

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 12 mai 2009

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : MM. F. Meylan et Denys  
Greffier : Mme Cardinaux

\*\*\*\*\*

**Art. 8 CC; 328, 335 al. 1, 336 al. 1 let. a, 336b CO; 452, 465 al. 1  
CPC**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **P.**\_\_\_\_\_, demandeur, à Monthey (VS), contre le jugement rendu le 20 janvier 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est-Vaudois dans la cause divisant le recourant d'avec **C.**\_\_\_\_\_, défenderesse, à Vevey.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 20 janvier 2009, notifié le 30 mars, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est-Vaudois a rejeté les conclusions du demandeur P.\_\_\_\_\_ prises contre la défenderesse C.\_\_\_\_\_ (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), statué sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours se réfère à l'état de fait du jugement, qui est le suivant :

«1. La défenderesse C.\_\_\_\_\_ est une société anonyme active notamment dans le commerce et la fabrication de matériaux de construction, le commerce d'autres articles, en particulier de bois, d'appareils sanitaires et de robinetterie, la pose de carrelage et de revêtements ainsi que d'agencements de cuisines. Son siège est à Vevey.

Par contrat du 24 août 2006, le demandeur P.\_\_\_\_\_ a été engagé à temps plein en qualité de "chauffeur multi branches" pour les succursales de Saint-Légier et d'Aigle de la défenderesse à partir du 2 octobre 2006.

Auparavant, depuis le mois de juin 2006, le demandeur avait travaillé pour la défenderesse sous contrat temporaire au sens de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE).

Le salaire mensuel brut du demandeur s'élevait à fr. 4'800.--, le contrat du 24 août 2006 prévoyant qu'une treizième mensualité lui était due prorata temporis, sauf en cas de résiliation du contrat pendant le temps d'essai.

2. En décembre 2007, le service des ressources humaines de la défenderesse a remis au demandeur son statut pour l'année 2008. Il y est fait état d'un salaire mensuel de fr. 4'850.-- payable treize fois l'an.

3. Les 15 et 16 janvier 2008, le demandeur a suivi une formation sur grues de chargement des camions offerte par la défenderesse, au terme de laquelle il a obtenu son permis.

4. Par courrier du 28 janvier 2008 faisant suite à l'entretien du même jour du demandeur et de feu U.\_\_\_\_\_, alors directeur de la succursale d'Aigle, la défenderesse lui a confirmé qu'elle mettait fin à son contrat au 31 mars 2008, avec libération immédiate de l'obligation de travailler, en raison de son comportement inacceptable lors de la remise des statuts.

Le 31 janvier 2008, répondant à la demande de la défenderesse, le demandeur a signé le double de la lettre de licenciement et le lui a retourné.

Par courrier du 2 février 2008, le demandeur a déclaré à la défenderesse que le motif invoqué n'était pas suffisant pour un licenciement et l'a priée de lui indiquer la véritable raison de son congé. Il lui demande également de lui confirmer par écrit le paiement des salaires des mois de février et de mars ainsi que le treizième salaire prorata temporis et le solde des vacances pour les années 2007 et 2008.

Par courrier du 11 février 2008, la défenderesse a accusé réception de la lettre du demandeur du 2 février. Déclarant l'avoir clairement informé des motifs de son licenciement lors de son entretien du 28 janvier avec U.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_, elle lui répète que son comportement totalement déplacé lors de la remise des statuts et la violence de ses propos sont incompatibles avec sa vision d'une saine et fructueuse collaboration. La défenderesse estime ainsi que par son attitude négative et agressive, le demandeur a rompu les liens de confiance qui les unissaient et rendu inenvisageable la poursuite de leurs relations. C'est pourquoi elle a mis fin, dans le délai légal, à son contrat. Elle ajoute que ses salaires de février et mars 2008 lui seront normalement versés et que le treizième salaire prorata temporis et le solde de vacances lui seront réglés avec le salaire de mars 2008 selon un décompte annexé.

Par courrier du 14 février 2008, la F.\_\_\_\_\_ a fait savoir à la défenderesse que le demandeur nie avoir eu un comportement inadmissible lors de la remise des statuts et conteste ainsi le motif de son licenciement. Elle s'enquiert en outre du paiement des salaires de février et mars 2008, du treizième salaire prorata temporis et du solde de ses vacances pour les années 2007 et 2008.

