ses tâches avaient été, « entre-autres », d'être le « Responsable de travaux divers de Technicien Facility » et de prendre « en charge des activités de maintenance quotidienne », et que les rapports de travail avaient pris fin le 9 avril 2018.

11. a) Par demande du 8 octobre 2018, le demandeur a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse lui doive paiement de la somme nette de 37'400 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 10 avril 2018, ainsi que de la somme de 17'933 fr., sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 avril 2018, à ce que la défenderesse soit condamnée à lui remettre un certificat de travail qualifié

satisfaisant aux exigences de bienveillance posées par la jurisprudence, un décompte final pour les salaires versés au 30 avril 2018 et tout document attestant les charges légales et contractuelles le concernant du 16 janvier 2015 au 30 avril 2018, sous la menace de la peine prévue par l'art. 292 CP, et à ce que faute d'exécution de ces obligations dans les dix jours dès l'entrée en force de la décision à intervenir, la défenderesse soit condamnée, sur requête de sa part, à une amende d'ordre de 1'000 fr. au plus pour chaque jour d'inexécution.

b) Dans sa réponse du 10 décembre 2018, dont les allégués ont été renumérotés le 10 mai 2019, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce qu'il soit constaté que le licenciement avec effet immédiat du 9 avril 2018 est justifié et que les rapports de travail entre elle et le demandeur ont pris fin le 11 avril 2018, à ce qu'elle ne doive aucune indemnité pour licenciement injustifié, à ce qu'elle doive paiement au demandeur de la somme de 10'160 fr. 85 brut, sous déduction des charges légales, à titre de salaires impayés et d'indemnités pour les vacances non prises, à ce qu'elle ne doive aucune indemnité au demandeur pour les heures supplémentaires prétendument effectuées par celui-ci, à ce qu'elle ne doive aucune indemnité au demandeur pour la prétendue non remise de documents utiles à l'obtention de prestations de chômage par celui-ci et à ce que le demandeur soit débouté de toutes autres, contraires ou plus amples conclusion.

c) Dans des déterminations du 28 janvier 2019, dont les allégués ont été renumérotés le 15 mai 2019, le demandeur a réduit ses conclusions en paiement en ce sens qu'il réclamait à la défenderesse la somme nette de 17'400 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 10 avril 2018, ainsi que la somme de 17'933 fr., sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 avril 2018. Il a par ailleurs confirmé ses autres conclusions.

d) Par duplique du 8 mars 2019, la défenderesse a en substance conclu au rejet des conclusions modifiées du demandeur, a pris les mêmes conclusions que dans sa réponse du 10 décembre 2018 et a

conclu en sus à ce qu'il soit constaté qu'elle a d'ores et déjà délivré un certificat de travail au demandeur.

e) Dans des déterminations du 6 mai 2019, le demandeur a confirmé ses conclusions du 28 janvier 2019.

f) Lors de l'audience de plaidoiries finales du 11 novembre 2019, [...], directeur financier et bâtiment auprès de Q. _____ SA, [...], employé de la demanderesse de décembre 2017 à fin août 2019, E. _____ et S. _____ ont été entendus en qualité de témoins ; le demandeur a été interrogé en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

On précisera que les pièces produites par l'appelante à l'appui de son mémoire sont recevables. Il s'agit en effet de pièces dites de forme, respectivement de titres figurant déjà au dossier de première instance ou constituant des faits notoires pour ce qui est des différents

extraits du Registre du commerce (ATF 138 II 557 consid. 6.2 ; TF 5A_168/2018 du 17 janvier 2019 consid. 2.4).

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, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e 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.

3.1 Au chapitre III de son mémoire, l'appelante expose sur dix pages sa propre version des faits, sous forme d'allégués avec offres de preuve.

3.2 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, publié in 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). Par voie de conséquence, 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 pas en effet 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 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 16 décembre 2019/665 consid. 4.2 ; CACI 21 novembre 2018/651 consid. 3.3 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, Lausanne 2018, n. 8.2.2 ad art. 311 CPC).

