

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 8 avril 2016

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Favrod et Charif Feller, juges
Greffier : M. Fragnière

Art. 337 et 337c al. 3 CO ; 8 CC

Statuant sur l'appel interjeté par **H.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 30 mars 2015 par le Tribunal
civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante
d'avec **Q.**_____, à Les Acacias, et la Caisse de chômage Unia, à Genève,
demandeurs, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement rendu le 30 mars 2015 dont les considérants ont été adressés aux parties le 13 novembre 2015, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a dit que H._____ doit à Q._____ immédiat paiement de la somme de 55'753 fr. 85 bruts, sous déduction des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013, sous déduction du montant alloué à la Caisse de chômage Unia conformément au chiffre II (I), a dit que H._____ doit à la Caisse de chômage Unia immédiat paiement de la somme de 20'307 fr. 25, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013 (II), a dit que H._____ doit à Q._____ immédiat paiement de la somme de 31'859 fr. 35, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013 (III), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 5'610 fr., à la charge de Q._____ par 1'122 fr. et à la charge de H._____ par 4'488 fr. (IV), a dit que H._____ doit restituer à Q._____ l'avance de frais que celui-ci a fournie à concurrence de 3'513 fr. (V), a dit que la défenderesse doit verser au demandeur la somme de 9'000 fr. à titre de dépens (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En droit, les premiers juges ont retenu, en application de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), que le licenciement immédiat de Q._____ par H._____ était injustifié dès lors que cette dernière avait échoué à apporter la preuve des justes motifs avancés. Sur la base des art. 104 al. 1, 337c al. 1 et 339 al. 1 CO, ils ont considéré que Q._____ avait droit à sept mois de salaire en tenant compte de la gratification annuelle, ainsi qu'à l'intérêt moratoire sur ceux-ci dès la date du licenciement immédiat, sous déduction du montant dû à la Caisse de chômage eu égard à la subrogation légale au sens de l'art. 29 al. 2 LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) ensuite du versement des prestations d'assurance. Enfin, ils ont accordé à Q._____ une indemnité fondée sur

l'art. 337c al. 3 CO, correspondant à quatre mois de salaire brut et portant intérêt dès le licenciement immédiat.

B. Par appel du 16 novembre 2015, H._____ a en substance conclu, sous suite de frais et dépens de première et de deuxième instances, à la réforme de ce jugement en ce sens que les demandes déposées par Q._____ et la Caisse de chômage Unia soient rejetées (II), subsidiairement en ce sens qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne soit due par H._____ à Q._____, et plus subsidiairement en ce sens que celle-ci soit inférieure au montant correspondant à quatre mois de salaire (VI).

Il n'a pas été demandé de réponse.

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

1. Le 2 janvier 1998, Q._____ est entré au service de la société H._____ en qualité d'employé, avec un taux d'occupation de 100 %, pour diverses tâches - qu'il avait déjà accomplies en tant qu'indépendant pour cette société -, soit des travaux d'électricité, d'emballage, de mise en caisse, de manutention et de transport.

Q._____ travaillait sur le site de production de [...]. Sa mission consistait à agencer la nouvelle unité orthopédique de production, notamment par des travaux d'électricité et par l'installation des machines. Son salaire mensuel brut était de 3'150 francs.

Le 2 décembre 1998, Q._____ a été nommé responsable de fabrication de l'unité orthopédique ouverte à [...] et son salaire mensuel brut a été augmenté à 5'000 fr., plus un supplément afférent aux vacances et aux jours fériés. Il lui incombait dès lors de veiller à la bonne

marche de la fabrication des prothèses et à leur qualité, ainsi qu'au respect des délais de production impartis par la direction.

Le 19 décembre 2002, Q._____ a conclu avec H._____ un nouveau contrat de travail d'une durée indéterminée qui stipulait une résiliation possible pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de 6 mois. Il demeurait responsable de la fabrication de l'unité orthopédique et son salaire mensuel brut a été majoré de 275 fr. avec effet au 1^{er} janvier 2003.

Par courrier du 23 novembre 2003, Q._____ a demandé à la direction de H._____ une augmentation de salaire de 10 % dès 2004, soutenant que, vu le chiffre d'affaires de la production en 2003, il aurait apprécié percevoir « un vrai salaire de cadre ».