5. Le 10 mars 2008, la défenderesse a déposé plainte pénale contre inconnu auprès de la police cantonale pour vol, abus de confiance voire utilisation frauduleuse d'un ordinateur dans ses locaux à Aigle, zone industrielle les Orlons, entre le 23 décembre 2007 et le 27 janvier 2008. L'infraction porte sur environ 820 litres de diesel et d'essence sans plomb, essentiellement, pour un montant approximatif de fr. 1'500.--. La défenderesse a précisé que le carburant avait été prélevé au moyen de la carte T.\_\_\_\_\_ attribuée au véhicule immatriculé [...], habituellement conduit par le demandeur, ce qui l'a décidée à saisir cette carte sans avoir de preuve de la culpabilité de ce dernier. Le 1<sup>er</sup> février 2008, à la réception de la nouvelle facture, la défenderesse a constaté que malgré la saisie de la carte, les prélèvements de carburant avaient continué. Elle a encore

déclaré avoir licencié le demandeur à la fin du mois de janvier 2008 pour d'autres raisons.

La facture de l'entreprise T.\_\_\_\_\_ du 5 février 2008 atteste divers prélèvements de diesel et d'essence sans plomb 95 au moyen de la carte du véhicule [...] (sic) [...] pour un montant total de fr. 1'541.68 pour la période du 5 au 29 janvier 2008.

Le 9 avril 2008, en exécution de la réquisition du juge d'instruction de l'arrondissement de l'Est vaudois, le demandeur a été entendu en qualité de prévenu par la police cantonale. Il a déclaré avoir été licencié par la défenderesse pour avoir montré ses fiches de salaire à quelques collègues à la fin de l'année 2007 parce qu'il n'était pas content de l'augmentation dérisoire qu'il avait obtenue. Interrogé sur la plainte de la défenderesse pour les vols de carburant commis pendant les vacances de fin d'année 2007, le demandeur a déclaré être au courant de cette affaire car B.\_\_\_\_\_, employé de la défenderesse, lui en a parlé à la mi-janvier 2008. Le demandeur a reconnu que la carte d'essence en cause était celle qui se trouvait dans la camionnette qu'il conduisait habituellement, précisant toutefois ne pas être retourné sur son lieu de travail du 22 décembre 2007 au 9 janvier 2008. Il a également indiqué que chaque chauffeur laissait sa carte dans la boîte à gants et les clés au contact de son véhicule, garé dans une halle entourée d'une clôture verrouillée tous les soirs par le concierge, et qu'il ne possédait pas les clés de l'entreprise qui était fermée durant les fêtes de fin d'année. Il a enfin déclaré n'avoir jamais fait le plein de son véhicule privé avec la carte à essence de son travail, qu'il était innocent et qu'il n'avait absolument rien à voir avec les vols d'essence.

6. Par courrier du 15 avril 2008 à la défenderesse, le conseil du demandeur a relevé que les motifs de son congé résident, selon les lettres des 28 janvier et 2 février, dans son comportement déplacé en date du 21 décembre 2007, notamment dans de violents propos propres à rompre tout lien de confiance, mais que la résiliation est intervenue à la fin du mois de janvier 2008, soit après que la défenderesse eut interrogé le demandeur sur l'utilisation de la carte à essence attribuée à son véhicule. Il déclare en outre que le demandeur, malgré les motifs avancés à l'appui de son congé, fait l'objet de propos qui proviendraient de membres du personnel du site d'Aigle justifiant son licenciement par le vol de la carte et son utilisation frauduleuse. S'il n'entend pas saisir le tribunal de céans pour son licenciement dont il conteste totalement le bien-fondé mais dont le délai a été respecté, le demandeur ne saurait en revanche tolérer une telle atteinte à son honneur et à sa réputation. Son conseil invite dès lors la défenderesse à expliquer clairement à son personnel que le licenciement du demandeur n'a aucun rapport avec le vol de la carte qui ne le concerne d'ailleurs en rien. Il souhaite que toutes mesures soient prises afin d'éviter de telles atteintes, les droits du demandeur étant expressément réservés.

