

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 novembre 2016

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Crittin Dayen et Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

* * * * *

Art. 330a al. 1, 337 et 337c CO ; 55 al. 1 CPC

Statuant sur les appels interjetés par **F.**_____ **SA**, à Zurich, défenderesse, et **M.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 8 janvier 2016 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant M._____ et la Caisse cantonale de chômage du canton de Vaud, d'une part, et F._____ SA, d'autre part, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 8 janvier 2016, dont les considérants ont été envoyés aux parties le 12 mai 2016, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal), statuant dans le conflit du travail divisant M. _____ et la Caisse cantonale de chômage d'avec F. _____ SA, a partiellement admis la demande formée le 25 juillet 2014 par le demandeur M. _____ contre la défenderesse F. _____ SA (I), a dit que la défenderesse F. _____ SA délivrerait au demandeur, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail dont la teneur a été détaillée (II), a admis la demande déposée le 17 juin 2014 par l'intervenante Caisse cantonale de chômage contre la défenderesse F. _____ SA (III), a dit que la défenderesse F. _____ SA verserait à l'intervenante Caisse cantonale de chômage la somme de 4'646 fr. 95 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2014 (IV), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 6'465 fr., étaient mis par moitié, soit 3'232 fr. 50, à la charge du demandeur M. _____, et par moitié, soit 3'232 fr. 50, à la charge de la défenderesse F. _____ SA (V), a dit que la défenderesse F. _____ SA verserait la somme de 1'205 fr. au demandeur M. _____ au titre de remboursement de son avance de frais judiciaires et de frais d'audition de témoins (VI), a dit que le demandeur M. _____ verserait la somme de 937 fr. 50 à l'intervenante Caisse cantonale de chômage au titre de remboursement de son avance de frais judiciaires (VII), a dit que la défenderesse F. _____ SA verserait la somme de 937 fr. 50 à l'intervenante Caisse cantonale de chômage au titre de remboursement de son avance de frais judiciaires (VIII), a dit que les frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 450 fr., étaient mis à la charge du demandeur M. _____ et de la défenderesse F. _____ SA par moitié, soit 225 fr. chacun (IX), a dit que la défenderesse F. _____ SA verserait la somme de 225 fr. au demandeur M. _____ au titre de remboursement de son avance des frais de la procédure de conciliation (X), a dit que les frais d'intervention de la Caisse cantonale de chômage à la procédure de conciliation, arrêtés à 105 fr., étaient mis à la charge du demandeur M. _____ et de la défenderesse F. _____ SA par moitié, soit 52 fr. 50

chacun (XI), a dit que le demandeur M. _____ verserait la somme de 52 fr. 50 à l'intervenante Caisse cantonale de chômage au titre de remboursement de son avance des frais de la procédure de conciliation (XII), a dit que la défenderesse F. _____ SA verserait la somme de 52 fr. 50 à l'intervenante Caisse cantonale de chômage au titre de remboursement de son avance des frais de la procédure de conciliation (XIII), a dit que les dépens étaient compensés entre le demandeur M. _____ et la défenderesse F. _____ SA (XIV), a dit qu'il n'était pas alloué de dépens à l'intervenante Caisse cantonale de chômage (XV) et a dit que toutes autres ou plus amples conclusions étaient rejetées (XVI).

En droit, les premiers juges ont notamment retenu que la résiliation immédiate du contrat de travail par la défenderesse n'était pas justifiée au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), tout en relevant qu'il s'agissait d'un cas extrêmement limite. A cet égard, ils ont considéré en substance qu'il y avait certes lieu d'admettre que le comportement du demandeur pouvait être qualifié de harcèlement sexuel, mais que l'épisode le plus important avait eu lieu en dehors du cadre strictement professionnel, que le demandeur n'avait pas une fonction de cadre au sein de la société et qu'aucun élément ne permettait de retenir qu'un avertissement n'aurait eu aucun effet sur son comportement.

Malgré cela, les juges ont rejeté les prétentions en salaire pendant le délai de résiliation ordinaire du demandeur, ainsi qu'en paiement du solde de ses vacances, au motif que celui-ci n'avait pas allégué dans ses écritures le montant de son salaire. Ils ont également refusé de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 337c al. 3 CO eu égard à la faute concomitante de l'employé et à la courte durée des rapports de travail. Finalement, les juges ont rejeté les prétentions du demandeur qui tendaient au remboursement des frais de formation déduits de son dernier salaire à hauteur de 6'142 fr. 35 au motif que le contrat prévoyait que les frais de formation devaient notamment être remboursés lorsque l'employeur mettait un terme au contrat en raison d'une violation de son code de conduite, ce qui était le

cas en l'espèce. En revanche, les premiers juges ont considéré que la Caisse cantonale de chômage était subrogée aux droits du demandeur pour le montant qu'elle avait versé à celui-ci en attendant l'issue du litige, de sorte qu'ils ont admis ses conclusions à hauteur de 4'646 fr. 95.

Finalement, les juges ont modifié le certificat de travail délivré par la défenderesse en ce sens qu'il devait indiquer, comme date de fin des rapports de travail, la date à laquelle le congé aurait dû être donné en respectant le délai de congé ordinaire, et ne devait pas comprendre l'indication du motif de résiliation.

B. a) Par acte du 10 juin 2016, F._____ SA a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais de première et de deuxième instances, principalement à sa réforme en ce sens que les demandes de M._____ et de la Caisse cantonale de chômage soient rejetées et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause aux premiers juges.

Dans sa réponse du 2 août 2016, la Caisse cantonale de chômage a en substance conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué.

Dans sa réponse du 16 août 2016, M._____ a conclu, avec suite de frais, notamment au rejet de l'appel.

b) Par écrit du 13 juin 2016, M._____ a également interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que F._____ SA doive lui verser la somme de 20'189 fr. 05 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 28 février 2014, à titre de salaire pour la période de fin novembre 2013 à février 2014, la somme de 1'959 fr. 35 net, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014, au titre de son droit aux vacances pour la même période et, finalement, la somme de 13'166 fr. 65 net, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 novembre 2013, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la

cause aux premiers juges pour nouvelle décision. Plus subsidiairement encore, il a conclu à la réforme des frais et dépens de première instance, « selon quotité et répartition à dire de justice ». A l'appui de son appel, M. _____ a produit un bordereau de pièces.

La Caisse cantonale de chômage a été par erreur invitée à se déterminer sur l'appel interjeté par son assuré, alors que les conclusions formulées ne sont pas dirigées contre elle. L'intervenante a déposé une réponse du 19 août 2016, dont les conclusions, prises avec suite de frais, sont contradictoires, mais dont on comprend, en substance, qu'elle sollicite en réalité la confirmation du jugement de première instance.

Dans sa réponse du 29 août 2016, F. _____ SA a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens.

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

1. M. _____, né le [...] 1987, est au bénéfice d'un master en science des finances de l'Université de Lausanne, faculté des HEC, ainsi que d'un master en micro-ingénierie de l'EPFL.

Par contrat de travail signé les 17 et 20 août 2012, M. _____ a été engagé par F. _____ SA, pour une durée indéterminée dès le 1^{er} octobre 2012, en qualité d'assistant au sein de [...] à un taux d'activité de 100%, pour un salaire annuel brut de 79'000 francs. Aux termes de son contrat de travail, son temps d'essai était de trois mois et son lieu de travail habituel était Lausanne.

Le contrat de travail prévoyait ce qui suit sous la rubrique « Application des règlements internes » :

« Font partie intégrante du présent contrat de travail toutes les dispositions du règlement du personnel en vigueur et des renvois

mentionnés concernant l'exécution de chaque disposition, dans leur version en vigueur, ainsi que du Code of Conduct. En signant ce contrat, vous confirmez avoir reçu ces règlements et en avoir pris connaissance.»

2. a) Le «Code of Conduct Switzerland» de F._____ SA a notamment la teneur suivante :

Behaving professionally

We deliver professional services in accordance with F._____ SA policies and relevant technical and professional standards.

(...)

Respecting others

We treat our colleagues, clients and others with whom we do business with respect, dignity, fairness and courtesy.

(...)

We are committed to maintaining a work environment that is free from discrimination, harassment and retaliation.

(...)

Our responsibilities

(...)

Those who violate the Code or F._____ SA policies and procedures will be subject to disciplinary action, up to and including dismissal.

(...)

