

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 13 mars 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Crittin Dayen et M. Stoudmann, juges
Greffier : M. Grob

Art. 337 et 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **M.**_____ **SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 9 octobre 2018 par le Tribunal
civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante
d'avec **R.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal
cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 9 octobre 2018, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 11 juin 2019, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a dit que M. _____ SA devait payer à R. _____ la somme de 10'833 fr. 30, sous déduction des charges sociales usuelles et d'un montant net de 630 fr. 55 correspondant au solde des prétentions résultant du contrat de travail, avec intérêts à 5% l'an dès le 22 janvier 2015 (I), ainsi que la somme de 10'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, avec intérêts à 5% l'an dès le 22 janvier 2015 (II), a fixé l'indemnité finale du conseil d'office de R. _____ (III) et l'a relevé de sa mission (IV), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 3'920 fr., à la charge de R. _____ par 1'306 fr. 65 et de M. _____ SA par 2'613 fr. 35, en précisant que la part des frais incombant à R. _____ était laissée à la charge de l'Etat (IV), a mis les frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 450 fr., à la charge de R. _____ par 150 fr. et de M. _____ SA par 300 fr., en précisant que la part des frais incombant à R. _____ était laissée à la charge de l'Etat (V), a dit que R. _____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office ainsi que de sa part aux frais judiciaires laissées, pour l'instant, à la charge de l'Etat (VI), a dit que M. _____ SA devait verser à R. _____ la somme de 10'000 fr. à titre de dépens (VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance que le licenciement immédiat signifié par l'employeuse M. _____ SA à son employé R. _____ le 21 janvier 2015 était injustifié, de sorte que celui-ci avait droit à son salaire jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail, sous déduction des charges sociales et de divers montants dus à l'employeuse, ainsi qu'à une indemnité à titre de licenciement immédiat injustifié.

B. **a)** Par acte du 12 juillet 2019, M. _____ SA a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant à son annulation, à ce que les frais judiciaires soient mis à la charge de R. _____ et à ce qu'une juste indemnité lui soit allouée à titre de dépens.

Dans sa réponse du 4 décembre 2019, R. _____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement.

b) Le 20 février 2020, R. _____ a requis l'assistance judiciaire avec effet au 1^{er} décembre 2019.

Par ordonnance du 21 février 2020, le Juge délégué de la Cour de céans a accordé à R. _____ le bénéfice de l'assistance judiciaire dans la procédure d'appel avec effet au 1^{er} décembre 2020 et a désigné Me Maxime Rocafort en qualité de conseil d'office.

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

1. M. _____ SA (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) a pour but la création, l'achat, la vente et l'exploitation de tous établissements publics, notamment cafés, bars, restaurants et hôtels. A l'époque des faits litigieux, les administrateurs de cette société étaient B. _____, président, V. _____, directeur, et G. _____, secrétaire et avocat à [...], lesquels disposaient de la signature collective à trois.

La défenderesse exploitait le bar-restaurant « X. _____ », sis [...].

2. Le 3 avril 2014, R. _____ (ci-après : le demandeur ou l'intimé) a été engagé par la défenderesse en qualité de gérant pour le compte du « X. _____ ».

Le taux d'activité du demandeur était de 100% et son salaire mensuel brut de 5'000 fr., versé treize fois l'an. Le délai de résiliation du contrat de travail a été fixé à un mois.

3. a) Engagé en tant que gérant du « X. _____ », le demandeur a immédiatement assumé des tâches de cuisinier, de serveur et de gestionnaire de stock à l'entière satisfaction de son employeur et de la clientèle. Entendus comme témoins, E. _____, employé de l'établissement, et Q. _____, nouveau gérant engagé à compter du 1^{er} novembre 2014 (cf. *infra* let. 6b), ont notamment indiqué que l'hygiène du demandeur en cuisine était irréprochable.

b) Lors de son engagement, le demandeur se trouvait sans logement en Suisse. Il a dormi dans les locaux du « X. _____ », et parfois dans sa voiture ou à l'hôtel.

c) En sa qualité de gérant, le demandeur procédait à divers achats pour le compte du « X. _____ », au moyen des liquidités disponibles en caisse. Entendu en qualité de partie, V. _____ a déclaré que le système prévu était l'utilisation d'enveloppes pré-imprimées, où les employés pouvaient indiquer les montants qu'ils avaient encaissés, les heures effectuées, la date et leur nom. Il était ainsi également possible de mentionner sur lesdites enveloppes les montants qui avaient été prélevés en y déposant les justificatifs des prélèvements. Il y avait dès lors un décompte comptable sur chaque enveloppe. Chaque employé disposait de sa propre enveloppe, dans laquelle il plaçait la recette de la journée de travail avant de la mettre dans le coffre à la fin de la soirée. Le demandeur avait donc des enveloppes à son nom dans lesquelles il pouvait puiser pour faire des achats pour le compte du « X. _____ ».

A plusieurs reprises, la défenderesse a constaté des mancos dans les enveloppes du demandeur.

d) A une date indéterminée, le demandeur a commandé des bouteilles de vin pour son usage personnel, bouteilles qui ont été livrées et

facturées à l'établissement « X._____ », selon courriel du vendeur du 30 septembre 2014. La défenderesse allègue que le montant de cet achat a été déduit du salaire du demandeur, ce que ce dernier conteste. Le défendeur a déclaré qu'il avait payé un acompte de 600 fr. au vendeur et qu'il n'avait pas réglé la totalité du prix de la commande. Il a ajouté que puisqu'il n'avait pas d'adresse de domiciliation, il avait indiqué l'adresse du « X._____ » pour la livraison des bouteilles.

e) La défenderesse a accordé à plusieurs reprises des prêts et des avances de salaire au demandeur, montants qu'elle a ensuite retenus sur le salaire de celui-ci, sans qu'ils soient contestés.

4. Les relations de travail entre le demandeur et certains employés, soit notamment L._____ et D._____, étaient tendues. Le demandeur, en sa qualité de gérant, pouvait se montrer intransigeant si le personnel commettait des erreurs, ce qui a donné lieu à des plaintes des employées auprès de la défenderesse. De leur côté, les prénommées se plaignaient notamment du planning horaire effectué par le demandeur. La défenderesse n'a jamais pris les mesures nécessaires pour améliorer l'ambiance délétère qui régnait au « X._____ », ni pour régler les conflits et les difficultés en cuisine, étant précisé que tous les conflits ne pouvaient être imputés uniquement au demandeur.

5. Par courriel du 23 septembre 2014, L._____ a notamment fait part à la défenderesse de son « doute » quant à la conservation de l'autorisation d'exploiter le « X._____ » en raison des « circonstances d'hygiène de la cuisine ces derniers jours ». Par courriel du 26 septembre 2014, elle a en outre demandé à la défenderesse s'il était « envisageable de fermer la cuisine pour une demi-journée par semaine pour faire le nettoyage à fond et l'inventaire ».

6. a) Par courriel du 23 septembre 2014, le demandeur a résilié son contrat de travail auprès de la défenderesse pour la fin du mois d'octobre 2014. Celle-ci a dû prendre des dispositions afin de trouver un nouveau gérant pour le « X._____ ».

b) Q._____ a été engagé en qualité de gérant du « X._____ » dès le 1^{er} novembre 2014.

c) Le demandeur n'a toutefois pas quitté l'établissement et a changé de poste pour occuper la seule fonction de cuisinier. Les parties n'ont pas conclu de nouveau contrat de travail et le salaire du demandeur n'a pas été modifié.

7. Les relations entre le demandeur, désormais cuisinier, et Q._____, nouveau gérant, étaient également tendues. Le demandeur reprochait à Q._____ son manque d'hygiène en cuisine, alors que le prénommé reprochait notamment au demandeur ses arrivées tardives au travail et un manque de respect à son égard. A ce sujet, le témoin E._____ a déclaré que le respect de l'hygiène par Q._____ était « une catastrophe », en précisant avoir constaté que celui-ci ne faisait pas la vaisselle et ne nettoyait pas la cuisine. Il l'avait également vu sortir des aliments du frigo et les poser sur le plan de travail en les laissant à cet endroit, la nourriture ayant ensuite dû être jetée.

8. Le 21 novembre 2014, le demandeur a annoncé le vol de deux enveloppes contenant les recettes du « X._____ », pour un montant total de 2'335 fr. 50, qui se trouvaient dans sa voiture. La défenderesse a dès lors retenu ce montant sur le salaire du demandeur par des déductions mensuelles, sans que cette manière de faire ne soit contestée par l'intéressé.

9. Le demandeur ne s'est pas présenté pour le service du soir du 19 janvier 2015 et avait annoncé son absence au gérant à 17 heures.