7. Par courrier recommandé du 19 juin 2008, F.\_\_\_\_\_ a indiqué à la défenderesse que le demandeur a été entendu le 9 avril 2008 par la police cantonale vaudoise en qualité de prévenu dans le cadre d'une

affaire de vol de carburant au détriment de la défenderesse qui s'est déroulée sur la période du 21 décembre 2007 au 7 janvier 2008. Ce n'est que lorsque le demandeur a eu accès à la plainte de la défenderesse qu'il a réalisé que le motif invoqué était un prétexte et qu'il avait été licencié parce qu'il était soupçonné des vols. F. \_\_\_\_\_ relève à cet égard que le texte de la plainte indique que la défenderesse a souligné que le véhicule auquel était attribuée la carte en cause était habituellement conduit par le demandeur tout en omettant d'expliquer que les chauffeurs laissent les clés dans le véhicule à la fin de leur service, si bien que celui du demandeur restait accessible à tous ses collègues. Elle mentionne encore que le rapport d'enquête du 21 mai 2008 indique que l'auteur du délit n'a pas été identifié. En colère d'être soupçonné sans preuve et d'avoir reçu son congé sans en connaître les véritables raisons, le demandeur regrette de n'avoir pas pu exposer à la défenderesse sa version des faits, même s'il n'a pas été dupe longtemps puisque le 2 février 2008 déjà, il demandait à la défenderesse de lui signifier les vrais motifs de son licenciement. F. \_\_\_\_\_ ajoute que les art. 336 ss CO se rapportent précisément aux cas où le congé est abusif même si le délai de résiliation a été respecté, précisant que la liste des abus qui y figure n'est qu'exemplative, si bien que le caractère abusif d'une résiliation peut notamment résulter de la manière dont la partie exerce son droit, d'un défaut de ménagement ou d'un double jeu qui contrevient grossièrement aux règles de la bonne foi. Estimant le congé du demandeur abusif, F. \_\_\_\_\_ en déduit son droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire brut, soit fr. 29'100.--, mais dit rester ouverte à une solution extrajudiciaire et à une proposition d'indemnisation équitable de la part de la défenderesse.

8. Le 23 juin 2008, le juge d'instruction de l'arrondissement de l'Est vaudois, vu la plainte déposée le 10 mars 2008 par la défenderesse contre inconnu pour vol, subsidiairement utilisation frauduleuse d'un ordinateur, considérant que des soupçons ont été portés sur le demandeur qui a formellement contesté avoir quoi que ce soit à se reprocher, que le contraire n'a pas été établi, que, pour le surplus, l'enquête n'a pas abouti, qu'il n'y a pas d'éléments suffisants pour la poursuivre, a prononcé un non-lieu et laissé les frais de la cause à la charge de l'Etat.

9. Par courrier du 3 juillet 2008, la défenderesse a accusé réception de la lettre du 19 juin de F. \_\_\_\_\_ Elle rappelle que lors des remises des statuts 2008, le demandeur a tenu des propos violents et déplacés contre la direction de l'entreprise et exhibé, à la vue de collègues et de clients, son nouveau salaire en se plaignant de manière hystérique de la faible augmentation accordée, allant jusqu'à afficher sa fiche de salaire sur un comptoir. Ne pouvant tolérer ce comportement, la défenderesse a licencié le demandeur. S'agissant du vol de carburant, la défenderesse précise avoir déposé plainte contre inconnu et déclaré à la police qu'elle n'avait aucun suspect, ainsi qu'en atteste le texte de la plainte, et que le fait d'indiquer que le véhicule était généralement conduit par le demandeur relève uniquement du fait. Elle rappelle également avoir annoncé à la police qu'elle avait licencié le demandeur pour d'autres motifs. La défenderesse conclut son courrier en répétant que la décision de licenciement n'est pas liée aux vols, mais au comportement violent, déplacé et intolérable du demandeur qui a rompu les liens de confiance

indispensables aux rapports de travail. Refusant que sa bonne foi soit mise en doute et affirmant que la responsabilité de cette situation regrettable incombe au demandeur, elle déclare ne pouvoir consentir ni à un règlement extrajudiciaire ni au versement de la moindre indemnité.