3.3 En l'espèce, l'exposé des faits figurant au chapitre III de l'acte d'appel ne répond pas aux exigences légales et jurisprudentielles en matière de motivation rappelées ci-dessous. Il n'y a donc pas lieu de le prendre en compte pour le cas où la version des faits présentée par l'appelante s'écarterait de celle qui a été retenue par les premiers juges. Au surplus, l'appelante formule ses critiques sur l'appréciation des preuves et la constatation des faits au chapitre IV de son acte d'appel et celles-ci seront examinées ci-après.

4. Dans un premier moyen fondé sur l'art. 310 let. b CPC, l'appelante fait grief à l'autorité précédente de ne pas avoir retenu deux

événements impliquant l'intimé et dont les faits seraient de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

4.1 Le premier événement concerne un incident qui serait survenu le 30 octobre 2017 entre l'intimé et un autre des employés de l'appelante, à savoir E._____. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir écarté de manière arbitraire le témoignage de cet employé, respectivement l'ensemble des faits s'y rapportant. Elle considère que les faits en cause justifieraient un licenciement immédiat, ce d'autant que l'intimé avait déjà reçu un avertissement en date du 30 juin 2017.

4.1.1 E._____ a été entendu comme témoin à l'audience du 11 novembre 2019 devant l'autorité de première instance ; il a été informé des conséquences pénales liées au faux témoignage et a été exhorté à dire la vérité. Il a déclaré être employé de l'appelante depuis le 30 octobre 2017 et a précisé être le gendre de S._____, laquelle travaille en sous-traitance pour le compte de l'appelante, comme comptable, depuis l'année 2016. Le témoin E._____ a indiqué que le jour de son entrée en fonction le 30 octobre 2017, l'intimé avait reçu l'instruction de le véhiculer pour ses trajets entre son lieu de domicile et son lieu de travail. Sur ce point, le témoin a précisé que cette information lui avait été communiquée par R._____. Enfin, il a encore déclaré que l'intimé lui avait demandé, vers 16 heures, d'aller chercher du matériel à l'autre bout du site où ils se trouvaient et qu'il s'était ensuite empressé de quitter les lieux avec le véhicule de l'entreprise, en le laissant selon lui délibérément seul sur place.

De son côté, l'intimé, interrogé à forme de l'art. 191 CPC, a déclaré avoir été « mis devant le fait accompli » et avoir été informé par R._____, en début d'après-midi seulement, qu'il devait reconduire son collègue E._____ chez lui, alors qu'il pensait que celui-ci était venu au travail avec son propre véhicule. L'intimé a déclaré avoir expliqué à R._____ que cette tâche ne figurait pas dans son contrat de travail et les problèmes que cela lui posait. Il a également affirmé avoir expliqué à son

collègue que cette situation ne lui convenait pas et que celui-ci lui avait répondu qu'il rentrerait par ses propres moyens.

L'autorité de première instance n'a pas retenu le témoignage d'E._____, en considérant que les déclarations de cet employé, toujours au service de l'appelante lors de son audition, étaient dépourvues de force probante en raison des rapports de travail qui le liaient à cette partie à la procédure et de son implication directe lors de l'incident du 30 octobre 2017, dont il n'était finalement pas possible de connaître les circonstances exactes.

4.1.2 Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis, selon son intime conviction (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_489/2019 du 24 août 2020 consid. 9.1 ; TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2016 consid. 3.2). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2 ; Schweizer, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, n. 19 ad art. 157 CPC).

En ce qui concerne la preuve par témoignage, l'art. 169 CPC dispose que toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage. Elle n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante. Par exemple, une approche circonspecte du témoignage de l'époux et de l'amie d'une partie n'est pas arbitraire, car il se justifie objectivement d'envisager une convergence d'intérêts et un esprit de solidarité entre eux et les parties. C'est d'autant plus le cas lorsqu'il n'existe aucun indice ni commencement de preuve

indépendants de telles dépositions et propres à les corroborer (TF 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3, publié in RSPC 2013 p. 25 ; CACI 9 avril 2019/190 consid. 4.2.1).