10. a) Le 20 janvier 2015 au matin, le demandeur a constaté que la cuisine n'avait pas été nettoyée, alors que Q._____ avait assuré le service la veille. Selon un courriel non daté qu'il a adressé à la défenderesse, le demandeur lui a indiqué, photographies à l'appui, qu'il y avait encore des sauces dans le saladier, du lard, des poivrons et des

oignons dans le bain-marie, et que le grill, la friteuse ainsi que la plonge n'avait pas été nettoyés. Ce document a été soumis à Q. _____ lors de son audition comme témoin. Il a alors déclaré qu'il avait nettoyé le plan de travail « comme [il était] capable de le faire » ainsi que les surfaces utilisées, et qu'il n'avait pas nettoyé les friteuses car il ne savait pas le faire, ni le « combi-vapeur ». Il a encore indiqué que les photographies annexées au courriel précité semblaient refléter ce qu'il avait fait, mais qu'il n'avait plus de souvenir exact.

b) Une dispute a alors éclaté entre le demandeur, contrarié par ce qu'il avait constaté, et Q. _____ dans les locaux du « X. _____ ». En particulier, le demandeur est sorti de la cuisine pour dire à Q. _____ qu'il avait « travaillé comme un porc ». A ce moment, il y avait deux clients dans l'établissement, mais ceux-ci n'ont pas été témoins de la scène, respectivement n'ont pas entendu ces propos.

c) Le demandeur a ensuite téléphoné au Service de la consommation et des affaires vétérinaires du canton de Vaud afin qu'un fonctionnaire de ce service explique les règles d'hygiène à Q. _____. Ce dernier s'est alors entretenu avec le service en question, qui lui a fait des remarques quant à la manière de décongeler des aliments.

Aucune inspection ou autre sanction à l'égard du « X. _____ » n'est intervenue à la suite de cet appel.

d) Le 20 janvier 2015 toujours, le demandeur a dans un premier temps refusé d'ouvrir la cuisine pour le service du midi, puis, après s'être entretenu avec G. _____, a finalement accepté de le faire, après avoir nettoyé minutieusement la cuisine, sans l'aide de Q. _____.

e) Dans le courant de la journée du 20 janvier 2015, le demandeur a quitté son poste de travail et s'est rendu chez la Dre [...], spécialiste en médecine interne, qui lui a prescrit un arrêt de travail jusqu'au 25 janvier 2015.

11. Par courriel du 21 janvier 2015, Q._____ a écrit ce qui suit à la défenderesse (sic) :

« Suite aux événements survenus le 20 janvier 2015, je voudrais que G._____ envoie une lettre de sanction à l'intention de R._____, chef de cuisine au X._____, pour injures et non-respect envers sa hiérarchie en profanant des insultes à son encounter et en présence de la clientèle, et pour un manque à gagner de 675 frs. En effet après votre appel, il ne voulait toujours pas ouvrir la cuisine ce qui nous à amené à refuser une quinzaine de personnes le midi et une vingtaine pour le soir du à son absence justifiée par son certificat remis en main propre avant le service du soir. Suite à ces événements, la réputation du X._____ à été de nouveau visée. Depuis 2 mois je mets tous en œuvre pour augmenter le chiffre d'affaire et améliorer sa réputation, donc je ne tolérerais qu'aucune personnes ne viennent entraver mes objectifs et mes engagements que j'ai tenu lors de mes entretiens avec vous. Des à présent je serais intransigeant à chaque retard du personnel ou de mauvais comportement envers moi ou autres collègues sera sanctionné d'une lettre d'avertissement. »

12. Par courrier du 21 janvier 2015 également, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur avec effet immédiat en ces termes :

« Nous revenons par la présente sur les événements qui se sont déroulés en particulier le mardi 20 janvier 2015 au X._____.

Alors que vous ne vous étiez pas présenté la veille (lundi 19 janvier 2015) pour le service du soir après annonce faite au gérant à 17 heures, vous vous êtes présenté mardi matin pour prendre votre service.

A cette occasion, vous avez notamment constaté que de la viande de dinde avait été sortie du congélateur et que la personne avait omis de la placer en chambre froide une fois dégelée. Vous avez également, selon vos dires, trouver la cuisine non nettoyée.

S'il est évident en ce qui concerne M._____ SA que la cuisine doit être nettoyée après le service, il est tout aussi évident que dans un tel cas de figure, l'employé doit en référer à son employeur. Or, pour une raison qui nous échappe, vous avez, de votre propre aveu, interpellé différentes personnes dont notamment le service cantonal vaudois de l'hygiène, en faisant notamment état de graves manquements d'hygiène auprès du X._____ !

Ce mode opératoire opéré sans avis préalable auprès de votre employeur ni même sans avis postérieur (nous l'avons appris suite à notre interpellation) nous a profondément heurté, et ne peut être perçu que comme une violation grave des devoirs de fidélité de l'employé envers son employeur. Point n'est besoin ici de rappeler les conséquences pour l'établissement que pourrait avoir de telles

annonces. M. _____ SA réserve d'ores et déjà tous ses droits quant aux préjudices qu'elle pourrait subir résultant des démarches entreprises par vos soins le mardi 20 janvier 2015, notamment en relation avec leur inanité.

En outre, durant le service de midi du mardi 20 janvier 2015, vous aviez initialement refusé d'ouvrir la cuisine et d'assurer le service. Après entretien téléphonique avec le soussigné de droite, vous êtes revenu sur votre position incompréhensible et avez accepté d'assurer le service de midi. Or, après la fin de l'entretien téléphonique avec le soussigné de droite et malgré les engagements pris par vos soins, nous déplorons que vous ne les ayez pas respectés puisque vous avez refusé d'ouvrir immédiatement la cuisine. Le X. _____ a ainsi dû refuser une quinzaine de couverts avant que finalement vous ne daigniez ouvrir la cuisine. Il en résulte assurément un manque à gagner pour M. _____ SA qui est expressément réservé. Dans le cadre de ce même service, vous vous êtes également permis, devant des clients de l'établissement du X. _____, d'insulter le gérant, Q. _____.

Ces événements sont à eux seuls, pris individuellement, inappropriés, et non conformes à nos directives et ce que nous attendons d'un employé en charge de la cuisine du X. _____.

Par ailleurs et s'agissant des règles d'hygiène, il nous a été rapporté le 20 janvier 2015 que vendredi 16 janvier dernier, après le service de soir, vous avez quitté la cuisine sans la nettoyer complètement (!) indiquant alors au gérant que vous viendriez finir durant le week-end. Or, vous ne vous êtes pas présenté et c'est une autre collaboratrice, [...], qui a dû s'en charger, ce qui est inadmissible.

Au regard de ce qui précède, des remarques que nous avons déjà eu l'occasion de formuler à votre attention, nous sommes contraints de mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail. Nous vous prions dès réception de la présente de restituer immédiatement les clés de l'établissement par courrier recommandé. »

- 13.** Le demandeur n'a reçu aucun salaire au mois de janvier 2015.
- 14. a)** Par message « WhatsApp » du 24 février 2015, le demandeur a contesté son licenciement et a demandé le paiement de son salaire pour les mois de janvier et février 2015.
- b)** Le 25 février 2015, la défenderesse a transmis au demandeur un décompte de salaire arrêté au 20 janvier 2015 et l'a informé qu'un montant de 1'818 fr. 45 était dû en sa faveur en raison de diverses déductions opérées sur son salaire.

15. Sur réquisition du demandeur, un commandement de payer dans la poursuite n° [...] de l'Office des poursuites du district de l'Ouest lausannois, portant sur un montant de 41'745 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 janvier 2015, a été notifié à la défenderesse le 26 août 2016. L'intéressée y a fait opposition totale.

16. a) Par demande du 9 décembre 2016, le demandeur a pris les conclusions suivantes contre la défenderesse :

« **A la forme**

1. Déclarer la présente demande recevable.

Au fond

2. Ordonner à M. _____ SA de remettre à R. _____ un certificat de travail conforme à l'art. 320a CO.
3. Condamner M. _____ SA à payer à R. _____ la somme de CHF 10'000.- avec intérêts à 5% l'an à compter du 20 janvier 2015.
4. Condamner M. _____ SA à payer à R. _____ la somme de CHF 28'173.90.- avec intérêts à 5% l'an à compter du 20 janvier 2015.
5. Condamner M. _____ SA à payer à R. _____ la somme de CHF 2'572.- avec intérêts à 5% l'an à compter du 20 janvier 2015.
6. Condamner M. _____ SA à payer à R. _____ la somme de CHF 1'000.- avec intérêts à 5% l'an à compter du 20 janvier 2015.
7. Dire que M. _____ SA s'acquittera des cotisations sociales dues sur les montants octroyés sous conclusions 3 et 5.
8. Prononcer la mainlevée définitive de l'opposition formée le 26 août 2016 par M. _____ SA à l'encontre du commandement de payer du 15 juillet 2016, poursuite n° [...], requise par R. _____, à hauteur de la totalité du montant inclus.
9. Débouter M. _____ SA de toutes autres, contraires, ou plus amples conclusions.
10. Condamner M. _____ SA aux frais et dépens. »

b) Dans sa réponse du 16 mars 2017, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

c) Lors de l'audience de plaidoiries finales du 17 avril 2018, E._____ et Q._____ ont été entendus en qualité de témoin et le demandeur a été interrogé en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC. L'audience a été suspendue.