Summary of ethics questions to consider

1. Is it against F._____ SA or professional standards?
2. Does it feel right?
3. Is it legal?
4. Will it reflect negatively on you or F._____ SA?
5. Who else could be affected by this (others in F._____ SA, clients, you, etc.)?
6. Would you be embarrassed if others knew you took this course of action?
7. Is there an alternative action that does not pose an ethical conflict?
8. How would it look in the newspapers?
9. What would a reasonable person think?
10. Can you sleep at night?»

Soit, en français, selon traduction libre admise par les parties :

Behaving professionally

Nous délivrons des services professionnels dans le respect des règles internes et des recommandations techniques et professionnelles de F._____ SA.

Respecting others

Les collaborateurs sont tenus d'avoir un comportement respectueux, digne et courtois vis-à-vis des collègues, clients et autres partenaires de la défenderesse. Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail sain, dépourvu de harcèlement, d'actes discriminatoires et de représailles.

(...)

Our responsibilities

(...)

Les violations des règles de conduite feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

(...)

Summary of ethics questions to consider

Check-list des "questions éthiques" qu'il convient de se poser avant chaque acte et/ou prise de décision.»

b) La réglementation des frais de formation (« Learning & development Directive F._____ SA ») prévoit notamment sous la rubrique 4.4.2 le principe du remboursement des frais de formation en cas de licenciement en raison d'une violation du droit du travail selon l'art. 337 CO ou du code de conduite.

3. Au terme de sa période d'essai, M._____ a fait l'objet d'une évaluation par son coach, [...], anciennement cadre de F._____ SA. A cette occasion, ce dernier a complété en date du 21 décembre 2012 un formulaire intitulé «Trial period meeting», dont il ressort notamment ce qui suit :

«Final comments from coach:

Feedback received from persons with who M._____ has been working with is very positive. He already demonstrated that:

- He can adapt himself to very specific environment very quickly

(...)

- Quality of his work has been very good as per received feedbacks

(...)

As being his coach, I feel him very well integrated into the team and having a strong will to contribute to the Risk Assurance team and being very mature. (...)»

Soit, en français, selon traduction libre admise par les parties

:

«Les comptes rendus reçus de personnes avec qui M._____ a travaillé sont très positifs. Il a déjà démontré que:

- Il peut s'adapter très rapidement à des environnements changeants

(. .)

- La qualité de son travail est très bonne, selon les comptes rendus

(...)

En tant que coach, je le sens très bien intégré dans l'équipe et avec une forte envie de contribuer à l'équipe de Risk Assurance et étant très mature. (...)»

4. Durant son emploi, M._____ a été soumis à des évaluations de performance, notamment en dates des 20 janvier et 30 avril 2013. Dans ce contexte, les parties ont à chaque fois rempli un formulaire intitulé «Performance Coaching & Development, Performance Feedback». Il ressort du rapport de performance du 20 janvier 2013 que, pendant la période du 3 décembre au 21 décembre 2012, M._____ a parfaitement rempli les attentes de son employeur. Par ailleurs, il ressort du rapport de performance établi pour la période du 1^{er} octobre 2012 au 31 mars 2013 qu'il a dépassé les attentes de son employeur, ayant été évalué de manière très positive par plusieurs managers de la défenderesse, tant sur ses compétences techniques que sur ses qualités humaines.

5. Souhaitant bénéficier du programme de financement des formations continues proposé par F._____ SA, M._____ a suivi une formation dans le domaine des technologies informatiques, comprenant deux modules, au terme desquels il a obtenu une certification Microsoft. Le premier module s'est déroulé du 19 mai au juin 2013 et a coûté 3'700 francs. Le deuxième module a eu lieu du 3 au 6 septembre 2013, pour un coût de 4'900 francs. La défenderesse a pris en charge l'intégralité de ces frais, soit au total 8'600 francs.

6. Dans le courant de l'année 2013, plusieurs événements extra-professionnels, auxquels M._____ a participé, ont été proposés par F._____ SA, notamment une «Raclette party» le 7 mars 2013 au domicile de [...], associé de F._____ SA, et un séminaire de «team-building» les 3 et 4 juin 2013, lors duquel un souper dans un chalet en Gruyère a été organisé, F._____ SA ayant prévu un transport en bus afin de ramener les participants à leur hôtel. Selon des messages échangés entre M._____ et sa collègue C._____, il n'y avait «que des bourrés» parmi les personnes présentes dans ce bus. Enfin, un barbecue a été organisé au domicile de [...] le 29 août 2013.

7. M._____ et sa collègue C._____ se connaissent depuis l'Université, soit depuis 2009 ou 2010.

Le 29 octobre 2013 au soir, lors d'un pot de départ d'un collaborateur de F._____ SA au bar « [...]» à Lausanne, M._____ a tenu, devant ses collègues présents, à savoir notamment [...], [...] et [...], des propos à connotation sexuelle à l'égard d'C._____, en posant notamment une question à ses collègues du type «Qui prendrait C._____ à quatre pattes sur la table d'audit?». [...] et [...] lui ont alors fait remarquer le caractère inapproprié de ses propos. [...], employé senior auprès de F._____ SA qui n'était pas présent lors de cet épisode, en a fait de même à son retour lorsqu'il a compris ce qui venait de se passer. Selon [...], M._____ a à nouveau interpellé [...] pour qu'il réponde à sa question.

Dans les jours qui ont suivi, [...] et [...] ont relaté ces propos à C._____.

Le 19 novembre 2013, C._____ s'est entretenue avec [...], responsable des ressources humaines (ci-après : RH) de F._____ SA, pour se plaindre du comportement de M._____. Ses déclarations ont alors été retranscrites dans un procès-verbal, dont il ressort notamment qu'elle avait d'abord tenté d'en parler avec ce dernier, lequel s'était énervé et avait refusé d'en parler, avant de lui envoyer un mail d'excuses.

8. Après avoir informé [...] des faits reprochés à M._____, [...] a entendu, entre le 21 novembre et le 26 novembre 2013, [...], [...], [...], [...] et [...], tous employés au sein de F._____ SA, afin d'éclaircir les faits et obtenir des précisions sur le comportement de M._____. Chacune des déclarations de ces collaborateurs a été retranscrite dans un procès-verbal.

Il ressort du procès-verbal d'audition de [...] qu'en date du 28 octobre 2013, alors qu'il était en train de travailler, le demandeur lui avait demandé «si C._____ te proposait de te pomper, est-ce que tu serais d'accord?», ce à quoi il avait refusé de répondre.

Il ressort du procès-verbal d'audition de [...] que lors du pot de départ du 29 octobre 2013, alors qu'elle était présente avec son fils, âgé de trois ans, M._____ avait dit à ce dernier : «Ta maman est très belle, si j'étais à ta place, je lui ferais des bisous tout le temps». Elle lui avait répondu «Arrête c'est un enfant». [...] a encore relaté que le 16 octobre 2013, alors qu'elle travaillait dans l'open space de F._____ SA en présence de M._____, ce dernier lui avait fait du pied à trois reprises sous la table et lui avait dit en souriant «Ah [...], tu me touches les pieds?». Cette collaboratrice a par ailleurs témoigné d'une attitude ambiguë de M._____ à son égard, faisant parfois l'objet de

commentaires déplacés ou de regards étranges, et a ajouté qu'il était le seul collègue avec lequel elle n'était pas à l'aise dans l'équipe.

9. Après avoir pris connaissance des différents témoignages susmentionnés, les représentants de F._____ SA se sont entretenus avec M._____ en date du 28 novembre 2013 et l'ont informé de la décision de le licencier avec effet immédiat. Le même jour, ils ont remis à leur employé la lettre de licenciement suivante :

« (...)

Termination of employment

Dear M._____

This letter of termination, handed to you in person, is in reference to the meeting we held today.

Unfortunately we have to terminate without notice the employment relationship between you and F._____ SA.

You were behaving toward female colleagues in an inappropriate and unacceptable way, using rude and vulgar adjectives during conversations. We are of the opinion that this behaviour violates your obligation under the employment contract, our Code of Conduct and our internal regulations. We consider this severe infringement of our ethical principles as a good cause according to article 337 Swiss Code of Obligation.

Please note that this immediate termination is effective as of today, 28 November 2013. A remaining vacation balance as per 28 November 2013, if any, will be paid out to you in December.

(...)»