4.1.3 En l'occurrence, l'appréciation faite par les premiers juges au sujet de la force probante du témoignage d'E._____ n'a pas à être remise en question. Il n'est en effet pas contesté que le prénommé travaille toujours pour le compte de l'appelante et qu'il est directement impliqué dans les événements en cause. L'autorité précédente n'a dès lors pas fait preuve d'arbitraire en écartant la déposition de ce témoin, qui possède par ailleurs des liens familiaux avec S._____, comptable travaillant en sous-traitance pour le compte de l'appelante. Dans ces conditions, une convergence d'intérêts et un esprit de solidarité entre le témoin et son employeur ne sauraient être absolument exclus, ce d'autant que les circonstances exactes de l'événement en cause ne peuvent pas être reconstituées par d'autres éléments de preuve objectifs. C'est ainsi de manière fondée que les premiers juges n'ont pas retenu les déclarations du témoin E._____.

Au surplus, même à considérer - ce qui n'est pas le cas - que les faits allégués en lien avec l'événement du 30 octobre 2017 entre l'intimé et E._____ auraient été établis, ceux-ci ne sont pas d'une gravité suffisante pour venir appuyer un motif ultérieur de licenciement immédiat, l'appelante elle-même n'ayant à l'époque pas jugé l'incident significatif, quand bien même elle en fait grand cas en procédure, puisqu'il n'a donné lieu à aucun avertissement ni à aucune réaction de sa part.

4.2 Le second événement qui permettrait selon l'appelante de justifier le licenciement immédiat de l'intimé concerne les faits qui se seraient déroulés le 5 avril 2018 dans les locaux de sa société cliente, Q._____ SA, auprès de qui était placé son employé. L'appelante reproche à l'intimé de s'être rendu sur son lieu de travail sans autorisation, prétendument pour récupérer des affaires personnelles, et d'avoir adopté à cette occasion un comportement déloyal, en tenant des propos mensongers, fallacieux et diffamatoires à son égard. Par ailleurs,

l'intimé se serait montré vindicatif et insistant, provoquant un malaise auprès des dirigeants et des cadres de Q._____ SA. L'appelante estime que l'intimé aurait agi dans le but de nuire à sa réputation en répandant de fausses rumeurs. Pour établir les faits en question, l'appelante s'appuie sur un courrier rédigé le 4 décembre 2018 par le directeur financier de Q._____ SA. Considérant que ce témoignage écrit serait fondé sur des éléments objectifs, l'appelante reproche aux premiers juges de l'avoir écarté de manière arbitraire, ce d'autant que les éléments qu'il contient seraient essentiels à ses yeux pour justifier le licenciement avec effet immédiat de son employé.

En principe, le témoignage écrit n'est pas admis comme moyen de preuve au sens de l'art. 168 CPC (TF 4A_387/2017 du 28 août 2017 consid. 3.2 ; TF 5A_957/2012 du 28 mai 2013 consid. 2 ; CREC 13 octobre 2016/416 ; CREC 5 août 2015/279) et ce d'autant moins lorsque, comme en l'espèce, il a été rédigé en vue de la procédure. En effet, les déclarations écrites dont l'appelante se prévaut sont datées du 4 décembre 2018 et relatent des événements qui se seraient produits près de huit mois auparavant, étant rappelé que le mémoire de réponse a été déposé par l'intéressée en première instance le 10 décembre 2018. Le courrier en cause a ainsi manifestement été rédigé pour les besoins de la procédure de l'appelante, ce que suggère du reste son numéro de pièce - 22bis - qui trahit un ajout de dernière minute, ainsi que la référence explicite au litige entre les parties figurant au pied de ce document (« Depuis ce jour, nous n'avons plus d'informations sur la situation de X._____ hormis le fait qu'une procédure est en cours entre les deux parties »). Cette intervention spontanée - à en croire son auteur -, en lien avec des faits relativement anciens, qui n'avaient pas justifié jusqu'ici une démarche similaire de la part de Q._____ SA, pose plus de questions qu'elle n'en résout. C'est par conséquent avec raison et ensuite d'une appréciation méticuleuse des circonstances que les premiers juges ont écarté ce témoignage écrit émanant d'une personne qui semble au surplus ne rien avoir pu observer directement elle-même. On ajoutera, comme l'a retenu l'autorité de première instance, que les faits décrits dans ce document restent vagues et ne permettent en aucun cas