La reprise de l'audience s'est déroulée le 26 septembre 2018. A cette occasion, V._____, pour la défenderesse, a été interrogé en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC. La défenderesse s'est par ailleurs engagée à délivrer au demandeur, dans les dix jours, un certificat de travail conforme à l'art. 320a CO, sans remarque dépréciative, et précisant les différentes tâches qui avaient été exécutées. Le demandeur a dès lors retiré sa conclusion 2.

En droit :

1.

1.1

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).

1.1.2 L'appelant ne saurait – sous peine d'irrecevabilité – se limiter à conclure à l'annulation de la décision attaquée, l'appel ordinaire ayant un effet réformatoire, et doit au contraire prendre des conclusions au fond permettant à l'instance d'appel de statuer à nouveau. Il n'est fait exception à la règle de l'irrecevabilité des conclusions en annulation que si l'autorité, en cas d'admission du recours, ne serait de toute manière pas en mesure de statuer elle-même sur le fond, en particulier faute d'un état

de fait suffisant, et ne pourrait que renvoyer la cause à l'autorité inférieure (ATF 134 III 379 consid. 1.3 ; JdT 2012 III 23). De même, lorsque la partie invoque une violation de son droit d'être entendu et conclut à l'annulation, l'appel est recevable, sans que des conclusions réformatoires ne soient exigées (TF 5A_775/2018 du 15 avril 2019 consid. 3.4 ; TF 5A_485/2016 du 19 décembre 2016 consid. 2.3).

Des conclusions en annulation d'une partie condamnée à payer une somme d'argent déterminée sont recevables, sauf à commettre un formalisme excessif, lorsqu'il résulte clairement de la motivation qu'elle n'entend rien payer respectivement qu'elle entend obtenir le rejet de l'action (TF 4A_417/2013 du 25 février 2014 consid. 3). Les conclusions doivent en effet être interprétées à la lumière de la motivation de l'appel (ATF 137 III 617 consid. 6.2, JdT 2014 II 187 ; TF 5A_929/2015 du 17 juin 2016 consid. 3.2 ; TF 4A_383/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2.1, publié in RSPC 2014 p. 221 ; TF 5A_713/2012 du 15 février 2013 consid. 4.1 ; TF 5A_855/2012 du 13 février 2013 consid. 3.3.2).

Lorsque le sort des frais de première instance est attaqué de manière séparée, c'est-à-dire indépendamment de l'issue de la procédure au fond, les conclusions doivent préciser, sous peine d'irrecevabilité, quel montant devrait être mis à la charge de quelle partie. Est ainsi irrecevable la conclusion tendant à ce que, même en cas de rejet de l'appel au fond, les frais soient mis à la charge de la partie adverse « dans une plus large mesure ». De même est irrecevable une conclusion tendant à ce que les frais, même en cas de rejet de l'appel au fond, soient calculés « sur la base des intérêts moratoires » (Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, Lausanne 2018, n. 4.2 ad art. 110 CPC et les références citées).

1.2 En l'espèce, l'appelante se contente de conclure à l'annulation du jugement. On comprend toutefois à la lecture de la motivation de son mémoire que l'intéressée conteste devoir un quelconque montant à l'intimé en plaidant que le licenciement immédiat serait justifié et que les dépens devraient être compensés. Dans ces conditions et au vu des

principes rappelés ci-dessus, il y a lieu d'entrer en matière sur la conclusion en annulation du jugement prise par l'appelante, dans la mesure précitée. En revanche, il ne sera pas entré en matière sur le grief relatif à la quotité des dépens octroyé à l'intimé dès lors que l'appelante se contente d'indiquer que le montant alloué serait « manifestement excessif », sans préciser quel montant serait admissible selon elle.

Partant, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable dans le sens précité.

La réponse, également déposée en temps utile, s'avère 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).

Le libre pouvoir d'examen s'applique selon certains arrêts du Tribunal fédéral également lorsque des questions d'appréciation sont litigieuses, alors que d'autres arrêts admettent que, lorsqu'il s'agit de revoir une question d'appréciation, l'autorité d'appel peut s'autoriser une certaine retenue. La jurisprudence vaudoise s'est fondée sur ce second courant, pour retenir que le juge d'appel ne saurait substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité inférieure (Colombini, op. cit., n. 1.4 ad art. 310 CPC et les références citées).

3.

3.1 L'appelante requiert des mesures d'instruction en appel.

3.2 Selon l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut administrer les preuves.

Cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves (TF 4A_616/2016 du 10 mai 2017 consid. 4.1). L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; TF 5A_583/2016 du 4 avril 2017 consid. 3.1.2.2 ; TF 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 3.1 ; TF 5A_851/2015 du 23 mars 2016 consid. 3.1 ; TF 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 2.2). L'instance d'appel peut aussi refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_339/2015 du 18 novembre 2015 consid. 5.2). Si l'instance d'appel doit procéder à l'administration d'une preuve nouvelle ou instruire à raison de faits nouveaux, son pouvoir sera limité par les restrictions de l'art. 317 CPC (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 5 et 9 ad art. 316 CPC).

L'art. 317 al. 1 CPC prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première

instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (TF 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1). On distingue à cet effet vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance ; ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux ; leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (Colombini, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise relative à l'appel et au recours en matière civile, in JdT 2013 III 131, spéc. p. 150, n. 40 et les références citées).

3.3 En l'espèce, outre la production par l'autorité précédente de l'intégralité de son dossier – qui a été ordonnée d'office le 16 juillet 2019 –, l'appelante requiert la production, par l'intimé d'une part, « du contrat de travail auprès de l'employeur à Lausanne dès février 2015 », « des fiches de salaire pour son activité auprès de l'employeur à Lausanne dès février 2015 » et « de l'intégralité du dossier de la Caisse de chômage dès la fin des rapport de travail le 20 janvier 2015 », ainsi que, par « la Caisse de chômage » d'autre part, de l'intégralité du dossier de l'intimé « dès la fin des rapports de travail le 20 janvier 2015 ». Ces titres permettraient selon elle d'établir, dans l'hypothèse où le caractère injustifié du licenciement immédiat était retenu, les montants qui devraient être imputés au sens de l'art. 337c al. 2 CO sur le montant dû à l'appelant à titre de dommages-intérêts positifs selon l'art. 337c al. 1 CO.

A l'appui de ces réquisitions, l'appelante soutient que l'intimé n'aurait pas produit en procédure les pièces attestant de la date du nouvel emploi qu'il a exercé après la résiliation, ni les fiches de salaire y relatives, ni de documents attestant qu'il aurait ou non perçu des indemnités de chômage.

Ce faisant, l'appelante perd de vue que le fardeau de la preuve des gains ou économies que le travailleur a réalisés ou qu'il aurait pu réaliser incombe à l'employeur (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, pp. 768-769 et les références citées ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 21 ad art. 337c CO et les références citées). Cela étant, dans la mesure où ces pièces existaient déjà avant la clôture de l'instruction en première instance – intervenue, sans autre réquisition, à l'issue de l'audience du 26 septembre 2018 –, l'appelante aurait pu et dû, en faisant preuve de la diligence requise, requérir la production de celles-ci auprès de l'autorité précédente, ce qu'elle n'a pas fait. En particulier, elle n'a formulé aucune réquisition à cet égard après avoir assisté à l'interrogatoire de l'intimé lors de l'audience du 17 avril 2018, interrogatoire lors duquel il a déclaré qu'il ne s'était pas immédiatement inscrit au chômage après son licenciement et qu'il avait travaillé dans un établissement public à [...] « trois semaines un mois » après celui-ci.

On relèvera encore que le reproche de l'appelante aux premiers juges de ne pas avoir instruit la cause d'office pour établir la circonstance du nouvel emploi de l'intimé et les éventuelles indemnités de chômage perçues par celui-ci tombe à faux dès lors que la cause, dont la valeur litigieuse dépassait 30'000 fr., était soumise à la procédure ordinaire et à la maxime des débats (art. 55, 219, 243 al. 1 *a contrario* et 247 al. 2 let. b ch. 2 *a contrario* CPC).

Il s'ensuit que les mesures d'instruction requises par l'appelante doivent être rejetées.

Les considérations qui précèdent permettent également de rejeter d'emblée les griefs de l'appelante de violation du droit d'être entendu et d'établissement arbitraire des faits en lien avec l'activité lucrative et le chômage de l'intimé à la suite de son licenciement (appel p. 40, n. 5), ainsi qu'avec sa situation après son licenciement (appel p. 41, n. 6).