10. Aucune plainte pénale n'a été déposée contre M._____.

11. Le 18 décembre 2013, M._____ a soumis une demande d'indemnités de chômage à la Caisse cantonale de chômage du canton de Vaud. Celle-ci a admis ses prétentions et l'a indemnisé du 2 décembre 2013 au 28 février 2014. Elle a fixé son gain assuré à 6'706 fr., sur la base de ses douze derniers revenus, ce qui correspond à une indemnité journalière brute de 216 fr. 30. Elle a ainsi versé à l'intéressé, à titre d'avance, le montant de 4'674 fr. 95 (781 fr. 50 + 3'893 fr. 45).

12. Il ressort du dernier bulletin de salaire de M._____, non daté, sur lequel est apposée la mention manuscrite «décompte final, versement le 19.12.2013», que ce dernier a perçu la somme de 1'379 fr. 80 à titre de solde de salaire, de frais divers et de son droit aux vacances, sous déduction de la somme de 6'142 fr. 35 pour les frais de la formation suivie en cours d'emploi.

13. Le 18 décembre 2013, F._____ SA a délivré à M._____ un certificat de travail mentionnant notamment que les relations de travail avaient pris fin le 28 novembre 2013 par le fait de l'employeur pour des raisons éthiques. Elle a par la suite refusé de supprimer ces indications.

La dernière version dudit certificat proposée par l'employeur, du 12 février 2014, a la teneur suivante :

« Mr M._____, born [...] 1987 from Lausanne, Switzerland, was employed as an Assistant in our [...] service of [...] department from 1 October 2012 until 28 November 2013.

M._____ 's duties and responsibilities in this capacity primarily comprised :

Team member of the Data Assurance team in Romandie:

- Data analysis related to Journal Entries Testing (JET), interface reconciliations/validations and preparation of data assurance reports;
- Coordination with audit teams and client contact persons;
- Coaching of news joiners on the utilization of the tool ACL and on data analysis methods.

Team member on an international engagement led from Geneva during approximately six months:

- Supporting the team leader in coordinating the delivery center network set-up;
- Updating and maintaining the list of delivery centers contacts for the team;
- Management of the work load between delivery centers;

- Internal development of excel tools using VBA;
- Performing UAT after the Sharepoint deployment, working closely with the Sharepoint integrator;
- Designed specific technical solutions to address business requirements;
- Review and cleansing of user access to Sharepoint site collections.

Team member on recurring IT audits performing General Controls within complex and international environments:

- Meetings with the clients, performing tests of controls, drafting the audit documentation and the management letter to be delivered to the client;
- Processes covered through IT audits: access to programs and data, computer operations, program changes and program development.

Team member within the «Sales Team Romandie»:

- Business development activities including but not limited to performing researches on specific targets.

M._____ demonstrated well-rounded expertise and the required amount of experience in his area of responsibility. When it came to applying newly acquired knowledge, he was prompt and deliberate. Even when working under pressure, he remained focused and delivered a good performance.

M._____ demonstrated commitment to his area of responsibility. To keep pace with developments, he used his own initiative to pursue regular further training. He was able to present his views and was largely able to assert himself. In the performance of his duties, he displayed a good deal of independence and responsibility. M._____ had valuable ideas for improvements and he involved himself actively in innovation and reform. Capable of identifying problems in his area of responsibility, he was effective at resolving them. With his quick powers of comprehension, M._____ planned and organized his duties systematically and with due regard to priorities.

M._____ provided adequate information about his area of responsibility, forwarded key information and asked for help when the

situation demanded it. Other opinions and well-founded criticism were accepted. M._____ promoted collaboration within the team and mediated in the event of competing views.

The employment relationship was terminated by F._____ SA for ethical reasons.

M._____ is leaving us today,

Lausanne, 28 November 2013.»

14. Le 21 mars 2014, F._____ SA a entendu [...] - de retour de son congé paternité - au sujet d'une pause déjeuner passée avec M._____ en août 2013. Il ressort ce qui suit du procès-verbal rédigé à cette occasion par F._____ SA et signé par [...] :

«Pause déjeuner à la cafétéria de F._____ SA Genève - Août 2013
[...] ne se souvient plus exactement du contexte de la discussion mais il confirme que M._____ a repris un thème évoqué dans cette discussion pour l'intégrer dans une blague à caractère homophobe.
[...] a repris sur le champ M._____ en lui disant que sa remarque est inappropriée. (...)»

15. La procédure de conciliation, introduite par M._____ le 30 janvier 2014, n'a pas abouti, de sorte qu'une autorisation de procéder lui a été délivrée à l'issue de l'audience du 12 mars 2014.

M._____ a déposé une demande le 11 juin 2014. L'acte ne respectant pas les prescriptions de l'art. 221 CPC, la présidente du tribunal lui a, par courrier du 3 juillet 2014, imparti un délai au 21 août 2014 pour le compléter.

Le 17 juin 2014, la Caisse cantonale de chômage a déposé une requête en intervention principale et une demande dans le conflit opposant les parties, dont les conclusions sont les suivantes :

« I. A la forme :

1. Déclarer la présente demande recevable.
- II. Au fond :
 1. Dire et constater que l'intervenante, soit la Caisse, est subrogée à la partie demanderesse, M._____, dans ses droits, y compris le privilège légal que cette dernière a contre la partie défenderesse, F._____ SA, ce à concurrence de CHF 4'646.95 (quatre mille six cent quarante-six et 95 centimes) avec intérêt à cinq pour cent l'an dès le 1^{er} mars 2014, représentant les indemnités de chômage versées à la partie demanderesse pour la période du 2 décembre 2013 au 28 février 2014.
 2. Dire et constater que la partie défenderesse est débitrice de l'intervenante, soit la Caisse, à hauteur de CHF 4'646.95 avec intérêt à 5 pour cent l'an dès le 1^{er} mars 2014.
 3. Condamner la partie défenderesse au paiement immédiat en main de l'intervenante, soit la Caisse, de la somme de CHF 4'646.95 avec intérêt à 5 pour cent l'an dès le 1^{er} mars 2014.
 4. Débouter la partie défenderesse de toutes autres ou contraires conclusions.
 5. Condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de la présente cause.»

Le demandeur a déposé, le 25 juillet 2014, une demande rectifiée, en prenant, sous suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« Principalement

I.-

F._____ SA doit prompt et immédiat paiement à M._____ de la somme de CHF 20'189.05 (vingt mille cent huitante-neuf francs et 5 centimes) brut à titre de salaire impayé pour la fin novembre 2013 et les mois de décembre 2013, janvier et février 2014 (délai de congé), avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014.

II.-

F._____ SA doit prompt et immédiat paiement à M._____ de la somme de CHF 1'959.35 (mille neuf cent cinquante-neuf francs et 35 centimes) net à titre de vacances non prises entre fin novembre 2013 et février 2014 avec intérêts à 5% l'an dès le 28 février 2014.

III.-

F._____ SA doit prompt et immédiat paiement à M._____ de la somme de CHF 6'574.35 (six mille cinq cent septante-quatre francs et 35 centimes) net à titre de remboursement de frais de formation et d'inscriptions aux examens injustement déduits, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2013.

IV.-

F._____ SA doit prompt et immédiat paiement à M._____ de la somme de CHF 26'333.40 (vingt-six mille trois cent trente-trois francs et quarante centimes) net à titre d'indemnité de l'article 337 c al. 2 CO avec intérêt à 5% l'an dès le 28 novembre 2013.

V.-

F._____ SA remettra dans les meilleurs délais à M._____ un certificat de travail qui indiquera que les rapports de travail ont pris fin d'un commun accord, que l'évaluation des performances montrent une excellente qualité de travail et que la société forme ses meilleurs vœux quant à l'avenir professionnel de son ex-employé.

Subsidiairement

VI.-

F._____ SA remettra dans un délai de 10 jours ouvrables à M._____ un certificat de travail qui indiquera la fonction occupée et la durée des rapports de travail.»

Le même jour, le demandeur a déposé, en parallèle, une requête de mesures provisionnelles et superprovisionnelles contre la défenderesse, reprenant les conclusions V et VI de sa demande.

Par pli du 30 juillet 2014, la défenderesse a délivré au demandeur un certificat de travail provisoire dont la teneur a convenu à M._____.

Par prononcé du 18 septembre 2014, la présidente du tribunal a constaté que la requête de mesures provisionnelles et superprovisionnelles susmentionnée était devenue sans objet.

Le 16 octobre 2014, la présidente du tribunal a admis l'intervention de la Caisse cantonale de chômage.

Dans sa réponse du 7 novembre 2014, F._____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions tant du demandeur que la Caisse cantonale de chômage.

Le 2 décembre 2014, le demandeur s'est déterminé sur la réponse, a admis les conclusions de la Caisse cantonale de chômage et a confirmé ses propres conclusions.