Le salaire brut du demandeur a régulièrement été augmenté jusqu'en 2007. Durant l'année 2012, il a perçu un salaire annuel brut de 95'578 fr., soit un salaire mensuel brut global de 7'964 fr. 83 en tant compte d'une gratification annuelle de 5'998 francs.

2. Depuis 2004, alors que son siège a été transféré à [...], H._____ a connu un essor notable. Les commandes de matériel orthopédique se sont considérablement accrues et du personnel supplémentaire a été engagé.

La société H._____ - dotée d'un directeur général en la personne de son administrateur unique A.L._____ - a engagé en qualité de directeur adjoint A.T._____, qui a commencé son activité le 3 janvier 2013.

Selon un organigramme établi le 25 avril 2012, Q._____ était rattaché directement au comité de direction et occupait le poste de responsable du planning de production et des installations. Il était également le responsable direct de F._____, qui avait été engagé en 2011 pour le soulager - Q._____ était alors « pas mal chargé » - en

reprenant petit à petit la responsabilité des tâches logistiques et du parc informatique. Sur le même niveau hiérarchique se situaient le fils du directeur général B.L. _____ en qualité de chef acheteur, responsable du contrôle qualité et de la formation mécanique, et A. _____ en tant que responsable commercial, de la sécurité et de la formation commerciale.

Q. _____ avait sous ses ordres U. _____ et B. _____.

3. Le 12 octobre 2012, alors qu'il se trouvait avec U. _____ et B. _____ au stock « [...] », Q. _____ a proposé à U. _____ de subtiliser quatre tonneaux d'huile hydraulique de 200 litres chacun - d'une valeur totale de 2'700 fr. -, de les vendre et de se partager l'argent « pour faire une bonne bouffe ».

D'après les déclarations du témoin B. _____ et comme le soutient Q. _____, cette proposition n'était pas sérieuse et relevait de la boutade. A sa façon, Q. _____ a poussé un « coup de gueule » face à l'encombrement des entrepôts.

Toutefois, U. _____ a pris cette proposition au sérieux en ce sens que Q. _____ l'invitait à commettre un vol de marchandises appartenant à H. _____. Il y a réfléchi le jour même, ainsi que le lendemain, et a appelé B. _____ et A. _____ pour leur en parler, ce qui a été confirmé par les déclarations de ces derniers. U. _____ a téléphoné à B. _____ pour lui dire qu'il avait refusé la proposition, ce à quoi ce dernier n'a pas accordé une grande importance. A. _____ a reçu l'appel de U. _____ et lui a conseillé de parler de ces événements à B.L. _____.

4. B.L. _____ a été mis au courant de cet épisode fin octobre ou début novembre 2012. La même semaine, une séance des cadres a eu lieu, durant laquelle les événements du 12 octobre 2012 n'ont pas été abordés.

Nourrissant des griefs à l'encontre de Q. _____, U. _____ a demandé une réunion qui s'est tenue début décembre 2012,

principalement dans le but de clarifier certains points relatifs au travail. Lors de celle-ci, les événements du 12 octobre 2012 n'ont pas été discutés.

Par courrier du 18 décembre 2012, U._____ a informé le directeur général A.L._____ de ses reproches à l'endroit de Q._____, à savoir l'attitude de ce dernier qui ne cessait d'imputer à ses collaborateurs - dont U._____ - la responsabilité d'erreurs pour lesquelles il aurait été fautif et le fait qu'il le critiquait derrière son dos. Il a déclaré espérer que l'attitude de Q._____ ne relevât pas du harcèlement professionnel en ce sens que, si tel avait été le cas, il aurait pris les mesures nécessaires pour se défendre. Dans cette lettre, U._____ n'a cependant pas fait mention des événements du 12 octobre 2012 relatifs aux quatre tonneaux d'huile.

A la suite de ce courrier, un entretien entre Q._____ et le directeur adjoint A.T._____ a eu lieu entre le 14 et le 18 janvier 2013.

Par pli du 21 janvier 2013, U._____ s'est vu répondre à son courrier du 18 décembre 2012 que H._____ ne considérait *a priori* pas l'attitude de Q._____ envers lui comme du harcèlement professionnel, relevant qu'il était souvent difficile pour un « collaborateur » de reconnaître ses propres torts envers un « subordonné ».