4. Dans le « CHAPITRE 1. FAITS » de son mémoire, l'appelante fait état de 173 allégués, en exposant à la fois sa propre version des faits et, sur certains points, des critiques sur les faits retenus par les premiers juges.

Les faits que l'appelante allègue 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, sont irrecevables dès lors qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

Quant aux critiques des faits retenus par l'autorité précédente, celles-ci seront examinées en tant qu'elles se rapportent aux griefs de droit de l'appelante et qu'elles peuvent influencer sur le sort de la cause.

5.

5.1 Invoquant une violation du droit d'être entendu et un établissement arbitraire des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé - qui avait résilié son contrat de travail par courriel du 23 septembre 2014 pour la fin du mois d'octobre 2014 - n'avait pas quitté le « X. _____ », mais avait changé de poste pour occuper la seule fonction de cuisinier. Selon l'intéressée, l'intimé aurait démissionné puis aurait demandé à être réengagé, ce qu'elle aurait accepté en lui offrant le poste de cuisinier. Elle soutient que les magistrats se seraient uniquement fondés sur les déclarations de l'intimé, à l'exclusion de tout autre moyen de preuve, et auraient fait fi du courriel précité. Elle relève que V. _____ aurait clairement déclaré lors de son interrogatoire que l'intimé avait donné sa démission et avait ensuite demandé à « être repris », ce que l'appelante avait accepté en lui offrant le poste de cuisinier au même salaire qu'auparavant.

L'autorité précédente a retenu que l'intimé avait démissionné par courriel du 23 septembre 2014, qu'il n'avait toutefois pas quitté l'établissement, ce qui avait été confirmé par le témoin E._____, et qu'il avait changé de poste pour occuper la seule fonction de cuisinier, sans signature d'un nouveau contrat de travail et au même salaire.

5.2 On constate ainsi que, contrairement à ce que fait valoir l'appelante, les premiers juges ne se sont pas uniquement fondés sur les déclarations de l'intimé pour retenir qu'il n'avait pas quitté l'établissement, mais également sur les déclarations du témoin E._____. Ce témoin a en effet répondu que l'allégué selon lequel l'intimé avait été relégué de fait au poste de chef de cuisine à l'arrivée du nouveau gérant, Q._____, était exact (PV p. 14 ad all. 12), qu'il ne savait pas si l'intimé avait démissionné avant l'arrivée du prénommé et qu'il était surpris de l'apprendre (PV p. 15). Entendu sur l'allégué précité, le témoin Q._____ a également déclaré qu'il était exact, en précisant que de son point de vue, l'intimé n'avait pas été relégué, mais placé dans sa vraie fonction de cuisinier (PV p. 28 ad all. 12). Ces déclarations permettent de corroborer celles de l'intimé selon lesquelles après l'envoi de sa démission, il avait eu une discussion avec la hiérarchie et avait fait machine arrière pour continuer dans son poste (PV p. 20 ad all. 61), sa démission n'ayant finalement jamais abouti puisqu'il avait repris le travail après le délai de congé, sans jamais arrêter de travailler (PV p. 20 ad all. 64). On relèvera encore que le prétendu réengagement de l'intimé par l'appelante après sa démission apparaît contradictoire au vu des nombreux reproches qu'elle formule à son égard concernant des événements survenus depuis son engagement pour tenter de justifier le licenciement immédiat.

Quoi qu'il en soit, on ne voit pas en quoi la circonstance du changement de poste de l'intimé, respectivement de sa démission puis de son réengagement à un autre poste comme le soutient l'appelante, pourrait avoir une quelconque influence sur le sort de la cause. L'appelante ne le prétend d'ailleurs même pas et ne tire aucune conséquence en droit du prétendu réengagement de l'intimé.

Partant, ce grief ne sera pas examiné plus avant.

6.

6.1 L'appelante fait en substance valoir que le licenciement immédiat du 21 janvier 2015 serait fondé sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

6.2

6.2.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

D'après 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). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Si 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Le juge doit également tenir compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2) ; à cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

6.2.2 La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. La motivation écrite sur demande de l'autre partie est une prescription d'ordre, qui n'a pas d'incidence sur la validité de la résiliation. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c).

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

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

6.2.4 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

6.3

6.3.1 En l'espèce, l'argumentation de l'appelante sur les motifs du licenciement immédiat est peu claire et contradictoire. En effet, elle soutient dans son appel qu'elle « peine à comprendre » pourquoi l'autorité précédente a fait état d'événements survenus lors du deuxième semestre de l'année 2014 pour réfuter le caractère justifié du licenciement immédiat - à savoir le comportement de l'intimé envers les employées L._____ et D._____, la commande de vin effectuée par l'intimé pour son usage personnel qui avait été livrée et facturée au « X._____ », ainsi que le vol de deux enveloppes contenant la recette de cet établissement dans le voiture de l'intimé - alors que ces éléments ne sont selon elle « précisément pas les motifs du licenciement ». L'appelante allègue à cet égard qu'en réalité, les motifs du licenciement immédiat évoqués dans le courrier du 21 janvier 2015 étaient le non-nettoyage par l'intimé de la cuisine à la suite du service du soir du 16 janvier 2015, son absence du 19 janvier 2015, son appel au service d'hygiène du 20 janvier 2015, son refus d'ouvrir la cuisine et d'assurer le service le 20 janvier 2015 également, ainsi que les injures à l'égard de Q._____ le jour en question.

L'appelante développe ensuite des arguments sur les motifs en question. Cela laisse penser que l'intéressée prétend que les motifs du congé immédiat seraient uniquement ceux mentionnés dans son courrier de licenciement du 21 janvier 2015. Toutefois, après avoir développé son argumentation sur lesdits motifs, l'appelante entreprend de résumer les manquements de l'intimé pour en conclure que les premiers juges auraient violé l'art. 337 CO. Or, dans le résumé qu'elle présente, l'appelante fait non seulement état des motifs invoqués dans le courrier précité, mais également des tensions avec les employées L._____ et D._____, de la perte ou du vol de deux recettes du « X._____ » dans la voiture de l'intimé et de la commande de vins – soit les événements examinés par les premiers juges dont elle soutient qu'ils n'étaient précisément pas les motifs du licenciement –, ainsi que d'autres circonstances dont elle soutient pour la première fois en appel qu'elles justifieraient aussi le licenciement immédiat, à savoir un « refus d'ouvrir la cuisine en septembre 2014 », la perte des clés de l'établissement et un « refus de se plier aux instructions de la hiérarchie ».

Il apparaît ainsi que l'appelante plaide que le licenciement immédiat serait justifié par les motifs invoqués dans son courrier du 21 janvier 2015, tout en tentant de le légitimer également en se référant *a posteriori* à d'autres événements survenus depuis l'engagement de l'intimé.

6.3.2 En ce qui concerne les événements survenus durant le deuxième semestre de l'année 2014 examinés par l'autorité précédente, cette dernière a considéré que ceux-ci n'avaient pas été jugés suffisamment graves par l'appelante pour procéder à un licenciement immédiat au moment où ils étaient survenus. Or l'appelante ne remet pas valablement en cause cette appréciation, qu'elle ne discute même pas. On constate d'ailleurs, s'agissant de la circonstance de la commande de vins par l'intimé, que l'appelante a eu connaissance de celle-ci au plus tard lorsqu'elle a reçu le courriel du vendeur du 20 septembre 2014 (P. 34), sans que l'intéressée ne parvienne à établir qu'elle aurait alors adressé un avertissement y relatif à l'intimé ou lui aurait formulé un reproche. En

effet, l'allégué de l'appelante selon lequel elle aurait adressé un avertissement à l'intimé pour cet épisode (all. 82) a été contesté par l'intéressé lors de son interrogatoire (PV p. 22 ad all. 82) et n'a pas été confirmé par Q. _____ (PV p. 30 ad all. 82), seul témoin entendu à cet égard. Quant au comportement de l'intimé envers les employées L. _____ et D. _____, dont l'appelante a eu connaissance en septembre 2014 selon l'allégué 53 de sa réponse, aucun élément du dossier ne permet d'établir qu'elle aurait formulé un quelconque reproche ou aurait donné un avertissement à l'intimé à ce sujet à l'époque des faits, ce que les premiers juges ont du reste relevé sans que cette considération ne soit remise en cause en appel. Pour ce qui est du vol de deux enveloppes contenant les recettes du « X. _____ » dans la voiture de l'intimé en novembre 2014, les magistrats de première instance ont retenu que cette circonstance ne constituait pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, en ajoutant que l'appelante avait rapidement eu connaissance du vol en question et que les rapports de travail s'étaient néanmoins poursuivis, ce qui démontrait que ce fait ne pouvait pas être considéré comme pouvant constituer un juste motif pour le licenciement immédiat du 21 janvier 2015. A nouveau, l'appelante ne discute pas ce raisonnement, qui n'est au demeurant pas critiquable.