Par déterminations du 2 février 2015, la Caisse cantonale de chômage a admis les conclusions du demandeur et persisté dans ses propres conclusions du 17 juin 2014.

16. L'audience de jugement s'est tenue le 9 décembre 2015, en présence des parties et de leurs conseils respectifs. A cette occasion, le conseil du demandeur a déclaré que sa conclusion n° VI était devenue sans objet et a précisé sa conclusion n° V en ce sens qu'il a requis que le certificat de travail délivré soit daté du 28 février 2014 et que les deux dernières phrases de ce document, à la teneur suivante : «The employment relationship was terminated by F._____ SA for ethical reasons. M._____ is leaving us today.», soient supprimées.

M._____, [...], [...], [...], [...] et [...] ont été interrogés en qualité de parties et C._____, [...], [...], [...] et [...] ont été entendus en qualité de témoins. Ceux qui avaient été entendus par les RH à la suite de l'incident du 29 octobre 2013 ont confirmé en substance leurs déclarations faites à cette occasion. Pour sa part, [...] a ajouté que M._____ avait insisté pour obtenir une réponse à sa question concernant C._____ lors du pot de départ du 29 octobre 2013.

Les témoins C._____ et [...] ont confirmé en substance ce qu'elles avaient déclaré lors de leur entretien avec les RH de F._____ SA. C._____ a toutefois précisé qu'elle ne se rappelait pas de tous les propos tenus par M._____, mais qu'elle pouvait dire qu'à un moment donné, celui-ci avait demandé à ses collègues dans quelle position ils

aimeraient faire l'amour avec elle et que c'était cette question qui l'avait le plus choquée. Elle a ajouté qu'il y avait déjà eu une autre histoire auparavant, pas suffisamment grave pour qu'elle en parle aux RH, lors d'une vidéoconférence, alors qu'elle était toute seule de son côté et que de leur côté, M._____ et ses collègues étaient une petite dizaine, que l'intéressé s'était alors adressé à elle directement, apparemment pour qu'elle entende sa remarque et que la personne qui se trouvait avec M._____ avait dû sentir sa gêne puisqu'il avait immédiatement mis fin à la conférence. C'était parce qu'un deuxième épisode s'était produit qu'elle avait décidé d'en parler aux RH, après avoir tenté en vain d'en discuter avec M._____, lequel s'était énervé avant de lui envoyer un mail d'excuses. Quant à [...], elle a déclaré qu'elle avait été très gênée de la manière dont M._____ s'était adressé à son fils qui n'avait que trois ans et qu'elle trouvait cela grave.

[...], qui a quitté son emploi chez F._____ SA depuis lors, a également confirmé ses déclarations faites aux RH.

En droit :

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]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Formés en temps utile par des parties qui y ont intérêt et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., les appels sont recevables.

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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

3.

3.1 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissible selon lui (JdT 2011 III 43 et les références citées). Le plaideur qui entend invoquer des pseudo nova devant l'instance d'appel doit démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1 ; TF 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2 ; TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1).

L'art. 317 al. 1 CPC régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux, quelle que soit la maxime applicable (cf. ATF 142 III 413; ATF 138 III 625; TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2, in RSPC 2014 p. 456; TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2).

3.2 En l'espèce, la Caisse cantonale de chômage a produit des pièces qui doivent être considérées comme recevables en tant qu'il s'agit de pièces de forme ou de pièces qui figurent déjà au dossier de première instance.

Quant aux pièces produites par M. _____ à l'appui de son appel, la pièce no 3 est supposée correspondre à des calculs faits oralement à l'audience de premières plaidoiries du 16 février 2015 ; outre que la page 2 manque et qu'elle est donc lacunaire, sa production est tardive et ne peut être admise, l'appelant n'expliquant pas qu'il aurait produit cette note en première instance et cet élément ne ressortant pas du dossier. La pièce no 4 est en revanche recevable, s'agissant de renseignements (liste des succursales en Suisse de F. _____ SA) accessibles en tout temps aisément sur le site internet de l'intimée et ressortant par ailleurs de la consultation de la FOOSC ou des registres cantonaux online du RC, soit de faits notoires (art. 151 CPC) ; les autres pièces sont des pièces de forme et sont donc recevables.

4.

4.1 L'appelante F. _____ SA sollicite que l'état de fait soit complété afin de retranscrire plus précisément les déclarations des témoins C. _____ et [...], notamment eu égard à la façon dont celles-ci avaient ressenti le comportement de M. _____ à leur égard.

Cette réquisition doit être admise, puisque le ressenti des employées concernées ne ressort effectivement pas de l'état de fait du jugement, alors que leurs auditions en qualité de témoins en font état. Ces éléments ont ainsi été intégrés à l'état de fait du présent arrêt (cf. ch. 15 des faits).

4.2 L'appelant M. _____ sollicite également la rectification de l'état de fait sous deux angles. En premier lieu, il relève qu'il n'est pas titulaire d'un master en sciences des finances de l'EPFL, mais d'un tel master (en sciences de la finance) de l'UNIL, faculté des HEC, ainsi que

d'un master en sciences de micro-technique de l'EPFL, et se prévaut de la pièce produite par F. _____ SA à l'appui de la réponse (P. 109 bis), soit son propre curriculum vitae. Dans la mesure où c'est F. _____ SA qui a allégué le niveau d'études de l'intéressé et a produit le curriculum vitae de ce dernier pour en attester, on peut tenir la formation de M. _____ pour établie et retenir la rectification sollicitée par l'appelant. Les faits ont ainsi été corrigés dans ce sens (cf. ch. 1 des faits).

4.3 Le jugement attaqué retient encore que l'incident du 20 octobre 2013 dénoncé par C. _____ ne serait pas un incident isolé, ce que M. _____ semble contester dans son appel. Il n'y a toutefois pas matière à rectification de l'état de fait à cet égard dans la mesure où il ressort de la P. 105, soit du protocole de l'entretien qu'a eu l'intéressée avec la responsable RH [...] le 19 novembre 2013, que nonobstant les excuses reçues de M. _____, C. _____ avait décidé de porter néanmoins les faits à la connaissance des RH « sachant que ce n'est pas la première fois qu'un tel comportement de la part de M. _____ se produit envers elle ». Lors de son audition en qualité de témoin, C. _____ a d'ailleurs confirmé, en réponse à l'allégué 82, qu'il y avait eu un précédent lors d'une conférence à distance (skype) dans le cadre du travail, M. _____ étant en compagnie d'une dizaine de collègues et elle seule, à distance. En fin d'entretien, M. _____ avait fait une remarque à son intention dont elle ne se souvenait plus de la teneur exacte, mais qui l'avait gênée. Un collègue présent avec M. _____ avait dû percevoir sa gêne et avait immédiatement mis fin à la conférence Skype. Elle n'avait pas jugé cet incident suffisamment grave pour le mentionner aux RH, mais c'est parce qu'un deuxième cas s'était produit qu'elle avait décidé d'en parler à Mme [...]. On pourra préciser que vu la teneur des remarques formulées par M. _____ à l'égard d'C. _____ lors du pot du 29 octobre 2013, mais également le jour précédent à son collègue [...], il ne fait aucun doute que lorsqu'C. _____ évoque un précédent qui l'avait mise mal à l'aise, c'est qu'il s'agissait d'une remarque à caractère sexuel déplacée venant d'un collègue de travail.

Enfin, on ne voit pas où veut en venir l'appelant s'agissant du mail d'excuses envoyé à C. _____ : il ressort expressément du jugement attaqué (sous ch. 7b, p. 7) que les premiers juges ont tenu compte de ce que ce mail avait été envoyé par M. _____ pour s'excuser des propos tenus lors du pot de départ du 29 octobre 2013.

5.

5.1. Sur le fond, l'appelante F. _____ SA conteste en premier lieu le caractère injustifié du licenciement immédiat. Elle estime ainsi ne rien devoir à la Caisse cantonale de chômage.

5.2.

5.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme telles 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).

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1 b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une ultima ratio. 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 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour

apprécier la gravité du manquement, 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 et CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. lb).

5.2.2. Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (ATF 127 III 351, consid. 4). Un avertissement n'est pas nécessaire lorsque le harcèlement est objectivement grave ou émane d'un cadre avec position dominante ou avec une certaine influence dans l'entreprise (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 577).