Par courrier du 29 août 2008, F. \_\_\_\_\_ a pris acte des arguments exposés par la défenderesse dans son courrier du 3 juillet. Elle relève que la lettre de licenciement du demandeur est datée du 28 janvier 2008, alors que les faits y évoqués se seraient produits lors de la remise des salaires 2008, soit en fin d'année 2007. F. \_\_\_\_\_ s'étonne que la défenderesse, qui le qualifie de violent, déplacé et intolérable, ait attendu plusieurs semaines pour réagir au comportement prétendument grave du demandeur, et qu'elle ne l'ait pas averti immédiatement. Elle observe d'autre part que la défenderesse a indiqué que les vols se sont produits entre le 23 décembre 2007 et le 27 janvier 2008, soit un jour avant le licenciement du demandeur et sa libération immédiate de l'obligation de travailler. Elle constate encore que le demandeur a été le seul prévenu. F. \_\_\_\_\_ invite enfin la défenderesse à lui faire une proposition dans un délai au 15 septembre 2008, après quoi elle ouvrira action devant le tribunal de céans avant le 30 septembre 2008.

10. Quatre témoins ont été entendus. B. \_\_\_\_\_, installateur sanitaire au service de la défenderesse depuis 1977, et X. \_\_\_\_\_, magasinier en son sein depuis juillet 1998, ont confirmé que le demandeur a reçu à la mi-décembre 2007 son nouveau statut salarial qui représentait une augmentation de fr. 50.-- par mois. R. \_\_\_\_\_, qui travaille pour la défenderesse depuis le 1<sup>er</sup> décembre 1976, a précisé que le demandeur a reçu ce statut le 19 décembre 2007.

X. \_\_\_\_\_ a déclaré ne pas se souvenir si, ce même jour, peu avant 13h00, à la suite de la remise du nouveau statut, le demandeur s'est retrouvé comme chaque jour au libre service du magasin pour prendre un café avec ses collègues et si les lieux étaient déserts en raison de l'ouverture du magasin fixée à 13h15, mais tient ces faits pour possibles. S'il ignore ces éléments, B. \_\_\_\_\_ a déclaré que des employés ont discuté des prestations de prévoyance, sans toutefois pouvoir préciser si des membres de la direction ou des cadres étaient présents. Il n'a pu dire non plus si le demandeur a pris part à une éventuelle discussion sur les augmentations de salaires. X. \_\_\_\_\_ ignore quant à lui de quoi ont parlé les employés présents, mais il a pu confirmer qu'aucun membre de la direction ni aucun cadre n'était alors présent et avoir entendu de ses collègues qu'ils ont parlé entre eux de l'augmentation de fr. 50.--, selon lui uniquement en présence d'employés. Tous deux ignorent si, avant que le magasin n'ouvre ses portes et que les clients n'arrivent, l'ensemble des employés présents ont regagné leur poste de travail.

11. Z. \_\_\_\_\_, gestionnaire en logistique au service de la défenderesse depuis vingt ans, a déclaré que le nouveau statut a rendu furieux le demandeur qui en a fait scandale au libre service du magasin, en haussant le ton et en clamant son salaire et son augmentation en présence de clients. Son collègue V. \_\_\_\_\_ lui a demandé de se calmer.

Le témoin Z.\_\_\_\_\_ s'est dit choqué de l'attitude du demandeur, estimant que dans la politique de la défenderesse, les augmentations sont confidentielles. A son avis, le demandeur n'était plus à son aise au sein de la défenderesse.

R.\_\_\_\_\_ a déclaré que les employés Z.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_ lui ont rapporté que, vers 16h00, l'intéressé s'est plaint de son traitement auprès de ses collègues et de la clientèle de la défenderesse.

X.\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré n'avoir entendu, le jour de la communication du nouveau statut salarial, aucun cri ni n'avoir assisté à un esclandre.

12. B.\_\_\_\_\_ a déclaré que quelques jours après l'augmentation, il a vu le demandeur manifester sa colère auprès de collègues du magasin mais sans qu'aucun client ne soit présent. Il n'était pas content de l'augmentation, mais n'a pas émis de critiques ni ne s'est montré injurieux ou grossier à l'égard de ses employeurs.

13. Sans pouvoir en affirmer la date, R.\_\_\_\_\_ a confirmé que vu l'attitude déplacée du demandeur, la décision a rapidement été prise de le licencier. Toutefois, comme, à moins d'une faute grave susceptible de justifier un congé avec effet immédiat, la défenderesse ne procède jamais à des licenciements durant la période de Noël et que U.\_\_\_\_\_ était alors gravement malade, le demandeur n'a pas reçu son congé avant la séance du 31 janvier 2008.