Au vu de ce qui a été exposé, il y a lieu de considérer, à l'instar des premiers juges, que les événements survenus durant le deuxième semestre de l'année 2014 concernant le comportement de l'intimé envers les employées L. _____ et D. _____, la commande de vins et le vol des recettes du « X. _____ » - qui ne figurent au demeurant pas dans les faits reprochés à l'intimé dans la lettre de résiliation du 21 janvier 2015 - n'ont pas été jugés suffisamment graves par l'appelante pour procéder à un licenciement immédiat au moment où ils sont survenus. L'appelante ne saurait ainsi s'en prévaloir pour justifier la résiliation immédiate du 21 janvier 2015.

6.3.3 S'agissant des autres circonstances invoquées par l'appelante pour la première fois en appel pour tenter de justifier le licenciement immédiat, on relèvera que l'intéressée n'a pas établi avoir formulé un

reproche ou un avertissement à l'intimé pour son prétendu « refus d'ouvrir la cuisine en septembre 2014 » ou la perte des clés de l'établissement, perte dont la date de survenance n'a au demeurant pas été alléguée et dont on ignore au surplus tout des circonstances. Dans la mesure où l'appelante n'établit pas avoir réagi à ces incidents au moment où ils se sont produits, on ne saurait admettre qu'ils puissent constituer de justes motifs pour le licenciement immédiat du 21 janvier 2015, étant rappelé que l'intéressée ne s'est pas fondée sur ceux-ci lorsqu'elle a communiqué les motifs du congé dans sa lettre du 21 janvier 2015. Quant au prétendu refus de l'intimé de « se plier aux instructions de la hiérarchie », l'appelante n'explique pas cette assertion, hormis en se référant à des arrivées tardives de son employé (appel pp. 16-17, nn. 87-89). L'appelante ne soutient cependant pas que ces arrivées tardives auraient perturbé la bonne marche du service du « X. _____ » et elle n'établit pas avoir formulé un avertissement à l'intimé à ce sujet. On rappellera en effet que, se fondant sur les arrêts du Tribunal fédéral 4C.117/2005 du 19 mai 2005 consid. 3.4 et 4C.294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 3, Gloor considère que les arrivées tardives injustifiées peuvent être sanctionnées par un licenciement immédiat pour autant qu'il s'agisse de retards significatifs par rapport à l'horaire fixe, que ces incartades troublent la bonne marche du service et que le travailleur ait récidivé, sans excuse valable, en dépit d'un avertissement assorti de la menace claire d'un renvoi immédiat (Gloor, op. cit., n. 34 ad art. 337 CO). Dans ces conditions, les retards de l'intimé ne peuvent pas constituer un juste motif de licenciement, ce d'autant moins que l'appelante n'en a pas fait état dans son courrier du 21 janvier 2015.

Ces autres circonstances dont se prévaut l'appelante ne peuvent ainsi pas justifier la résiliation immédiate du 21 janvier 2015.

6.3.4 Il s'ensuit que les développements contenus dans l'appel concernant les autres éléments discutés ci-dessus (cf. *supra* consid. 6.3.2 et 6.3.3), en particulier en lien avec l'établissement des faits et l'appréciation des preuves, sont sans pertinence pour la résolution du litige et ne seront dès lors pas examinés plus avant.

7.

7.1 Il convient à présent d'examiner les griefs de l'appelante en lien avec les éléments invoqués dans son courrier du 21 janvier 2015 et qui constitueraient selon elle de justes motifs de licenciement immédiat.

7.2

7.2.1 L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir considéré que le fait que l'intimé avait injurié Q._____ le 20 janvier 2015 ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat. Elle soutient que ce serait à tort que les premiers juges ont retenu qu'il n'était pas établi que les injures avaient été proférées en présence de la clientèle puisque l'intimé lui-même aurait déclaré lors de son interrogatoire qu'il y avait deux clients à ce moment-là et que la présence de clients ressortirait du courriel de Q._____ du 21 janvier 2015. En tout état de cause, l'appelante considère qu'il ne serait pas nécessaire que les injures aient été proférées devant la clientèle dès lors que l'intimé aurait à cette occasion sérieusement porté atteinte à la personnalité de Q._____, qui était son supérieur direct, ce qui suffirait à fonder la résiliation immédiate.

Les premiers juges ont retenu que l'intimé avait injurié Q._____ parce que ce dernier n'avait pas respecté les règles d'hygiène élémentaires à la tenue d'un restaurant et qu'il n'était pas établi que les injures avaient été proférées en présence de la clientèle.

7.2.2 Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, que ce soit à la place de travail ou en dehors de l'entreprise, mais en rapport avec le travail, par exemple par des altercations et des voies de faits par des injures ou menaces ou fausses accusations, par un harcèlement psychologique (mobbing), ou par un harcèlement sexuel évident et persistant, il viole gravement son devoir de fidélité (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO se justifie, voir s'impose. Un avertissement ou une plainte préalable de la victime ne s'imposent que dans les cas sans gravité. Pour

mesurer la gravité de l'atteinte, il convient de tenir compte de l'impact sur la victime (Gloor, op. cit., n. 39 ad art. 337 CO et les références citées).

En règle générale, l'injure grave unique proférée par le travailleur à l'adresse du seul employeur (en l'absence de collègues ou clients) ne justifie un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans les gros mots en question ne relève pas d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même ; ce dernier ne doit donc rien avoir à se reprocher. Lorsque l'injure grave est proférée devant les collègues ou devant des patients d'un cabinet médical, l'atteinte est si grave qu'elle justifie un licenciement immédiat (Wyler, op. cit., p. 730 et les références citées).

Le simple manque de respect de l'employeur, soit le recours à une reprise à l'expression certes grossières, mais appartenant au langage courant (« *vaffanculo* ») n'est pas un motif de renvoi avec effet immédiat (arrêt tessinois : JAR 2002 p. 280).

Il a également été jugé que n'abuse pas de son pouvoir d'appréciation le juge qui considère que des insultes, même grossières, d'un employé contre son chef d'atelier ne justifient pas un licenciement immédiat, lorsque l'altercation est la seule survenue après cinq mois de travail sans aucun incident (TF 4C.83/2004 du 29 avril 2004 consid. 3.1).

7.2.3 En l'espèce, par courriel du 21 janvier 2015, Q._____ a demandé à l'appelante qu'elle adresse une « lettre de sanction » à l'intimé en raison des événements survenus le 20 janvier 2015, en indiquant notamment que l'intimé avait proféré des injures à son encontre et en présence de la clientèle. L'intimé a expliqué lors de son interrogatoire qu'il était sorti de la cuisine pour dire à Q._____ qu'il avait « travaillé comme un porc » (PV p. 20 ad all. 60 et p. 23 ad all. 99), en précisant qu'il y avait deux clients à ce moment-là dans l'établissement, qui étaient des habitués (PV p. 23 ad all. 99). Entendu comme témoin, Q._____ a déclaré qu'à son souvenir, ils n'étaient pas devant les clients au moment des injures

(PV p. 29 ad all. 60) et qu'il n'avait pas le souvenir d'avoir été insulté par l'intimé devant des clients (PV p. 31 ad all. 99).

On constate ainsi que si l'intimé a déclaré que deux clients étaient présents dans l'établissement lorsqu'il a injurié Q._____, ce qui correspond aux indications contenues dans le courriel du prénommé du 21 janvier 2015 où il fait état de la « présence » de clients, il n'est cependant pas établi que lesdits clients aient été témoins des injures puisqu'interrogé sur les circonstances de l'incident, Q._____ a précisé à deux reprises qu'il n'avait pas été injurié devant les clients. Il ne suffit en effet pas que des clients aient été présents dans l'établissement pour admettre que ceux-ci aient entendu les injures proférées. Dans ces conditions, il ne saurait être reproché à l'autorité précédente d'avoir retenu, après avoir procédé à une appréciation des preuves, qu'il n'était pas établi que les injures avaient été proférées en présence de la clientèle.

En outre, contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne saurait considérer qu'il ne serait pas nécessaire que les injures aient été proférées devant la clientèle, au motif que l'intimé aurait sérieusement porté atteinte aux droits de la personnalité de Q._____, qui était son supérieur direct, en lui disant qu'il avait « travaillé comme un porc », étant rappelé que pour mesurer la gravité de l'atteinte, il faut tenir compte de l'impact sur la victime (cf. *supra* consid. 7.2.2). En effet, entendu comme témoin, Q._____ a déclaré « on a des coups de sang durant le service, on en parle et on oublie » (PV p. 29 ad all. 51) et que « les insultes font partie du métier » (PV p. 29 ad all. 60), ce qui démontre qu'il n'a pas été particulièrement atteint par les propos de l'intimé, intervenu dans le cadre du travail. Le fait qu'il ait fait part de cet incident à l'appelante en demandant qu'une « lettre de sanction » soit adressée à l'intimé ne permet pas davantage de considérer qu'il se soit senti particulièrement atteint puisqu'il a précisé qu'il voulait que l'intimé soit sanctionné, et non licencié, pour le manque de respect qu'il avait eu à son égard (PV p. 31). A cela s'ajoute que les premiers juges ont retenu que l'intimé avait injurié Q._____ parce que ce dernier n'avait pas respecté les règles d'hygiène élémentaires à la tenue d'un restaurant, le comportement négligent du

prénommé étant de nature à provoquer une intoxication alimentaire, sans que cette considération ne soit discutée par l'appelante. Partant, il ne peut pas être retenu que Q._____ n'avait rien à se reprocher.