5.2.3 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 déchu 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; ATF 75 II 329; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). 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 avec effet immédiat. 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. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 1113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; ATF 130 III 28 consid. 4.4). Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations dans le secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3; TF 4A_236/2012 précité consid. 2.4; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2). Par ailleurs, selon le type de soupçon en cause - notamment en cas de harcèlement sexuel -, l'employeur doit agir avec prudence et éviter de condamner par avance le travailleur (TF 4A_238/2007 du 1^{er} octobre 2007 consid. 4.3). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas atteindre la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2). Ainsi, lorsqu'un ou des travailleurs se plaignent de harcèlement sexuel, l'employeur doit contrôler le bien-fondé de

l'accusation, en veillant à protéger la personnalité de tous les travailleurs impliqués, accusateur(s) et accusé. Il convient de tenir compte, d'une part, de la gravité d'une telle accusation et de la nécessité de protéger les travailleurs victimes de tels actes et, d'autre part, des conséquences négatives pour le travailleur accusé, que ce soit sur le plan personnel ou sur l'avenir professionnel; l'employeur doit dès lors tirer les choses au clair avec rapidité et détermination, mais également avec prudence et sans parti pris (TF 4A_238/2007 du 1^{er} octobre 2007 consid. 4.3).

5.2.4 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 et ATF 127 III 153 consid. 1c). On relèvera que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction (ATF 127 III 86 consid. 2c).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A_251 /2009, consid. 2.1 et les réf. cit.).

5.2.5 A côté du devoir général de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, l'art. 328 al. 1 CO institue plus particulièrement une obligation de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009, précité, consid. 2.2).

La notion de harcèlement sexuel est définie par l'art. 4 LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1), qui dispose que, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. L'énumération de l'art. 4 LEg n'étant pas exhaustive, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395, consid. 7). Les comportements suivants sont ainsi qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine et la jurisprudence : remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, propos obscènes et sexistes, regards qui déshabillent, actes consistant à dévisager ou siffler, avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, proposition d'actes sexuels), etc. (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, pp. 345-346, ainsi que pp. 873-874 ; Kaufmann, in Bigler-Eggenberger/Kaufmann, Commentaire de la Loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 37 ad art. 4 LEg ; CREC I 4 mars 2013/5). Le caractère importun d'un acte doit être appréhendé en tenant compte de la sensibilité moyenne d'une personne de même sexe que la victime potentielle ; en outre, il importe peu que d'autres personnes sur le lieu de travail n'aient pas ressenti la situation comme hostile, ou que la victime n'ait pas été la cible privilégiée des propos déplacés (Lempen, in Aubert/Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 10 ad art. 4 LEg, p. 104).

En lien avec un acte, unique, d'envoi par courriel par un employé, dans le cadre du travail, d'une photographie reproduisant son sexe en érection, le Tribunal fédéral, après avoir relevé qu'il n'était pas établi que l'employée destinataire ait consenti à recevoir une telle image et que son consentement ne pouvait se déduire de son attitude -

contrairement à ce qui avait été admis en relation avec les autres actes reprochés -, a jugé que si l'employeur avait l'obligation de ne pas tolérer un tel comportement sur le lieu de travail et se devait de réagir pour satisfaire à son obligation découlant de l'art. 328 CO, il ne pouvait pas pour autant licencier un employé avec effet immédiat, mais se devait de faire savoir au travailleur qu'il n'acceptait pas ce genre de comportement au sein de l'entreprise et qu'en cas de réitération de l'acte incriminé, un licenciement sur le champ pourrait être envisagé. Il a ainsi jugé l'acte insuffisamment grave - aussi détestable soit-il - pour ruiner le rapport de confiance qui liait les parties, constatant qu'il n'y avait eu aucun avertissement préalable resté sans effet (TF 4A_251/2009 précité, consid. 2.2).

5.3

5.3.1 En l'espèce, il ne fait nul doute que les paroles prononcées à tout le moins à l'égard d'C._____ le 29 octobre 2013 relèvent du comportement discriminatoire. Cela étant, il ne faut pas perdre de vue le contexte et le lieu dans lequel ces propos ont été tenus. Les premiers juges n'ont pas occulté le fait qu'il ne s'agissait pas d'un fait isolé, référence faite - au sujet d'C._____ - aux propos tenus un jour auparavant à [...], ainsi qu'au rapprochement physique avec [...]. Toujours est-il, comme souligné par les premiers juges, qu'il n'est pas démontré qu'avant l'épisode du 29 octobre 2013, les employés se seraient plaints du comportement de M._____, ce qui n'autorise pas à retenir l'existence d'une situation grave et permet de relativiser la portée des comportements de celui-ci. A cela s'ajoute l'absence de position hiérarchique de l'intéressé au sein de l'entreprise et le fait qu'il côtoyait C._____ depuis l'Université, ce qui peut laisser penser à une problématique résultant d'une relation entre les intéressés qui allait au-delà du simple rapport professionnel. Finalement, si les victimes C._____ et [...] ont trouvé que le comportement de M._____ était grave, il n'est pas établi qu'elles en aient souffert à un point tel qu'il ne leur apparaissait plus possible de côtoyer ce dernier dans le cadre professionnel.

Par ailleurs, l'intéressé a agi sur une période assez brève et rien n'indique qu'il n'aurait pas été accessible à un avertissement de son employeur avec menace d'un licenciement immédiat.

En définitive, au vu de l'ensemble des circonstances, et même si l'on peut considérer avec les premiers juges qu'il s'agit d'un cas limite, il ne s'agit pas d'un cas où les rapports de confiance étaient irrémédiablement rompus et où un licenciement immédiat sans aucun avertissement préalable était justifié. On ne voit en outre pas en quoi l'employeur, en réagissant rapidement par un sérieux avertissement avec menace de licenciement immédiat, aurait encouru le risque de voir discréditée sa politique interne en la matière, politique qui ne saurait s'affranchir des exigences posées par la jurisprudence quant aux conditions dans lesquelles un licenciement immédiat peut être prononcé sans aucun avertissement préalable. Cette appréciation paraît d'ailleurs conforme à l'application restrictive que fait le Tribunal fédéral de l'art. 337 CO, puisque celui-ci a retenu que pour détestable qu'il soit, l'acte unique d'envoyer une photo de son sexe en érection par courriel n'était pas suffisamment grave pour ruiner le rapport de confiance et justifier un licenciement immédiat (cf. TF 4A_251/2009 précité). Or, le cas d'espèce n'apparaît pas plus grave que celui jugé dans l'arrêt précité.

L'appel de F._____ SA s'avère dès lors infondé sur ce point.

6.

6.1 L'appelant M._____ conteste pour sa part le refus par les premiers juges, nonobstant la reconnaissance du caractère injustifié du licenciement immédiat, de lui allouer son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé pour le motif que la quotité du salaire net et les modalités de paiement dudit salaire n'auraient pas été précisément alléguées. Il soutient à cet égard que le montant de son salaire annuel brut, de même que l'étendue de son droit aux vacances, ressortent du contrat de travail produit sous pièce 1 à l'appui de la demande - avec la précision que les déductions qui doivent être opérées ressortent de la loi (AVS 5,15 % ; AC

1,1 %) -, ainsi que de la pièce 14 également produite à l'appui de la demande. En outre, il sollicite une indemnité équivalant à deux mois de salaire, fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

Dans sa réponse à l'appel interjeté par M._____, F._____ SA ne conteste pas que son employé aurait droit à son salaire ainsi qu'au paiement des vacances en espèces jusqu'à cette échéance si le congé immédiat n'était pas validé, ce qui est le cas en l'occurrence. F._____ SA ne prend pas davantage position contre les arguments soulevés par M._____ à l'encontre de l'appréciation des premiers juges, selon laquelle, faute d'allégation suffisante du montant du salaire ainsi que de l'octroi ou non d'un treizième salaire, ni le salaire ni le droit aux vacances jusqu'à l'échéance ordinaire ne pourraient être alloués.

6.2

6.2.1 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 (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). 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 (al. 3).

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 Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, p. 604-605). La créance en dommages-intérêts comprend principalement le salaire proprement dit que le travailleur aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que gratifications ou indemnités de départ, ainsi que le

paiement des vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref (TF 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). Ainsi, lorsque le travailleur n'a pas pu prendre ses vacances pendant la période de référence, le salaire afférent aux vacances de cette période doit tenir compte du salaire annuel brut, y compris le 13^e salaire et les commissions (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, code annoté, 2^e éd., 2010, n. 1.8 ad art. 329d CO). En effet, il est calculé sur la base du salaire complet, lequel comprend les indemnités présentant un caractère régulier et durable (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 352 ; Duc/Subilia, *Commentaire du contrat individuel de travail*, 2010, n. 4 ad art. 329d CO). En revanche, les éléments accessoires ou exceptionnels, tels que gratification ou bonus, sont exclus du salaire afférent aux vacances (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 353). La créance porte intérêt dès le moment du licenciement immédiat, même si l'hypothétique gain aurait été réalisé plus tard (art. 339 al. 1 CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 604-605 ; Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.11 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 réf. citées ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, n. 2 ad art. 337c CO, p. 573).