R.\_\_\_\_\_ a précisé n'avoir pas participé à la décision de licenciement du demandeur, prise selon lui sur la base de rapports oraux rendus par des témoins du comportement de l'intéressé. Pour le témoin, l'attitude du demandeur a été la principale raison de son licenciement, le lien de confiance étant rompu. Lors de l'entretien du 31 janvier 2008, U.\_\_\_\_\_ et lui-même ont clairement indiqué au demandeur qu'il était licencié en raison de son comportement totalement déplacé lors de la remise des salaires 2008, inacceptable au sein de la défenderesse, ainsi que de la violence de ses propos à l'encontre de l'entreprise. La défenderesse reprochait au demandeur de faire des esclandres au magasin devant tout le monde et de se plaindre de son salaire à des collègues en présence de clients. Au cours de cet entretien, le ton n'est pas monté, les parties présentes s'étant contentées de discuter. R.\_\_\_\_\_ a ajouté penser que U.\_\_\_\_\_ a entendu le demandeur entre l'incident et l'entretien de licenciement.

Selon Z.\_\_\_\_\_, même si la décision n'en a pas été prise immédiatement, c'est le comportement du demandeur qui a motivé son licenciement.

14. R.\_\_\_\_\_ a déclaré que l'utilisation frauduleuse de la carte d'essence n'a eu aucune incidence sur le licenciement du demandeur. Selon lui, la découverte du vol a eu lieu après la décision de congé, la défenderesse ayant reçu les factures relatives à la carte un mois environ après la décision de licenciement. Il a ajouté que la constatation des

retraits d'essence sur la base des factures a été faite dans le courant du mois de janvier, à la réception de ces factures. La défenderesse a alors contrôlé la carte du véhicule. Le témoin a déclaré que la carte en cause était attribuée au véhicule conduit par le demandeur, mais qu'il n'y a jamais eu de suspect pour ces vols. La défenderesse s'est contentée d'enquêter auprès du garage et de la maison T. \_\_\_\_\_ et de contrôler la carte, alors que le témoin a néanmoins interrogé le demandeur. L'idée n'a pas circulé au sein de l'entreprise que le demandeur était l'auteur des vols et il n'y a jamais eu d'amalgame entre son licenciement et le vol.

Z. \_\_\_\_\_ a déclaré savoir seulement qu'il y a eu un problème relatif à l'utilisation frauduleuse de la carte attribuée à l'unique camionnette de la défenderesse. Il n'a pas entendu dire que le demandeur était soupçonné. Quant à B. \_\_\_\_\_, il n'a pas entendu de bruits de couloirs sur les motifs du licenciement du demandeur.

15. B. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'en date du 21 décembre 2007, alors que l'entreprise était fermée, le demandeur, alors en vacances, l'a appelé pour lui dire qu'il reviendrait deux ou trois jours après celles-ci en raison d'une maladie.

16. Selon Z. \_\_\_\_\_, le demandeur, qui n'était pas tous les jours d'un commerce agréable, lui parlait trop de sa vie privée, en particulier de l'acquisition de son appartement. Leurs relations étaient strictement professionnelles. Z. \_\_\_\_\_ a déclaré que le demandeur a régulièrement émis des propos déplacés à l'encontre de son employeur pendant son activité au sein de l'entreprise, sans toutefois pouvoir citer d'autre exemple que l'épisode de décembre 2007. Au printemps 2007, le demandeur l'a dénoncé auprès de la direction en raison de l'agressivité qui régnait entre eux.

X. \_\_\_\_\_ a déclaré tenir pour possible que Z. \_\_\_\_\_, doté d'un caractère fort, ait eu des prises de becs avec le demandeur, ce d'autant plus qu'il pense, sans en connaître la raison, que le premier a une dent contre le second. Il a toutefois précisé n'avoir jamais assisté à des altercations entre eux et tenir toutes ses informations de récits de collègues. Pour le surplus, X. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'au sein de la défenderesse comme dans toutes les entreprises, en présence comme en absence du demandeur, il y avait des bons et des mauvais jours, parfois quelques conflits entre employés, mais que le demandeur n'était pas plus enclin aux emportements qu'un autre ni ne parlait plus fort. Il n'en demeure pas moins que le demandeur, selon les termes du témoin qui ignore ce qu'il en était de ses supérieurs, n'était pas trop apprécié de ses collègues.