Enfin, on ne saurait pas non plus retenir que l'intimé aurait gravement violé son devoir de diligence et de fidélité au sens de l'art. 321a CO envers l'appelante dès lors que Q._____ a confirmé qu'il n'y avait pas eu d'insulte par rapport à la direction (PV p. 29 ad all. 60 et p. 31).

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et au vu des principes rappelés ci-dessus (cf. *supra* consid. 7.2.2), c'est à bon droit que l'autorité précédente a considéré, en faisant usage de son libre pouvoir d'appréciation, que la circonstance de l'injure du 20 janvier 2015 ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat, étant rappelé que le délai de résiliation ordinaire n'était que d'un mois pour la fin d'un mois.

7.3

7.3.1 L'appelante reproche en substance aux premiers juges d'avoir considéré que l'appel de l'intimé au Service de la consommation et des affaires vétérinaires du 20 janvier 2015 ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat. Elle soutient qu'en procédant de la sorte, l'intimé aurait violé de manière crasse son devoir de fidélité, ce d'autant qu'il n'aurait pas préalablement averti son employeur des problèmes d'hygiène. Elle ajoute que les magistrats se seraient uniquement fondés sur les déclarations de l'intimé pour retenir que l'intention de celui-ci n'était pas de dénoncer l'établissement, en relevant que l'intéressé n'avait pas prouvé les raisons qui l'avaient poussé à effectuer cet appel.

L'autorité précédente a retenu qu'il n'avait pas été démontré que l'intimé avait appelé le Service de la consommation et des affaires vétérinaires dans le but de dénoncer l'établissement, ce dont Q._____ ne parlait d'ailleurs nullement dans son courriel du 21 janvier 2015, et qu'il apparaissait que l'intimé avait pris cette initiative dans le but qu'une personne dudit service explique les règles élémentaires d'hygiène au

gérant, en relevant qu'aucune inspection n'avait eu lieu au « X._____ » après cet appel. Elle a encore indiqué que l'appelante n'avait pris aucune disposition pour améliorer l'hygiène de son établissement, alors qu'elle ne pouvait pas ignorer les problèmes d'hygiène en cuisine puisque L._____ les lui avait signifiés par courriel du 23 septembre 2014.

7.3.2 En l'espèce, l'intimé a déclaré lors de son interrogatoire qu'il avait « juste demandé au service d'hygiène d'expliquer à Q._____ comment les choses devaient se passer » (PV p. 22 ad all. 95), que son appel « avait pour but que le fonctionnaire explique [au prénommé] les règles en la matière, alors qu'il ne les considérait comme pas importantes », qu'il n'était « pas question de dénoncer des manquements d'hygiène dans le restaurant » dans lequel il travaillait et que le but était que Q._____ « comprenne comment cela se passait en cuisine » et qu'on lui « explique les règles d'hygiène » (PV p. 26). Il a ajouté que celui-ci avait eu plusieurs minutes de cours théorique avec le service d'hygiène.

Interrogé en qualité de témoin, Q._____ a déclaré qu'il ne se souvenait pas de ce qu'avait dit le service d'hygiène et qu'à son souvenir, en substance, la personne de ce service lui avait fait des remarques quant à la manière de décongeler des aliments (PV p. 29 all. 59 et pp. 31-32).

Les déclarations du témoin Q._____ permettent de corroborer celles de l'intimé selon lesquelles le but de son appel était que le Service de la consommation et des affaires vétérinaires explique les règles d'hygiène en cuisine au prénommé, qui a ensuite eu plusieurs minutes de cours théoriques. Le fait que Q._____ était négligent par rapport aux règles d'hygiène a par ailleurs été confirmé par le témoin E._____ (PV p. 15 ad all. 27).

En outre, ainsi que les premiers juges l'ont relevé, Q._____ n'a pas fait mention de l'appel dudit service dans son courriel du 21 janvier 2015 à l'appelante et aucune inspection n'a ensuite eu lieu dans les locaux du « X._____ », ce qui corrobore également la version de l'intimé.

Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, l'autorité précédente ne s'est pas uniquement fondée sur les déclarations de l'intimé et ce dernier est parvenu à démontrer que sa volonté était qu'un fonctionnaire du Service de la consommation et des affaires vétérinaires explique les règles d'hygiène en cuisine à Q._____.

Partant, l'appel au Service de la consommation et des affaires vétérinaires, compte tenu du contexte dans lequel il s'inscrit, ne saurait être considéré comme une violation crasse du devoir de fidélité de l'intimé, ce d'autant moins que l'appelante échoue à démontrer que cet appel aurait porté préjudice à l'exploitation du « X._____ », aucun contrôle ou mesure concrète n'ayant été entrepris par ce service. Le fait que l'intimé n'ait pas préalablement fait part des problèmes d'hygiène à l'appelante avant d'effectuer cet appel n'y change rien. En effet, comme l'autorité précédente l'a à juste titre retenu, l'appelante ne pouvait pas ignorer les problèmes d'hygiène en cuisine, puisque L._____ lui en avait fait part dans son courriel du 23 septembre 2014, et l'intéressée n'a pas démontré avoir pris les dispositions nécessaires pour améliorer l'hygiène de son établissement - sans que ce point ne soit remis en cause en appel. A cet égard, et contrairement à ce que soutient l'appelante, il ne saurait être reproché aux premiers juges d'avoir écarté le contenu du courriel du 23 septembre 2014 en tant qu'il concernait « certaines disparitions », des « erreurs de stockage » et un « manque d'hygiène » reprochés à l'intimé, au motif que ces éléments entraient en contradiction avec les déclarations des témoins E._____ et Q._____ ou n'étaient pas établis par d'autres éléments du dossier, tout en se fondant néanmoins sur cet écrit pour la question spécifique des problèmes d'hygiène en cuisine. On relèvera à ce sujet qu'indépendamment des reproches formulés à l'encontre de l'intimé, L._____ a fait part à l'appelante dans le courriel précité des « circonstances d'hygiène de la cuisine ces derniers jours » qui la faisaient douter que l'autorisation d'exploiter soit conservée. Puis, par courriel du 28 septembre 2015, la prénommée a demandé à l'appelante s'il était envisageable de « fermer la cuisine pour une demi-journée par semaine pour faire le nettoyage à fond ».

Au vu de ce qui précède, l'autorité précédente n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que l'appel de l'intimé au Service de la consommation et des affaires vétérinaires ne constituait pas un juste motif de licenciement immédiat, compte tenu des limites dans lesquelles cet appel s'est inscrit, ce d'autant que le délai de résiliation ordinaire n'était que d'un mois pour la fin d'un mois.

7.4 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir retenu comme motif de licenciement le fait que l'intimé aurait initialement refusé d'ouvrir la cuisine et d'assurer le service le 20 janvier 2015. Elle soutient que ce ne serait qu'après un entretien téléphonique avec G._____ que l'intéressé se serait finalement exécuté, mais pas immédiatement, ce qui aurait engendré un manque à gagner. Selon l'appelante, l'intimé aurait ainsi gravement nui à ses intérêts.

Les premiers juges ont retenu que l'intimé, sans l'aide de Q._____, avait très minutieusement nettoyé la cuisine avant de l'ouvrir pour la préparation des repas le jour en question, ce qui avait pu induire le refus de servir certains clients. Ils ont ainsi considéré que le manque à gagner ne pouvait pas être imputé uniquement à l'intimé, qui n'avait pas eu l'aide de son collègue. L'appelante ne discute cependant pas ces considérations et se contente d'opposer sa propre version selon laquelle, en substance, la cuisine aurait pu être nettoyée à temps si l'intimé était arrivé à l'heure, ce qui ne satisfait pas à son devoir de motivation de l'appel.

En outre, le manque à gagner allégué par l'appelante n'est pas établi à satisfaction. L'intéressée n'entreprend aucune démonstration à cet égard et semble se référer uniquement au courriel du 21 janvier 2015 de Q._____, dans lequel il indique que l'établissement a dû refuser une quinzaine de couverts, en faisant état d'un manque à gagner de 675 francs. Or, entendu comme témoin, le prénommé a déclaré à cet égard qu'il ne se souvenait pas de cette circonstance (PV p. 31 ad all. 98).

Dans ces conditions, l'éventuel manque à gagner résultant de l'ouverture différée de la cuisine ne peut être imputé à l'intimé.

