

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 19 mai 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
M. Battistolo et Mme Charif Feller, juges
Greffière : Mme Vuagniaux

Art. 336 al. 1 let. d, 336 al. 2 let. a et 336a al. 1 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **D.**_____, à Clarens, demandeur, contre le jugement rendu le 22 décembre 2014 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **M.**_____**SA**, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 22 décembre 2014, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 3 février 2015 pour notification, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par D._____ dans sa demande du 21 décembre 2013 (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II).

En droit, les premiers juges ont retenu que la chronologie des événements démontrait que le directeur H._____ n'avait eu connaissance du rôle actif du travailleur D._____ dans les revendications des employés par l'intermédiaire du syndicat X._____ qu'après son licenciement en date du 31 octobre 2012, de sorte que le congé signifié n'était pas abusif. Cela étant, il était établi que D._____ avait été licencié pour des motifs économiques, à savoir en raison de la baisse du chiffre d'affaires en 2012 et de la perspective d'une baisse d'activité pour l'année 2013.

B. Par acte du 6 mars 2015, D._____ a fait appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que M._____ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 24'139 fr. 15, portant intérêts à 5 % dès le 1^{er} janvier 2013, subsidiairement au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour complément d'instruction et nouveau jugement.

Dans sa réponse du 4 mai 2015, M._____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel et à l'allocation de dépens de première instance.

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

1. La société M._____ SA, à Lausanne, a pour but social la « fabrication, vente, réparation et entretien de tout système de fermeture roulant, de stores à lamelles, moustiquaires et toiles de tentes ».

H._____ en est le directeur, avec signature individuelle. La société dispose d'une succursale à Genève.

En 2010, le chiffre d'affaires brut était de 2'683'151 fr. 86 à Lausanne et de 2'142'392 fr. 71 à Genève. En 2011, il était de 2'494'876 fr. 30 à Lausanne et de 1'814'224 fr. 29 à Genève. En 2012, il était de 2'261'714 fr. 84 à Lausanne et de 2'263'342 fr. 41 à Genève.

En 2010, la société a réalisé un profit de 107'688 fr. 66, dont elle a attribué 100'000 fr. aux actionnaires, lui laissant un solde de 528'227 fr. 69 au bilan compte tenu du solde positif reporté de l'année précédente de 520'539 fr. 03 ([520'539 fr. 03 + 107'688 fr. 66] - 100'000 fr.). En 2011, la société a subi une perte de 111'761 fr. 36, qu'elle a déduit du solde positif de l'année précédente, lui laissant une réserve de 416'466 fr. 33 au bilan. En 2012, la société a réalisé un bénéfice de 92'154 fr. 31, qu'elle a ajouté au solde de l'année précédente, lui laissant une réserve de 508'620 fr. 64 au bilan.

2. Par contrat signé le 1^{er} juin 2010, M._____SA a engagé D._____ en tant que storiste au siège de Lausanne à partir du 14 juin 2010. Son salaire mensuel brut était de 5'300 fr., versé douze fois l'an. Il travaillait 42,5 heures par semaine et avait quatre semaines de vacances par année. Le dernier salaire mensuel brut de D._____ s'élevait à 5'410 fr., soit 4'512 fr. net.

Les chiffres 11 et 12 du contrat de travail disposaient ce qui suit :

« 11. Gratification "à bien plaire" : Une gratification peut être versée en fin d'année selon les résultats de l'entreprise. Il s'agit alors d'une prestation volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part du travailleur.

12. 13^{ème} salaire : N'est pas usuel dans l'entreprise. ».

D._____ avait adhéré au syndicat X._____ le 24 août 2006.

3. Dans un communiqué de presse du 25 avril 2012, la Banque cantonale vaudoise a notamment exposé ce qui suit :

« (...) Comme l'économie suisse, l'économie vaudoise a mieux résisté que prévu au ralentissement de ces derniers mois. La croissance est restée stable dans le canton en 2011 par rapport à 2010 (à + 2,6 %) (...). Le canton s'est montré plus dynamique que le pays dans son ensemble et cette tendance devrait à nouveau se vérifier cette année et l'an prochain : la croissance est attendue à respectivement + 1,6 % et 2,4 % dans le canton (...).