d'apprécier leur gravité dès lors qu'il est fait état de « propos [envers l'appelante] pas appropriés », d'un « mauvais comportement vis-à-vis du personnel » de Q._____ SA et du fait que l'intimé s'est plaint « du fonctionnement de [l'appelante] ».

Dans ces conditions, les faits allégués par l'appelante en lien avec l'événement du 5 avril 2018 ne seront pas retenus au moment d'examiner la question du licenciement immédiat.

4.3 Le moyen tiré de la violation de l'art. 310 let. b CPC doit par conséquent être rejeté.

5.

5.1 Dans un second moyen, l'appelante soutient que l'autorité précédente aurait effectué un raisonnement arbitraire en retenant que les faits qu'elle avait avancés à l'appui de la résiliation immédiate des rapports de travail étaient insuffisants pour fonder de justes motifs, malgré l'avertissement du 30 juin 2017.

5.2 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). Seul un manquement

particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd., Bâle 2012, n. 6 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu art. 319-362 OR, 7^e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO ; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la

part de l'employeur lui-même ; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.1).

Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009 précité ibidem).

S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4C_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 715).

Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b ; TF 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO et les références citées). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

5.3 A titre de justes motifs pour fonder le licenciement immédiat de l'intimé, l'appelante fait valoir, d'une part, le courrier établi par Q._____ SA le 4 décembre 2018 en relation avec les événements du 5 avril 2018 et, d'autre part, l'avertissement signifié en date du 30 juin 2017.

Comme exposé précédemment (cf. *supra* consid. 4.2), les déclarations écrites du 4 décembre 2018 du directeur financier de Q._____ SA ne sauraient être prises en considération, de sorte que l'appelante échoue à prouver les faits qu'elle allègue et sur lesquels elle s'appuie pour fonder le licenciement avec effet immédiat auquel elle a procédé. Au surplus, même à considérer - ce qui n'est pas le cas - que l'intimé aurait adopté un comportement inadéquat le 5 avril 2018 à l'égard des employés et des cadres de Q._____ SA, la situation n'apparaît pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Certes, comme le soutient l'appelante, l'absence de mention d'un incident particulier sur la quittance de réception du matériel établie le jour en question ne signifie pas pour autant qu'il n'y en aurait pas eu, mais il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas parvenue à établir les faits qu'elle allègue, en particulier que l'intimé aurait eu l'intention de lui nuire à cette occasion.

Quant à l'avertissement adressé à l'intimé le 30 juin 2017, celui-ci concerne une situation fondamentalement différente – à savoir la diffusion d'informations entendues lors de « séances » – et ne permet pas non plus de conclure à l'existence d'une situation suffisamment grave dans son ensemble pour admettre un juste motif de licenciement immédiat. Au demeurant, cet avertissement ne comporte pas d'indication claire sur le type de sanction qui serait prononcée en cas de non-respect dès lors qu'il fait uniquement état de « mesures plus sévères » ; en particulier, la menace d'un licenciement immédiat n'y est pas spécifiée.

Pour le surplus, le calcul de l'indemnité allouée à l'intimé par les premiers juges ne prête pas flanc à la critique et n'est de toute manière pas remis en cause par l'appelante.

Le moyen tiré de la violation de l'art. 337 CO doit par conséquent être rejeté.

6.

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

6.2 Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 707 fr. (art. 62 al. 1, 67 al. 3 et 4 al. 1 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), ces frais étant compensés avec l'avance fournie (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 707 fr. (sept cent sept francs), sont mis à la charge de l'appelante A. _____ Sàrl.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Enis Daci (pour A. _____ Sàrl),
- Me Yann Oppliger (pour X. _____),

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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

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

Le greffier :