Ainsi qu'ils en ont témoigné, U._____ et A.T._____ se sont entretenus le 29 janvier 2013. A cette occasion, U._____ a rapporté à A.T._____ les événements du 12 octobre 2012 relatifs aux quatre tonneaux d'huile. C'est finalement lors d'un entretien le 31 janvier 2013 qu'A.T._____ a informé le directeur général A.L._____ de ces événements.

5. Le 1^{er} février 2013, une séance s'est tenue en la présence de Q._____, A.T._____ et E.T._____, consultant indépendant chargé de suivre le nouveau directeur adjoint durant ses trois premiers mois d'activité. Lors de celle-ci, A.T._____ a communiqué à Q._____ - âgé de presque 56 ans - son licenciement avec effet immédiat. Il lui a transmis

la lettre de licenciement que ce dernier a refusé de signer, ainsi qu'un courrier du directeur général A.L._____ qui était ce jour-là en déplacement à l'étranger.

La lettre de licenciement mentionnait comme justes motifs les événements du 12 octobre 2012, à savoir l'incitation au vol de matériel de l'entreprise par des subordonnés dans le but de se partager le produit de la vente. H._____ a indiqué que le rapport de confiance la liant avec Q._____ était rompu.

Par son courrier, le directeur général A.L._____ a tenu à relever qu'il avait accordé à Q._____ toute sa confiance jusqu'à ce jour. Il a évoqué certains agissements de Q._____ - sans autre précision - que ce premier avait bien voulu mettre sur le compte d'erreurs de comptage ou de maladroresses, mais qui n'avaient jamais fait l'objet de couverture ou de passe-droit de sa part. A.L._____ indiquait à ce sujet avoir pensé que les prétendues erreurs relevées par les subordonnés de Q._____ n'étaient que le fruit d'un manque d'égard de leur part envers ce dernier. Selon son courrier, ce n'est qu'ensuite d'entretiens privés menés par A.T._____ avec tous les collaborateurs de l'entreprise que A.L._____ avait enfin réalisé dans quelle situation Q._____ maintenait ses subordonnés et qu'il avait compris le sens de la lettre de U._____. A.L._____ ne pouvait ainsi attendre d'être de retour de son déplacement à l'étranger pour informer Q._____ de sa décision de le licencier, dès lors que des mesures s'imposaient sans délai. Il a en outre relevé que, s'étant cru intouchable depuis trop longtemps, Q._____ avait eu l'audace de parler de son méfait à son fils B.L._____. Enfin, il l'a informé que, se réservant le droit de déposer plainte, une enquête interne serait entreprise, qu'il ne faisait plus partie de H._____, que l'accès des locaux lui était interdit et que le personnel serait mis au courant du motif de son licenciement afin d'éviter d'éventuelles pressions de sa part.

Lors de la lecture du courrier de A.L._____, Q._____ n'a tout d'abord pas réagi, assommé. Il a ensuite déclaré qu'il aurait dû

fermer sa « grande gueule de genevois », avant qu'A.T._____ lui rappelât expressément l'interdiction de pénétrer sur le site de l'entreprise.

6. Par plis recommandés des 4 et 8 février 2013 adressés à H._____, Q._____ a contesté le licenciement avec effet immédiat qu'il considérait comme abusif, en offrant ses services jusqu'à l'échéance du délai de congé, et a demandé une prise de position définitive.

Par courrier du 14 février 2013, H._____ a indiqué à Q._____ qu'elle maintenait la résiliation du 1^{er} février 2013.

7. Aucune plainte pénale n'a été déposée à l'encontre de Q._____.

8. Le 4 juin 2013, Q._____ s'est rendu sur le site de H._____, à [...], au stock « [...] », et y est resté durant 5 à 10 minutes.

9. Par lettre du 23 septembre 2013, la Caisse de chômage Unia a indiqué à Q._____ qu'elle lui reconnaissait le droit à l'assurance-chômage à la suite de son licenciement, qu'elle lui était désormais subrogée à hauteur des indemnités versées de manière anticipée et que tout accord qu'il pourrait conclure avec H._____ pour ce montant ne la lierait pas.