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, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ;

ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car 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, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, op cit., n. ad art. 337c CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; sur le tout : TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008).

6.2.2 Aux termes de l'art. 55 al. 1 CPC, les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent. Cette disposition fonde l'application du principe de la maxime des débats en procédure civile suisse, sauf dispositions contraires – prévoyant l'application de la maxime inquisitoire – non applicables dans le cas d'espèce (art. 55 al. 2 CPC). En application de la maxime des débats, les parties portent la responsabilité (presque) exclusive de l'établissement des faits. D'un côté, la maxime des débats implique que le demandeur invoque devant le tribunal les faits sur lesquels il fonde sa prétention (« fardeau de l'allégation »), de l'autre côté, que la partie adverse conteste les faits allégués par la première

partie, faute de quoi ces faits lient en principe le tribunal (« fardeau de la contestation »).

La question du degré de précision de l'allégation donne forcément lieu à interprétation. Les exigences au sujet de l'allégation découlent d'une part des éléments constitutifs de la règle de droit sur laquelle le demandeur fonde sa prétention, d'autre part du comportement de la partie adverse durant la procédure. Une partie peut se contenter, dans un premier temps, d'alléguer les faits pertinents en indiquant ses traits ou contours essentiels qui les caractérisent usuellement dans la vie courante. Les faits pertinents doivent être énoncés de façon suffisamment précise pour pouvoir être prouvés et pour permettre à la partie adverse de motiver sa contestation ou administrer la preuve contraire. Dans un deuxième temps, si la partie adverse conteste les faits, la première partie doit les exposer de façon plus précise, et non pas seulement dans leurs traits essentiels, de telle sorte qu'ils puissent faire l'objet de preuves. La doctrine germanophone utilise pour la charge qui incombe à la partie dans la première phase le terme de « Behauptungslast » et pour la charge qui lui incombe dans la deuxième phase le terme de « Substantiierungslast » (Jeannin/Bohnet, Les pièges du fardeau de l'allégation en procédure civile, in : Jusletter 16 novembre 2015, p. 4 et les réf. citées). Lorsque le contenu d'une pièce est invoqué, il suffit de s'y référer en produisant la pièce et il n'est pas nécessaire de reproduire son contenu dans les écritures (ATF 133 III 675, RSPC 2008 8, cité par Haldy, CPC commenté, Bâle 2011, n. 5 ad art. 55 CPC).

Le devoir d'interpellation du juge prévu à l'art. 56 CPC dépend des circonstances concrètes, notamment de la difficulté de la cause, du niveau de formation des parties, de leur connaissance de la matière d'une précédente procédure et de leur représentation éventuelle par un mandataire professionnel (TF 4A_444/2013 du 5 février 2014 consid. 6.3.3 et 6.3.4, RSPC 2014 p. 314). Ce devoir concerne avant tout les personnes non assistées et dépourvues de connaissances juridiques, tandis qu'il a une portée restreinte vis-à-vis des parties représentées par

un avocat: dans ce dernier cas, le juge doit faire preuve de retenue. Le devoir d'interpellation du tribunal se trouve en effet dans une relation de tension avec son devoir d'impartialité et de neutralité et ne doit pas conduire à violer le principe de l'égalité des parties. Il ne doit pas non plus servir à réparer des négligences procédurales (TF 5A_115/2012 du 20 avril 2012, consid. 4.5 ; TF 4A_444/2013 du 5 février 2014 consid. 6.3.3, RSPC 2014 p. 314; TF 4A_78/2014 du 23 septembre 2014 consid. 3.3.3, RSPC 2015 p. 7). Les manquements d'une personne qui procède seule peuvent être le fruit de son ignorance juridique, et pas nécessairement de sa négligence. S'agissant d'un avocat, le juge peut présupposer qu'il a les connaissances nécessaires pour conduire le procès et faire des allégations et offres de preuve complètes (ATF 113 la 84 consid. 3d; TF 4C.143/2002 du 31 mars 2003 consid. 3; TF 4D_57/2013 du 2 décembre 2013, consid. 3.2, RSPC 2014 p. 144 = SJ 2014 I 225).

Dans une cause portant sur le paiement d'honoraires d'avocat, le Tribunal fédéral a considéré que faute d'allégation du contenu des décomptes relatifs aux notes d'honoraires sauf quant aux montants réclamés, l'autorité cantonale n'avait pas à tenir compte de faits non allégués, même résultant de pièces produites. L'on ne se trouvait en effet pas dans une situation où le justiciable aurait introduit une allégation topique mais un peu trop générale que le juge pourrait être amené à faire préciser. Dans une telle hypothèse, il n'y a pas lieu à fixation d'un délai pour rectifier l'acte selon l'art. 132 CPC (TF 4D_57/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3 et 3.4, SJ 2014 I 225).

6.3

6.3.1

6.3.1.1 La maxime des débats est applicable en l'espèce, de même que la procédure ordinaire (art. 219ss CPC) eu égard à la valeur litigieuse (art. 243 CPC *a contrario*), qui implique le respect d'exigences strictes quant à l'articulation des faits allégués en procédure (art. 221 al. 1 CPC ; cf. Tappy, CPC commenté, 2011, nn. 17ss ad art. 221 CPC). Nonobstant le fardeau de l'allégation qui lui incombait, M. _____ n'a en l'occurrence

pas allégué le montant de son salaire brut, ni net, ni les modalités de paiement de son salaire, ni les déductions légales et contractuelles opérées sur le salaire brut. Il n'a pas non plus allégué quoi que ce soit, pas même l'étendue de son droit contractuel aux vacances, en lien avec sa prétention tendant à l'indemnisation d'un solde de vacances pour la période du 29 novembre 2013 au 28 février 2014, objet de la conclusion II de sa demande, chiffrée à hauteur de 1'959 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 28 février 2014. Cependant, la preuve de l'octroi des vacances et du paiement du salaire y relatif incombe à l'employeur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 406). Or, F. _____ SA a pour sa part allégué dans la réponse, sous n° d'ordre 117 et 118, que le 19 décembre 2013, le demandeur avait reçu un versement de 1'379 fr. 80 à titre de décompte final, montant comprenant le solde du salaire, des frais et des vacances du demandeur « au jour de son licenciement ».

6.3.1.2 Contrairement à ce que prétend l'appelant M. _____, il n'appartient pas au juge de pallier le défaut de l'allégation en se référant aux pièces figurant au dossier (arrêt 4D_57/2013, précité). Cela étant, les premiers juges ont retenu, en fait, que par contrat de travail signé les 17 et 20 août 2012, M. _____ avait été engagé pour un salaire annuel brut de 79'000 fr., ce qui n'a pas été remis en question par F. _____ SA en appel. Il y a donc lieu de s'en tenir à l'état de fait du jugement attaqué et de retenir ce salaire annuel brut, soit 6'583 fr. 35 mensuels.

S'agissant du droit aux vacances de M. _____, il ressort suffisamment des allégués de F. _____ SA que celui-ci n'avait été indemnisé qu'au jour du licenciement, soit au 28 novembre 2013, ce dont on doit inférer, en fait, que le droit aux vacances pour la période subséquente n'a été ni compensé en nature, ni indemnisé. En application de l'art. 329a CO, règle semi-impérative (art. 362 al. 1 CO), et nonobstant l'absence de toute allégation relative à la réglementation contractuelle de son droit aux vacances, M. _____ a droit *ex lege* au minimum à quatre semaines de vacances par année, soit 20 jours, proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Ainsi, contrairement à ce qu'ont considéré les premiers juges en droit, l'absence de toute allégation de M. _____ quant à l'étendue de son salaire et à l'existence d'une éventuelle gratification n'empêche pas de calculer son droit au salaire et aux vacances jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire, au vu du salaire annuel brut de 79'000 fr. que les premiers juges ont néanmoins retenu dans l'état de fait et qui n'a fait l'objet d'aucune contestation en appel, ainsi que de la réglementation légale du droit aux vacances.