Partant, le simple fait que l'intimé ait dans un premier temps refusé d'ouvrir la cuisine le 20 janvier 2015 avant de finalement se soumettre aux injonctions de l'appelante ne peut pas être considéré comme un juste motif de licenciement immédiat.

7.5 L'appelante fait encore valoir que l'intimé ne se serait pas présenté à son poste de travail pour le service du soir du 19 janvier 2015, sans s'excuser ou prévenir quiconque, alors qu'il était prévu qu'il travaille, ce qui constituerait selon elle également un juste motif de licenciement immédiat.

L'appelante perd toutefois de vue qu'elle a elle-même indiqué dans sa lettre de résiliation du 21 janvier 2015 que l'absence pour le service en question avait été annoncée au gérant à 17 heures. On ne saurait dès lors retenir que l'intimé ne s'est pas présenté à son poste de travail sans excuse ou sans prévenir l'établissement.

Cela étant, on rappellera que selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur ; il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b ; TF 4C.294/2005 du 21 décembre 2005 consid. 5 ; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b).

L'absence de l'intimé pour le service du soir du 19 janvier 2015 - fût-elle injustifiée - ne constitue dès lors en l'occurrence pas un juste motif de licenciement puisqu'il n'est pas établi qu'il s'agissait d'une attitude persistante de l'intéressé malgré un avertissement.

7.6 Pour tenter de fonder le licenciement immédiat, l'appelante soutient enfin que l'intimé aurait refusé de nettoyer la cuisine le 16 janvier

2015 après le service du soir et qu'il aurait indiqué qu'il viendrait effectuer cette tâche durant le week-end, sans pour autant s'exécuter, de sorte qu'une autre collaboratrice aurait dû s'en charger.

Cette circonstance, contestée par l'intimé, n'a pas été confirmée par Q. _____ - qui ne se souvenait « pas du tout du de cet événement » (PV p. 31 ad all. 100) -, seul témoin entendu à ce sujet, de sorte qu'elle n'est pas établie et ne saurait ainsi fonder la résiliation immédiate des rapports de travail.

7.7 En définitive, les premiers juges ont à juste titre considéré que le licenciement immédiat signifié le 21 janvier 2015 était infondé.

8.

8.1 Invoquant une violation de l'art. 337c CO, l'appelante revient sur le montant alloué à l'intimé selon l'al. 1 de cette disposition. Elle soutient que les premiers juges auraient statué *ultra petita* en lui octroyant une somme de 10'833 fr. à ce titre dès lors que l'intimé n'aurait conclu qu'à un montant de 10'000 francs. Elle ajoute que l'intéressé aurait uniquement réclamé son salaire pour les mois de janvier et février 2015, et non pas également la part du 13^e salaire ou son droit aux vacances. En ce qui concerne le droit aux vacances, l'appelante prétend, pour le cas où il serait dû, que celui-ci devrait se calculer sur 30 jours et non sur 21.7 jours dès lors que selon elle, « dans le milieu de la restauration », les calculs se feraient sur 30 jours civils et non pas sur les jours ouvrables. Elle soutient enfin qu'il faudrait soustraire de l'éventuelle indemnité à laquelle l'intimé aurait droit selon l'art. 337c al. 1 CO les gains réalisés par l'intéressé postérieurement au licenciement.

L'autorité précédente a considéré que l'intimé avait droit à son salaire pour les mois de janvier et février 2015, soit un montant brut de 10'833 fr. 30, part au 13^e salaire comprise ($[5'000 \text{ fr.} \times 2 \text{ mois}] \times \frac{13}{12}$), sous déduction des charges sociales. Elle a également retenu que l'intéressé avait droit à un montant à titre de vacances non prises pour le

mois de février 2015, dont le solde s'élevait à 1.92 jours, ce qui correspondait à un montant de 320 fr. ([3'611 fr. : 21.7 jours] x 1.92 jours). Elle a ensuite soustrait ce dernier montant de la somme des déductions jugées admissibles opérées par l'appelante sur le salaire du mois de janvier 2015, de sorte qu'il fallait déduire du montant brut de 10'833 fr. 30 précité, en sus des charges sociales, un montant de 630 fr. 55 (950 fr. 55 - 320 fr.) à titre de solde des prétentions résultant du contrat de travail.

8.2

8.2.1 Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1) ; on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO représente une créance en dommages-intérêts positifs ; le travailleur doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu. Cette créance comprend notamment le salaire que le travailleur aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, ainsi que le paiement des vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 760 ss et les références citées). Le 13^e salaire fait notamment partie du salaire auquel le travailleur avait droit (Gloor, op. cit., n. 9 ad art. 337c CO).

L'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le

travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.3 ; TF 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3 et les références citées ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 2 ad art. 337c CO).

8.2.2 Selon l'art. 58 al. 1 CPC relatif au principe de disposition – applicable à la présente cause –, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse.

Le tribunal est lié par les conclusions, dans leur objet et leur quotité, en particulier lorsque le plaideur qualifie ou limite ses prétentions dans ses conclusions mêmes (ATF 142 III 234 consid. 2.2 ; TF 4A_54/2017 du 29 janvier 2018 consid. 6.1 ; TF 4D_62/2014 du 19 janvier 2015 consid. 5 ; TF 4A_307/2011 du 16 décembre 2011 consid. 2.4, publié in RSPC 2012 p. 293 avec notes de Bohnet et Droese).

En matière de dommage, le juge n'est toutefois lié que par le montant total réclamé dans les conclusions pour les divers postes du dommage. Il peut ainsi allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre, sans violer le principe de disposition. Les limites dans lesquelles ce type de compensation entre les différents postes du dommage peut être opéré doivent être fixées de cas en cas, au vu des différentes prétentions formulées par le demandeur (ATF 143 III 254 consid. 3.3 ; ATF 123 III 115 consid. 6d ; ATF 119 II 396 consid. 2 ; TF 4A_684/2014 du 2 juillet 2015 consid. 3.2.1 et les références citées). Autrement dit, à moins que la partie demanderesse n'ait qualifié ou limité les postes de son dommage dans les conclusions elles-mêmes (ATF 142 III 234 consid. 2.2 et les références citées), l'objet du litige est délimité par le montant total qui est réclamé dans les conclusions et le juge n'est lié que par ce montant total (TF 4A_54/2017 du 29 janvier 2018 consid. 6.1).

8.3

8.3.1 En l'espèce, l'intimé avait conclu en première instance à ce que l'appelante lui doive paiement de montants de 10'000 fr., de 28'173 fr. 90, de 2'572 fr. et de 1'000 fr., chacun de ces montants devant porter intérêts à 5% l'an dès le 20 janvier 2015, ce qui correspondait à une somme totale de 41'745 fr. 90 en capital. Si l'intimé a précisé à l'allégué 46 et dans la partie « en droit » de sa demande le fondement juridique de ses prétentions, sans pour autant les chiffrer à ce stade hormis pour les 1'000 fr. réclamés à titre de tort moral pour atteinte à sa personnalité, il n'a cependant pas qualifié ses prétentions dans ses conclusions.

Partant, au vu des principes rappelés ci-dessus, les premiers juges n'ont pas statué *ultra petita* en allouant à l'intimé un montant supérieur à titre de dommages-intérêts au sens de l'art. 337c al. 1 CO et en lui allouant moins pour d'autres postes dès lors qu'ils sont restés dans les limites de la somme totale réclamée par l'intimé.

8.3.2 S'agissant de la prise en compte de la part au 13^e salaire pour calculer les deux mois de salaires auxquels l'intimé avait droit, celle-ci n'est pas critiquable dès lors que le salaire de l'intimé lui était versé treize fois l'an, que l'intimé a réclamé son droit au salaire pour les mois de janvier et février 2015 et que le 13^e salaire fait partie du salaire auquel il pouvait prétendre au sens de l'art. 337c al. 1 CO (cf. *supra* consid. 8.2.1).