Quant à B. \_\_\_\_\_, qui était en contact quotidien avec lui, il a déclaré que le demandeur, très apprécié de ses collègues et supérieurs, n'a jamais fait l'objet de la moindre critique. B. \_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir pas eu connaissance de rapports déplorant des comportements inadéquats du demandeur. A sa connaissance, tout le monde s'entend bien dans l'entreprise et, en particulier, le demandeur entretenait de bonnes relations avec ses collègues Z. \_\_\_\_\_ et V. \_\_\_\_\_.

17. B. \_\_\_\_\_ et Z. \_\_\_\_\_ ont déclaré avoir eu des altercations, sans toutefois en venir aux mains, et qu'ils ont tous deux été convoqués par la direction, sans toutefois être licenciés.

18. B. \_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir pas parlé de la présente procédure avec S. \_\_\_\_\_, représentant de la défenderesse.

19. Le 29 septembre 2008, le demandeur a ouvert action contre la défenderesse concluant principalement au paiement de fr. 29'100.-- nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Le demandeur a également conclu principalement à ce que la défenderesse soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

Subsidiairement, le demandeur a conclu à acheminer le demandeur à prouver par toutes voies de droit utiles les faits allégués dans sa demande.

Le 22 octobre 2008, la défenderesse a conclu au rejet.»

**B.** Par acte motivé du 29 avril 2009, P. \_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de dépens, à sa réforme en ce sens que l'intimée doit lui payer 29'100 fr. à titre d'indemnité.

### **En droit :**

**1.** Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61)

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

En l'espèce, le recours tend à la réforme uniquement.

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3).

**2.** Se prévalant d'une violation de l'art. 336 CO, le demandeur soutient qu'il a été licencié abusivement.

Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Un licenciement n'est abusif que s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive. L'art. 336 CO concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et l'assortit de conséquences juridiques dans le contrat de travail (ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres

allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1). Les motifs de la résiliation relèvent du fait (ATF 131 III 535 c. 4.3; ATF 130 III 699 c. 4.1).

**3. a)** En l'espèce, le motif donné par l'intimée pour licencier le recourant est l'attitude inacceptable qu'il a eu lors de la remise des statuts en décembre 2007. Le recourant prétend que ce motif ne serait pas réel. Il se plaint de l'appréciation des preuves par le tribunal. Pour lui, c'est à tort que le tribunal a indiqué que la plupart des témoins ont confirmé la présence de clients au moment des faits reprochés. Il met en cause le témoignage de Z.\_\_\_\_\_. Il se plaint aussi d'une inégalité de traitement dès lors que des altercations entre employés n'ont pas abouti à un licenciement et invoque dans ce cadre l'art. 328 CO. Pour lui, le motif de son licenciement est en réalité lié aux soupçons de vols.

Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a indiqué que le nouveau statut a rendu furieux le recourant, qui en a fait scandale au libre service du magasin, en haussant le ton en présence de clients et que son collègue V.\_\_\_\_\_ lui a demandé de se calmer. Le témoin s'est déclaré choqué de l'attitude du recourant. Au regard de la solution retenue, le tribunal a jugé ce témoignage crédible. Le tribunal n'a pas perdu de vue les tensions existant entre ce témoin et le recourant. Les tensions en cause ne permettent pas d'ôter toute crédibilité au témoin. Le témoin R.\_\_\_\_\_ a de son côté signalé que les employés Z.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_ lui avaient rapporté que le recourant s'était plaint de son salaire auprès de collègues et de clients. Ce témoignage renforce ainsi la crédibilité des propos du témoin Z.\_\_\_\_\_ en ce sens que l'attitude du recourant a également été signalée par le témoin V.\_\_\_\_\_. Celui-ci faisait partie de la liste de témoins de l'intimée mais n'a pas été entendu, sans que le recourant ne s'oppose d'ailleurs à la clôture de l'instruction. Sur la base des témoignages de Z.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_, on peut retenir que le jour de la communication du nouveau statut, le recourant a eu une attitude déplacée non seulement en présence de collègues mais aussi de clients. Les témoignages de X.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_ ne contredisent pas cette appréciation. Le témoin X.\_\_\_\_\_ a uniquement dit n'avoir rien remarqué

le jour de la communication du nouveau statut salarial. Le témoin B.\_\_\_\_\_ a quant à lui indiqué qu'il n'avait pas le souvenir qu'il y ait eu une discussion entre employés le jour de l'augmentation et que quelques jours plus tard il avait vu le recourant manifester sa colère auprès de collègues, sans qu'il y ait de clients. Ces deux témoignages n'infirmen en rien les faits reprochés au recourant le jour de la communication des statuts et ne permettent pas d'exclure la fiabilité des témoignages de Z.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_. L'appréciation des preuves à cet égard par le tribunal est conforme au dossier et ne prête pas le flanc à la critique.