La construction ressent pour sa part les effets de la retenue des investissements dans l'immobilier commercial et sa croissance a été modérée (entre 0,5 % et 2 %) en 2011 ; son développement devrait par contre être robuste cette année et l'an prochain (...).»

4. Par lettre circulaire du 27 septembre 2012, la direction de M._____SA a informé ses collaborateurs de ce qui suit :

« Par la présente nous vous informons que la direction a décidé d'attendre les résultats d'entreprise avant de verser les gratifications.

Nous remettons les comptes à notre fiduciaire en début d'année et auront (sic) une réponse d'ici mars-avril 2013.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre compréhension.

Nous soulignons, également et comme chaque année, **qu'il s'agit d'une prestation à bien plaire et volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucun droit pour le travailleur, même si elle a été accordée à plusieurs reprises.** L'attribution du montant des gratifications ne correspond pas forcément à l'équivalent d'un 13^{ème} salaire. Il est redéfini chaque année en fonction du budget et des liquidités à disposition, de la marche des affaires, et tient compte aussi du bon dévouement de l'employé (...) »

5. D._____ a convaincu ses collègues à se syndiquer et à entreprendre des démarches syndicales. Il a pris contact avec T1._____, secrétaire syndical d'X._____, qui l'a encouragé à écrire une lettre collective et à s'adresser à T5._____, secrétaire syndical. Ce dernier a géré le dossier sous la supervision du secrétaire régional T6._____.

Cinq collègues du demandeur ont ainsi adhéré au syndicat X._____ le 1^{er} octobre 2012, soit T2._____, T4._____, F._____, T3._____ et [...]. Un sixième travailleur a adhéré le 9 octobre 2012.

6. Le 1^{er} octobre 2012, sept employés de M._____SA, dont D._____, ont refusé de travailler. Par lettre commune du 1^{er} octobre 2012, ils ont écrit ce qui suit à leur employeur :

« Nous les ouvriers de M._____SA de Lausanne, nous voulons avoir un 13^e salaire et 5 semaines de vacances.

Nous demandons aussi un atelier décent et en ordre pour pouvoir travailler correctement vu que actuellement c'est une catastrophe, on ne trouve rien et il est même dangereux. Une parfaite pagaille.

Nous savons que les ouvriers de M._____SA Genève, ont le 13^e salaire et 5 semaines de vacances, nous demandons la même chose vu que nous effectuons le même travail. ».

Le 4 octobre 2012, le directeur H._____ a répondu aux sept employés en ces termes :

« Nous revenons sur votre refus de travailler survenu en date du 1^{er} octobre 2012.

Les raisons évoquées dans votre lettre du 1^{er} octobre 2012 sont en premier lieu le versement d'un 13^{ème} salaire ainsi qu'une 5^{ème} semaine de vacances à partir de 50 ans, en second lieu - ceci n'a pas été évoqué lors de nos entretiens - la remise en état de nos ateliers.

Comme indiqué de vive voix cette manière de faire est absolument inacceptable. Nous soulignons également que les points en question n'avaient jamais fait l'objet d'une demande auprès de la direction.

Ces circonstances constituent en vertu de l'article CO 337/2 des justes motifs pour une résiliation immédiate de votre contrat de travail. En effet votre refus de travailler constitue un viole (sic) grave de vos obligations contractuelles. Par ailleurs la confiance que nous avons à votre égard est en grande partie rompu (sic).

Nous ne prendrons pas de mesure à votre rencontre toutefois nous vous adressons cet avertissement et vous signifions qu'en cas de récurrence votre contrat de travail sera résilié avec effet immédiat en vertu de l'article CO 337.