La Caisse de chômage a indemnisé Q._____ pour la période de contrôle du 4 février 2013 au 31 août 2013 par le versement d'un montant total brut de 23'125 fr. 50, soit un montant net après déduction des charges sociales de 20'307 fr. 25.

Le 27 septembre 2013, la Caisse de chômage a adressé un avis de subrogation à H._____ l'invitant à lui verser le montant de 20'307 fr. 25 correspondant aux périodes de contrôle indemnisées, en indiquant qu'un versement à Q._____ ne la libérerait pas de son obligation à son égard et que tout acte juridique en rapport avec les créances subrogées que Q._____ pourrait conclure ne la lierait pas.

Par courrier du 4 octobre 2013, H. _____ a contesté les prétentions de la Caisse de chômage.

10. Par demande du 10 juillet 2013 déposée auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte, Q. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'ordre soit donné à H. _____ de délivrer sans délai un certificat de travail final conforme à sa proposition (I) et à ce que cette société soit condamnée à lui payer la somme de 92'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013 (II).

Par demande du 28 octobre 2013, la Caisse de chômage a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que sa substitution à Q. _____ dans la procédure, à concurrence d'un montant de 20'307 fr. 25, soit constatée (ch. 1) et à ce que H. _____ soit condamnée à lui verser le montant de 20'307 fr. 25 « majoré de 5 % dès l'échéance légale » (ch. 2).

Par réponses des 4 novembre et 17 décembre 2013, H. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des demandes déposées par Q. _____ et par la Caisse de chômage.

Le 29 août 2014, Q. _____ a déposé une réplique par laquelle il a déclaré maintenir ses conclusions prises au pied de sa demande.

L'audience de jugement s'est tenue le 4 mars 2015, à laquelle Q. _____ et H. _____ se sont présentés. Neuf témoins ont été entendus et les parties interrogées.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) 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). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et la valeur litigieuse au dernier état des conclusions étant supérieure à 10'000 fr., l'appel de H. _____ est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; en particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée ; pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée ; sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

3.

3.1 L'appelante fait principalement grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337 CO et d'avoir constaté de manière inexacte les faits.

Elle attaque les passages dans lesquels les premiers juges ont retenu que la proposition de l'intimé du 12 octobre 2012 relevait de la « boutade », voire du « coup de gueule », et que les inquiétudes de U._____ à ce sujet pourraient être le fruit de sa mauvaise interprétation. Selon elle, serait décisive la manière dont les propos de l'intimé, cadre de la société, ont été perçus par son subordonné U._____ - soit le fait que ce dernier a sérieusement considéré cette proposition comme une invitation à commettre un vol au préjudice de l'appelante -, ce qui serait corroboré par les déclarations des témoins B._____ et A._____. Elle avance ainsi que l'intention de l'intimé de commettre un vol le 12 octobre 2012 serait établie, si bien que les premiers juges auraient dû retenir que le licenciement litigieux reposait sur de justes motifs.

3.2 Aux termes de l'art. 337 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 (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

3.3 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a et les réf.). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la

réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 *in fine*) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra 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 et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf.).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque les justes motifs du licenciement avec effet immédiat de prouver leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp. 596 s.).

3.4 A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; 117 II 560 consid. 3a). Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2c).

3.5 En l'espèce, il est certes établi que l'un des deux subordonnés de l'intimé a perçu la proposition litigieuse de celui-ci comme étant sérieuse. Toutefois, la perception de ce subordonné ne permet pas de démontrer à elle seule et en l'absence d'autres éléments l'étayant l'intention de l'intimé de commettre un vol au préjudice de l'appelante, ce d'autant que ce subordonné avait des griefs contre son supérieur, de sorte que sa perception au sujet de la proposition litigieuse doit être relativisée. Par ailleurs, quand bien même ce subordonné avait sollicité la tenue d'une réunion et écrit une lettre en décembre 2012 au sujet de l'attitude de l'intimé à son égard, il n'a pas fait état de la proposition litigieuse à ces occasions. En outre, le témoin B. _____ - également subordonné de l'intimé, présent lorsque la proposition litigieuse a été formulée et dont le témoignage a été considéré comme crédible par le tribunal - a pour sa part affirmé avoir compris que cette proposition n'était pas sérieuse.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat de l'intimé, à savoir l'incitation au vol de matériel de l'entreprise par des subordonnés dans le but de se partager le produit de la vente, n'est pas établi, la proposition de l'intimé relevant bien plus de la boutade, voire d'un « coup de gueule » face à l'encombrement des entrepôts, ce qui est aussi corroboré par le fait que l'intimé traversait alors une période difficile sur le plan personnel.