6.3.1.3 Compte tenu du fait qu'il n'est pas contesté que l'échéance ordinaire des rapports de travail est le 28 février 2014 eu égard au préavis de trois mois ressortant du contrat de travail et que le congé a été donné le 28 novembre 2013 avec effet immédiat, l'appelant M. _____ a droit à titre de salaire au montant de 20'189 fr. 05 brut qu'il requiert ([6'583 fr. 35 x 3 mois] + [6'583 fr. 35 x 2/30]), sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014, ce sous réserve de la subrogation en faveur de l'intervenante Caisse cantonale de chômage.

La subrogation de celle-ci sur la base de l'art. 29 al. 2 LACI (Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 ; RS 837.0) aux droits de M. _____ en lien avec le licenciement n'est en effet pas remise en cause par F. _____ SA autrement que par sa contestation du principe du caractère abusif du licenciement, qui a en l'occurrence été nié. Il y a donc lieu d'imputer en principe sur le salaire dû jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire les prestations versées par la Caisse cantonale de chômage, ce que ni M. _____, ni F. _____ SA ne contestent. Toutefois, comme les premiers juges l'ont retenu, il y a lieu de s'en tenir aux conclusions formulées par l'intervenante, qui sont légèrement inférieures au montant des prestations effectivement versées (par 4'674 fr. 95), sous peine de statuer *ultra petita*, ce qui est prohibé par l'art. 58 al. 1 CPC. Les prétentions de la Caisse cantonale de chômage doivent donc lui être allouées à hauteur de 4'646 fr. 95, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars

2014. Il convient encore d'imputer ce montant sur le salaire revenant à M._____, en application de l'art. 29 al. 2 LACI. M._____ percevra en définitive le salaire brut de 20'189 fr. 05, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014, sous déduction des cotisations légales et sous déduction du montant de 4'646 fr. 95, valeur au 1^{er} mars 2014.

S'agissant du droit aux vacances de M._____, la période non indemnisée couvre en l'occurrence trois mois et deux jours (soit 3,06666 mois). Sur la base de l'équation proposée par Cerottini (in Le droit aux vacances : étude des articles 329a à d CO, thèse Lausanne 2001, p. 183, cité par Wyler/Heinzer, op. cit., p. 400), compte tenu du salaire annuel brut de 79'000 fr. retenu en fait par les premiers juges (sans bonus, l'appelant expliquant expressément dans son appel avoir renoncé à intégrer le bonus, vu son caractère discrétionnaire), l'indemnité due à M._____ à ce titre s'élève à 1'552 fr. 99 [$3,06666 \times (4/52) \times (79'000/12)$], montant arrondi à 1'553 fr. et porteur d'intérêts à 5 % l'an dès le 28 février 2014, fin de la période considérée, conformément aux conclusions prises.

6.3.2 M._____ conteste également le refus de toute indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, que les premiers juges ont motivé par le jeune âge de celui-ci (26 ans), la brève durée des rapports de travail ainsi que la grave violation du code de conduite de l'employeur que représentait le comportement, non isolé, de M._____ à l'égard de ses collègues féminines, constitutif d'une faute concomitante justifiant la suppression de l'indemnité. En appel, après réduction des conclusions formées à ce titre en première instance, M._____ ne sollicite plus qu'une indemnité à concurrence de deux mois de salaire, soit 13'166 fr. 65 net, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2013.

Pour le cas où le congé immédiat ne serait pas considéré comme justifié - comme retenu en l'espèce -, F._____ SA conclut pour sa part au rejet de cette prétention en se prévalant de la qualification par M._____, dans les conclusions de la demande, de cette indemnité au titre d'indemnité fondée sur l'art. 337 al. 2 CO plutôt que sur l'alinéa 3 de

la même disposition, estimant que cette qualification lie le tribunal et qu'allouer l'indemnité visée à l'art. 337c al. 3 CO reviendrait à statuer *ultra petita*. Cette argumentation ne saurait être suivie vu la teneur du texte de l'art. 337c al. 2 CO, qui ne vise pas une indemnité due au travailleur mais au contraire les avantages liés au congé que celui-ci doit se laisser imputer. Cette circonstance démontre que la qualification critiquée résulte d'une erreur de plume manifeste qui ne saurait porter à conséquence sous l'angle de l'art. 58 al. 1 CPC.

Sur le fond, l'appréciation des premiers juges doit être confirmée. En effet, la faute concomitante relativement grave du travailleur, le jeune âge de celui-ci et la courte durée des rapports de travail justifie en l'espèce la suppression de l'indemnité, étant précisé qu'en l'espèce, on ne voit pas d'autre faute de l'employeur que celle d'avoir cru de bonne foi, dans ce cas limite, qu'un licenciement immédiat était possible sans avertissement préalable. On relève encore que les circonstances invoquées par l'appelant M. _____ tenant aux conséquences économiques de son licenciement ne ressortent pas de l'état de fait du jugement entrepris, hormis l'imputation des frais de formation dont a bénéficié M. _____, dont celui-ci reconnaît toutefois le bien-fondé, et le fait que M. _____ a bénéficié d'allocations de chômage et que dans ce contexte, conformément à la réglementation légale, son revenu a été réduit à concurrence de 30 % de son salaire mensuel brut. Cette dernière circonstance ne suffit toutefois pas pour admettre le versement d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

7.

7.1 L'appelante F. _____ SA conteste ensuite la teneur du certificat de travail résultant du chiffre II du dispositif du jugement attaqué. Elle soutient en effet que la version qu'elle avait proposée devrait être admise, dès lors que la mention du motif du licenciement correspondait à la réalité et que, même dans l'hypothèse où la résiliation immédiate se révélerait injustifiée, il n'y aurait pas lieu de mentionner une date de fin des rapports de travail (28 février 2014) qui ne

correspondrait pas à la réalité (28 novembre 2013). M. _____ ne s'est pas déterminé sur ce grief.

7.2 Le certificat de travail qualifié (art. 330 a al. 1 CO) doit donner des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, la qualité du travail ainsi que la conduite du travailleur, sauf si le travailleur demande expressément qu'il se limite à la nature et à la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO). Le certificat de travail qualifié visé à l'art. 330a al. 1 CO poursuit une double finalité. Il est d'une part destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur et à ce titre, il doit être rédigé de façon bienveillante ; d'autre part, il doit donner à de futurs employeurs potentiels une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur, de sorte qu'à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177, JdT 2003 I 342, consid. 3.2). Un certificat de travail qualifié peut et doit même de ce fait mentionner des éléments négatifs pour autant qu'il s'agisse de considérations pertinentes pour l'appréciation globale de la prestation fournie par le travailleur (ATF 136 III 510, JdT 2010 I 437, consid. 4.1).

S'agissant plus particulièrement de la durée des rapports de travail, le certificat doit indiquer le début et la fin des rapports de travail. Selon la doctrine, le début des rapports de travail correspond à la date de l'entrée en vigueur et non à la date de la conclusion du contrat de travail ; quant à la fin des rapports de travail, elle se rapporte à l'échéance du contrat et non à celle de la cessation effective de l'activité du travailleur, sauf circonstances particulières (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 416 et les réf. cit. sous note infrapaginale n°1871 ; TF 4C.36/2004, consid. 5). En présence d'un licenciement immédiat s'avérant injustifié, une partie de la doctrine relève que nonobstant l'entorse au devoir de vérité, le certificat doit en ce cas mentionner la date - hypothétique - de l'échéance ordinaire des rapports de travail (Aubert, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23, p. 448 et les réf. cit. sous note infrapaginale n° 28 ; Streiff/vonKaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e éd. 2012, n. 5b ad Art. 330a CO et les réf. cit. ; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den

Art. 319-362 OR, 2014, p. 289 et les réf. cit. ; d'un autre avis, Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 416-417). L'opinion résultant de la doctrine majoritaire exposée ci-avant doit être approuvée, à défaut de quoi, comme le relèvent les auteurs précités, la seule lecture du certificat permettrait de conclure que les rapports de travail ont pris fin par un licenciement signifié avec effet immédiat, nonobstant son caractère injustifié, ce qui serait contraire tant au principe de bienveillance que, *in fine*, au principe de vérité.

7.3 Il s'ensuit que dans le cas d'espèce, c'est à bon escient que les premiers juges ont supprimé de la version proposée en dernier lieu par l'employeur la mention de la date du dernier jour de travail effectif correspondant à la date du licenciement immédiat, ainsi que la mention du motif du congé, qui faisait référence à des motifs éthiques.