Quant au paiement des vacances, il fait également partie des prétentions que le travailleur peut faire valoir en application de la disposition précitée (cf. *supra* consid. 8.2.1) – ce que l'intimé a du reste spécifiquement plaidé dans la partie « en droit » de sa demande –, étant rappelé que le droit au paiement des vacances est en tout cas reconnu au travailleur renvoyé abruptement alors que le contrat aurait normalement dû prendre fin dans un délai relativement bref, estimé à deux ou trois mois (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb ; ATF 117 II 270 consid. 3b ; TF 4A_115/2010 du 14 mai 2010 consid. 3.1 ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 3). En ce qui concerne la méthode de calcul du paiement des vacances, on constate que la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés conclue le 6 juillet 1998 – applicable aux rapports de

travail conclus entre les parties – prévoit à son art. 17 ch. 5 qu'à la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas encore été pris doivent être indemnisés à raison de $\frac{1}{30}$ du salaire mensuel brut. Le calcul effectué par l'autorité précédente sur une base de 21.7 jours n'est ainsi pas justifié. Dans ces conditions, en prenant en compte un salaire mensuel brut, part au 13^e salaire comprise, de 5'416 fr. 65 ([5'000 fr. x 13] : 12) – et non de 3'611 fr. comme retenu à tort par les premiers juges, ce dernier montant correspondant au salaire mensuel brut pour la période du 1^{er} au 20 janvier 2015 uniquement, tel que calculé par l'appelante dans son « décompte de salaire à la fin des rapports de service le 20 janvier 2015 » adressé à l'intimé le 25 février 2015 –, le solde de 1.92 jours de vacances de l'intimé – non remis en cause en appel – devrait être indemnisé à hauteur de 346 fr. 65 ([5'416 fr. : 30 jours] x 1.92 jours). Or ce montant s'avère plus élevé que les 320 fr. initialement retenus par l'autorité de première instance. Partant, conformément au principe de l'interdiction de la *reformatio in pejus* (ATF 134 III 151 consid. 3.2 ; ATF 129 III 417 consid. 2.1.1 ; TF 5A_757/2013 du 14 juillet 2014 consid. 2.1), le montant de 320 fr. précité doit être confirmé et le grief de l'appelante rejeté sur ce point.

8.3.3 Pour ce qui est d'une éventuelle imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO, il a déjà été exposé qu'il appartenait à l'appelante, à qui incombait le fardeau de la preuve à cet égard, de requérir production, en première instance déjà en faisant preuve de la diligence requise, de toutes pièces utiles en lien avec l'activité lucrative et le chômage de l'intimé à la suite de son licenciement, ce qu'elle n'a pas fait (cf. *supra* consid. 3.3).

Partant, les éventuels gains réalisés par l'intimé susceptibles d'être imputés sur le montant dû au sens de l'art. 337c al. 1 CO ne sont pas établis.

On relèvera que les déclarations de l'intéressé, selon lesquelles, « à [s]on souvenir », il avait travaillé dans un établissement public à [...] « trois semaines un mois après son licenciement » pour un salaire mensuel brut compris entre 3'600 et 3'700 fr. (PV p. 25), sont

insuffisantes pour établir un quelconque montant à imputer, étant rappelé que seuls d'éventuels gains réalisés depuis la résiliation du 21 janvier 2015 jusqu'au 28 février 2015 peuvent être pris en compte.

9. Dans le cadre de son grief de violation de l'art. 337c CO, l'appelante reproche également aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé un montant de 10'000 fr. équivalant à deux mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'al. 3 de cette disposition. Elle se contente de soutenir à cet égard qu'une telle indemnité serait excessive pour une activité de neuf mois, mais ne remet pas en cause le principe-même du droit à cette indemnité pour le cas où le licenciement immédiat serait considéré comme injustifié.

Cette critique ne satisfait pas au devoir de motivation de l'appel dès lors que l'appelante ne prend pas appui sur le raisonnement des premiers juges (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_593/2015 du 13 décembre 2016 consid. 5.1 ; TF 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1, publié in RSPC 2015 p. 52). Ces derniers ont en effet considéré que si les rapports de travail avaient duré moins d'une année, l'intimé avait un poste à responsabilités, à savoir gérant puis chef cuisinier, et qu'il fallait également prendre en compte qu'il avait montré une grande motivation à accomplir son travail et à respecter les règles d'hygiène, de sorte que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité devait s'élever à deux mois de salaire. Or ces considérations ne sont pas discutées par l'appelante.

Cela étant, les éléments pris en compte par l'autorité précédente sont conformes à ceux décrits par la jurisprudence (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1 ; TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2), de sorte que le montant alloué par celle-ci, sur la base de son large pouvoir d'appréciation en la matière (ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 5.1), n'est pas critiquable.

10. Dans un dernier grief, l'appelante revient sur la manière dont l'autorité précédente a réparti les frais judiciaires et les dépens de première instance. Elle soutient en substance qu'au vu du sort de la cause, les dépens auraient dû être compensés. Elle ne consacre toutefois aucun développement quant aux frais judiciaires.

Ce faisant, l'appelante perd de vue qu'elle n'était pas formellement assistée d'un mandataire professionnel en première instance, de sorte que, ayant agi seule dans sa propre cause, elle n'a en principe pas droit à des dépens. Les dépens de première instance ne sauraient ainsi être compensés comme elle le requiert.

On rappellera en outre que faute de conclusions chiffrées à cet égard, les critiques de l'appelante quant à la répartition des frais judiciaires de première instance et à la quotité des dépens alloués à l'intimé sont irrecevables en tant qu'elles sont formulées de manière séparées, indépendamment du sort de la cause (cf. *supra* consid. 1.1.2).

Enfin, l'appel étant rejeté et le jugement confirmé, il n'y a pas lieu de se prononcer sur les frais de la première instance selon l'art. 318 al. 3 CPC.

11.

11.1 En définitive, l'appel doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et le jugement confirmé.

11.2 Vu le sort de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 735 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2020 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante (art. 106 al. 1 CPC).

L'appelante devra en outre verser à l'intimé de pleins dépens de deuxième instance, évalués à 3'000 fr. (art. 3 al. 2 et 7 TDC [Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

11.3

11.3.1 Lorsque la partie au bénéfice de l'assistance judiciaire obtient gain de cause, le conseil juridique commis d'office est rémunéré équitablement par le canton si les dépens ne peuvent pas être obtenus de la partie adverse ou s'ils ne le seront vraisemblablement pas ; le canton est subrogé à concurrence du montant versé à compter du jour du paiement (art. 122 al. 2 CPC).

Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [Règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

11.3.2 Le conseil d'office de l'intimé a indiqué dans sa liste des opérations du 5 mars 2020 avoir consacré 18 heures et 42 minutes au dossier et a revendiqué des débours correspondant à un forfait de 2% de sa rémunération.

Il y a lieu de retrancher les opérations des 5 décembre 2019 et 26 février 2020 intitulées « courrier électronique de compliment au client », d'une durée totale de 12 minutes, dès lors qu'il s'agit manifestement de simples envois de transmission relevant d'un travail de secrétariat qui fait partie des frais généraux de l'avocat couverts par le tarif horaire applicable (Juge délégué CACI 2 octobre 2017/437 consid. 7.1 ; CREC 18 août 2017/310 consid. 5.3 ; CREC 14 septembre 2015/332 consid. 3.2 ; CREC 3 septembre 2014/312 consid. 3c).

Le temps consacré à l'examen de l'appel et à la rédaction de la réponse, à savoir 16 heures et 24 minutes au total (opérations des 2, 3 et 4 décembre 2019), apparaît excessif. En outre, les opérations y relatives comprennent par ailleurs la lettre d'envoi de la réponse à la Cour de céans - qui ne contenait aucune indication particulière et s'apparente dès lors à un simple envoi de transmission - et l'élaboration d'un bordereau de deux pièces (procuration et copie de l'enveloppe ayant contenu le courrier impartissant un délai de réponse à l'appel), qui relèvent également d'un pur travail de secrétariat qui n'a pas à être rémunéré (Juge délégué CACI 29 avril 2019/228 ; Juge délégué CACI 2 octobre 2017/437 consid. 7.1 ; CACI 29 juin 2017/277 consid. 4.3 et les références citées). Compte tenu de la nature du litige, de la connaissance du dossier de première instance et de la proximité du mémoire d'appel, une durée de 13 heures sera admise à ce titre.

Enfin, on constate que l'opération du 20 février 2020 relative à la requête d'assistance judiciaire, d'une durée de 30 minutes, comprend également un « courrier électronique de compliment » qui n'a pas à être rémunéré pour les motifs exposés ci-dessus. Dès lors que les autres « courrier[s] électronique[s] de compliment » ont été comptabilisés à raison de 6 minutes chacun, le temps consacré pour cette opération doit être réduit à 24 minutes.

En définitive, on retiendra un temps total admissible consacré au dossier de 15 heures (18h42 - 0h12 - 3h24 - 0h06).

Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité d'office de Me Rocafort doit être fixée à 2'700 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 54 fr. (2% de 2'700 fr. ; art. 3bis al. 1 RAJ) et la TVA sur le tout par 212 fr. 05, soit 2'966 fr. 05 au total.

Cette indemnité d'office sera supportée par l'Etat dans la mesure de l'art. 122 al. 2 CPC.

11.4 L'intimé, bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office provisoirement laissée à la charge de l'Etat.

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

- I. L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 735 fr. (sept cent trente-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelante M. _____ SA.
- IV. L'appelante M. _____ SA doit verser à l'intimé R. _____ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'indemnité de Me Maxime Rocafort, conseil d'office de l'intimé R. _____, est arrêtée à 2'966 fr. 05 (deux mille neuf cent soixante-six francs et cinq centimes), débours et TVA compris.
- VI. L'intimé R. _____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office provisoirement laissée à la charge de l'Etat.
- VII. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- M. _____ SA,
- Me Maxime Rocafort (pour R. _____),

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

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

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

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

Le greffier :