3.6 L'appelante fait en outre valoir que, vu sa position hiérarchique envers son subordonné, l'intimé devait agir avec d'autant plus de retenue et respecter d'autant plus scrupuleusement son obligation de fidélité envers son employeur.

En l'occurrence, la boutade de l'intimé, soit son « coup de gueule », ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant moins que cette mesure d'ultime recours n'a pas été précédée d'un avertissement. Du reste, s'il est vrai que l'intimé occupait un poste de responsable, l'appelante perd de vue que leurs rapports contractuels ont

duré plus de quinze ans et que l'intimé a bénéficié de toute sa confiance durant ces nombreuses années.

Au vu de ce qui précède, le moyen principal de l'appelant doit être rejeté.

4.

4.1 Subsidiairement, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337c al. 3 CO. Elle conteste avoir licencié l'intimé tardivement, soit quatre mois après les faits, et considère que le dépôt d'une plainte pénale ne se justifiait pas dès lors qu'une procédure pénale n'aurait rien apporté de plus que la procédure civile. Elle soutient encore que l'âge de l'intimé serait un paramètre indépendant du licenciement immédiat et que la faute de l'intimé devrait être considérée comme grave vu sa position dans l'entreprise, son rapport hiérarchique avec U. _____ et la confiance qui lui était accordée. Selon elle, la faute de l'intimée serait concomitante à la faute de l'appelante, si bien qu'elle justifierait la suppression de l'indemnité, voire sa réduction.

4.2 Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

4.3 Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3 qui peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, puisqu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la

gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur lorsque celle-ci a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; CACI 10 décembre 2015/663 consid. 7b ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 3 ad art. 337c CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 609 s.).

4.4 Les premiers juges ont pris en considération la durée de plus de quinze ans des relations contractuelles entre les parties et l'âge de l'intimé au moment du licenciement, soit presque 56 ans. En outre, ils ont tenu compte de la manière de procéder de l'appelante qui fut particulièrement légère et désorganisée dès lors qu'elle n'a réagi que quatre mois après les faits litigieux. Ils ont considéré que l'appelante avait licencié l'intimé sur la base de soupçons, sans avertissement préalable, sans engager pour autant une procédure pénale à son encontre et en ne lui laissant que « peu de place pour s'exprimer ». Cela étant, ils ont également relevé que l'intimé avait agi avec légèreté en ce sens qu'il n'avait pas été des plus inspirés lorsqu'il a tenu les propos litigieux. Ainsi, ils ont condamné l'appelante au versement d'une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, qu'ils ont arrêtée à quatre mois de salaire brut.

4.5 Le résultat de l'appréciation des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. L'âge de l'intimé et la longue durée des relations de travail entre les parties constituent en effet des éléments importants à prendre en considération. La manière de procéder de l'appelante – qui, faute d'une organisation efficace, a pris connaissance des faits litigieux quatre mois plus tard et a alors décidé de licencier l'intimé sans même lui donner une réelle occasion de s'exprimer – pèse aussi fortement dans la balance, ce d'autant que le dépôt d'une plainte pénale n'entraîne guère en ligne de compte en l'espèce. Enfin, si tant est que le comportement de l'intimé ait joué un rôle décisif dans son licenciement, il ne saurait en aucun cas fonder la suppression de l'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, mais tout au plus une réduction de celle-ci, ce dont les premiers juges ont d'ailleurs tenu compte.

Dès lors, le moyen subsidiaire de l'appelante doit également être rejeté.

5. Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'079 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante H._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'079 fr. (deux mille septante-neuf francs), sont mis à la charge de l'appelante H._____.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Fabien Mingard (pour H. _____),
- Me Rodolphe Petit (pour Q. _____),
- la Caisse de chômage Unia, à Genève,

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

- Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

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 :