La teneur du certificat de travail résultant du chiffre II du dispositif du jugement attaqué doit donc être confirmée et le moyen rejeté.

8.

8.1 Compte tenu de ce qui précède, l'appel de F. _____ SA doit être entièrement rejeté et l'appel de M. _____ partiellement admis. Celui-ci obtient en définitive gain de cause sur le principe du licenciement injustifié, sur une partie de sa conclusion tendant au versement du salaire jusqu'à l'échéance ordinaire - dont il faut cependant déduire le montant alloué à la Caisse cantonale de chômage en vertu de la subrogation légale, alors que l'appelant n'en a pas tenu compte dans ses conclusions - et sur une partie de sa conclusion tendant à l'indemnisation de son droit aux vacances, tandis qu'il succombe sur la question de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO.

8.2 Les frais doivent être mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient

entièrement gain de cause, les frais doivent être répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

8.3 L'issue du litige impose de revoir la répartition des frais judiciaires et des dépens de première instance, à raison de deux tiers à la charge de F._____ SA et d'un tiers à la charge de M._____, en application de l'art. 106 al. 2 CPC. Les frais judiciaires de l'intervenante Caisse cantonale de chômage, qui voit l'entier de ses conclusions alloué, seront mis à la charge de F._____ SA, qui succombe seule et entièrement sur cette question (art. 106 al. 1 CPC).

Les frais judiciaires totaux de première instance, y compris ceux de l'intervention et de la conciliation, s'élèvent à 7'020 fr. (demande 3'500 fr. + intervention au fond 1'875 fr. + aud. témoins 1'090 fr. + conciliation principale 450 fr. + conciliation intervention 105 fr.). Si l'on excepte les frais judiciaires liés à l'intervention, y compris la conciliation, soit 1'980 fr., qui sont à la charge de F._____ SA exclusivement, le solde des frais judiciaires, soit 5'040 fr. (7'020 fr. - 1'980 fr.), doit être réparti à raison de deux tiers, soit 3'360 fr., à la charge de F._____ SA et d'un tiers, soit 1'680 fr., à la charge de M._____. Au total, la charge des frais judiciaires de première instance de F._____ SA, y compris ceux liés à l'intervention, s'élève ainsi à 5'340 fr. (3360 fr. +1980 fr.), tandis que celle de M._____ s'élève à 1'680 francs.

M._____ a avancé 3'950 fr. (demande 3'500 fr. et conciliation 450 fr.), dont 2/3, soit 2'633 fr. 35, doivent lui être remboursés par F._____ SA. L'intervenante Caisse cantonale de chômage a avancé 1'980 fr. (intervention 1'875 fr. et conciliation 105 fr.), dont la totalité doit lui être remboursée par F._____ SA.

Les dépens de première instance peuvent être arrêtés à 6'000 fr. par partie (art. 3 et 4 TDC, en tenant compte de la valeur litigieuse de 55'056 fr. 15 + certificat de travail, des écritures totalisant environ 12h de travail d'avocat, de la participation aux audiences totalisant 5h50, ainsi que de la complexité relative de la cause), de sorte

qu'après compensation, F._____ SA versera à M._____ des dépens réduits de 2'000 fr. ($[\frac{2}{3} - \frac{1}{3}] \times 6'000$ fr.).

L'intervenante Caisse cantonale de chômage, non assistée d'un conseil professionnel, n'a pas droit à des dépens.

En définitive, F._____ SA versera à la Caisse cantonale de chômage la somme de 1'980 fr. à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires, y compris la conciliation. Enfin, F._____ SA versera à M._____ la somme de 4'633 fr. 35 (2'633 fr. 35 + 2'000 fr.) à titre de restitution partielle de son avance de frais judiciaires ainsi que de dépens de première instance.

8.4 Les frais judiciaires de deuxième instance relatifs à l'appel de F._____ SA seront arrêtés à 351 fr. et ceux de l'appel de M._____ à 476 fr. 50 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]).

L'appel de F._____ SA étant entièrement rejeté, celle-ci devra supporter les frais judiciaires de 351 fr. et verser des dépens à M._____. En l'occurrence, ces dépens (compte tenu de la valeur litigieuse en appel de 10'241 fr., ainsi que du contenu de la réponse de M._____) peuvent être arrêtés à 1'000 fr. (art. 3 et 7 TDC [Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

S'agissant de l'appel de M._____, celui-ci obtient environ la moitié de ce à quoi il prétendait en appel, obtenant partiellement gain de cause sur le salaire, après imputation du montant versé par la Caisse cantonale de chômage, ainsi que sur le droit aux vacances, jusqu'à l'échéance ordinaire, mais voit sa prétention en indemnité pour licenciement immédiat injustifié rejetée. Les frais judiciaires de deuxième instance seront ainsi répartis par moitié entre les parties et F._____ SA remboursera la moitié de l'avance de frais faite par M._____ à ce titre. Quant aux dépens relatifs à cet appel, ils peuvent être compensés.

L'intervenante Caisse cantonale de chômage, non assistée d'un conseil professionnel, n'a pas droit à des dépens de deuxième instance.

En définitive, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 351 fr. pour l'appel de F. _____ SA et à 476 fr. 50 pour l'appel de M. _____, soit à 827 fr. 50 au total, seront mis à la charge de F. _____ SA à hauteur de 589 fr. 25 (351 + [476.5 / 2]) et à la charge de M. _____ à hauteur de 238 fr. 25. F. _____ SA remboursera à M. _____ la moitié de l'avance des frais judiciaires versée, soit 238 fr. 25.

F. _____ SA versera donc à M. _____ la somme de 1'238 fr. 25 (238 fr. 25 + 1'000 fr.) à titre de remboursement partiel d'avance de frais judiciaires ainsi que de dépens de deuxième instance.

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

- I. L'appel de F. _____ SA est rejeté.
- II. L'appel de M. _____ est partiellement admis.
- III. Il est statué à nouveau comme il suit :
 - I. La demande formée par le demandeur M. _____ à l'encontre de la défenderesse F. _____ SA est partiellement admise.
 - II. La demande formée par l'intervenante Caisse cantonale de chômage à l'encontre de la défenderesse F. _____ SA est admise.
 - III. La défenderesse F. _____ SA versera à la Caisse cantonale de chômage la somme de 4'646 fr. 95 (quatre

mille six cent quarante-six francs et nonante-cinq centimes) avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2014.

- IV. F. _____ SA doit paiement à M. _____ des sommes suivantes :
- 20'189 fr. 05 (vingt mille cent huitante-neuf francs et cinq centimes) à titre de salaire brut, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014, le tout sous déduction du montant de 4'646 fr. 95 (quatre mille six cent quarante-six francs et nonante-cinq centimes) net, valeur au 1^{er} mars 2014 ;
 - 1'553 fr. (mille cinq cent cinquante-trois francs) brut, à titre de droit aux vacances, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 28 février 2014.
- V. Les frais judiciaires de première instance, arrêtés au total à 7'020 fr. (sept mille vingt francs), y compris les frais judiciaires de l'intervention et de la conciliation, sont mis à la charge de F. _____ SA par 5'340 fr. (cinq mille trois cent quarante francs) et à la charge de M. _____ par 1'680 fr. (mille six cent huitante francs).
- VI. F. _____ SA versera à la Caisse cantonale de chômage la somme de 1'980 fr. (mille neuf cent huitante francs) à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires, y compris la procédure de conciliation.
- VII. F. _____ SA versera à M. _____ la somme de 4'633 fr. 35 (quatre mille six cent trente-trois francs et trente-cinq centimes) à titre de restitution partielle de son avance de frais judiciaires, y compris la procédure de conciliation, ainsi que de dépens réduits de première instance.
- VIII. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 827 fr. 50 (huit cent vingt-sept francs et cinquante centimes) pour les deux appels, sont mis à la charge de F._____ SA par 589 fr. 25 (cinq cent huitante-neuf francs et vingt-cinq centimes) et à la charge de M._____ par 238 fr. 25 (deux cent trente-huit francs et vingt-cinq centimes).
- V.** F._____ SA versera à M._____ la somme de 1'238 fr. 25 (mille deux cent trente-huit francs et vingt-cinq centimes) à titre de remboursement partiel d'avance de frais judiciaires ainsi que de dépens de deuxième instance.
- VI.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 1^{er} décembre 2016, est notifié en expédition complète à :

- Me Rémy Wyler (pour F._____ SA),
- Me Philippe Oguey (pour M._____),
- Caisse cantonale de chômage
et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :
- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi 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).

La greffière :