Le témoin R.\_\_\_\_\_ a par ailleurs indiqué qu'au vu de l'attitude du recourant, la décision de le licencier avait rapidement été prise, mais que le recourant n'avait été licencié qu'à la fin janvier 2008 dès lors que l'intimée ne procédait pas à des licenciements en période de Noël et parce que le licenciement avait été retardé en raison de la maladie du directeur de la succursale U.\_\_\_\_\_. Ce témoin a aussi indiqué que le comportement du recourant était « la principale raison » de son licenciement et que l'idée que celui-ci ait pu être l'auteur des vols n'avait pas circulé, qu'il n'y avait pas eu de suspects pour ces vols. Le tribunal a retenu ces éléments. Son appréciation des preuves à cet égard n'est pas critiquable et est conforme au dossier. Le recourant ergote en voyant dans les termes « principale raison » utilisés par le témoin R.\_\_\_\_\_ qu'il aurait existé une autre raison occulte. Il ressort clairement du témoignage que c'est en raison de l'attitude du recourant le jour de la communication du nouveau statut salarial que la décision de licenciement a été prise.

Il apparaît ainsi sur la base de l'appréciation des preuves que le motif donné par l'intimée pour licencier le recourant est bien celui qui est à l'origine du licenciement. Le recourant n'a pas présenté d'indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif du congé. Le congé ne saurait par conséquent apparaître comme abusif à ce propos. Le comportement qu'a eu le recourant en particulier devant des clients était de nature à rompre le lien de confiance avec l'intimée. Une telle situation ne permet pas d'envisager un comportement abusif.

**b)** Le caractère abusif d'une résiliation peut également découler de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 131 III 535 c. 4.2 p. 538/539; TF 4C.282/2006 c. 4.2). En l'espèce, on ne voit qu'une telle situation serait réalisée. Le témoin R. \_\_\_\_\_ a précisé qu'il avait participé à la séance du 31 janvier 2008 au cours de laquelle le licenciement avait été annoncé au recourant, que le motif du licenciement lui avait alors été indiqué (cf. jgt ch. 13). Comme déjà dit, ce témoin a aussi relevé que l'idée n'avait pas circulé que le recourant était l'auteur des vols (cf. procès-verbal p. 10). Le témoin B. \_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir pas entendu de bruits de couloir au sujet des motifs du licenciement (procès-verbal, p. 7). Il s'ensuit qu'on ne saurait voir dans le contexte du licenciement un caractère abusif, aucun lien n'ayant en particulier été fait au sein des collaborateurs de l'intimée entre le licenciement et les vols. Le licenciement n'est pas intervenu sans égards.

**c)** En référence à l'art. 328 CO, le recourant se prévaut encore d'une inégalité de traitement, relevant qu'une altercation entre les employés Z. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ n'avait quant à elle pas débouché sur un licenciement.

En vertu de l'art. 328 CO, en présence d'un important conflit relationnel entre employés, l'employeur prend les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit avant de procéder à un licenciement. Si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole l'obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement est alors abusif (TF 4C.25/2006 c. 2). En l'espèce, le cas de figure est différent. L'intimée n'a en effet pas résilié les rapports de travail en raison d'un conflit entre employés impliquant le recourant. La résiliation découle du scandale au libre service du magasin qu'a provoqué le recourant en recevant son nouveau statut salarial, ce en présence de clients. C'est la contestation en présence de clients qui est à l'origine du licenciement et non un conflit entre employés. Le licenciement ne peut donc pas être qualifié d'abusif pour le motif invoqué par le recourant.

**4.** En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC, tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984, RSV 270.11.5).

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 12 mai 2009

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Tony Donnet-Monay (pour P. \_\_\_\_\_),
- Me Yvan Henzer (pour C. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 29'100 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est-Vaudois.

La greffière :