Nous vous rappelons que vos conditions de travail ont été fixé (sic) contractuellement et que si nous sommes toujours ouvert (sic) pour tout entretien (sic) ou demande, vous avez également la possibilité de résilier votre contrat de travail en respectant les délais de résiliation en vigueur. En aucun cas il n'est acceptable de prendre l'exploitation de la société en otage pour des revendications sur des prestations fixées contractuellement et en vigueur depuis plusieurs dizaines d'années dans l'entreprise (...) ».

Dans une lettre non signée du 5 octobre 2012, M. _____ SA a notamment proposé aux employés storistes et aide-storistes le versement d'un treizième salaire pro rata temporis et cinq semaines de vacances à partir de 50 ans. La société rappelait les horaires et les modalités de travail en tournée et sur les chantiers. Elle prévoyait également un système d'amende en cas d'informations manquantes sur les bons de travail, d'erreurs des employés dans l'accomplissement de leurs tâches et de tenues et comportements inappropriés.

7. Selon la liste de présence intitulée « Assemblée M. _____ SA - 07.10.2012 », une première réunion a eu lieu, dans les bureaux d'X. _____, entre T6. _____ et T5. _____ et les six employés D. _____, T2. _____, T4. _____, F. _____, T3. _____ et [...].

8. Par courriel du 9 octobre 2012, T6._____ a informé H._____ qu'une assemblée de son personnel avait eu lieu dans leurs locaux le 8 octobre 2012 et que les salariés l'avaient mandaté afin de trouver une solution aux différends qui les opposaient. Il proposait une rencontre dans les plus brefs délais.

9. Une réunion a eu lieu le 24 octobre 2012 dans les locaux de M._____SA à tout le moins entre H._____ et T6._____ afin de présenter les revendications des salariés.

10. Le 29 octobre 2012, D._____, T2._____, T4._____, F._____, T3._____ et [...] ont donné mandat à X._____ afin de les représenter.

11. Au cours d'un entretien du 31 octobre 2012, M._____SA a licencié D._____ avec effet au 31 décembre 2012.

Par lettre recommandée du même jour, l'employeur a écrit ce qui suit au travailleur :

« Par la présente et pour faire suite à notre entretien du 31 octobre 2012, nous vous confirmons, comme indiqué lors dudit entretien, la résiliation de votre contrat de travail avec effet au 31 décembre 2012, respectant ainsi le délai de congé contractuel de 2 mois.

Cette décision est prise à votre encontre en raison d'une situation économique incertaine, notamment une diminution des chantiers malheureusement prévisible dans un métier saisonnier comme le nôtre.

Par ailleurs nous revenons sur le déroulement de notre entrevue du 31 octobre 2012 ou (sic) vous avez refusé de signé (sic) l'avis de résiliation remis en main propre prétextant que vous ne vouliez rien signer sans en référé (sic) à votre syndica (sic), par ailleurs vous avez également rétorqué qu'il n'était pas légal de vous signifier votre congé de vive voix et de vous le remettre en main propre. Vous avez soutenu qu'il était obligatoire de vous le faire parvenir par lettre recommandée, ce qui est absolument faux (...) »

12. Dans une lettre du 5 novembre 2012 adressée au syndicat, H._____ a indiqué qu'il avait été contraint de résilier les contrats de deux de ses collaborateurs en raison d'une baisse d'exploitation, la décision ayant été prise après avoir consulté son responsable technique et en fonction de l'état du carnet de commandes.

13. Dans une invitation à la presse 7 novembre 2012, le syndicat X._____ a annoncé un débrayage des employés de M._____SA pour le lendemain jeudi 8 novembre à 7 heures et dénoncé « le licenciement abusif d'un de leur collègue le plus actif dans la défense de leurs droits ». D._____ a participé à l'action de débrayage.

Les discussions se sont poursuivies. Les employés ont fait une nouvelle grève le 21 novembre 2012 à laquelle D._____ a participé.

14. Un accord est intervenu entre l'employeur et ses salariés le 23 novembre 2012. L'accord prévoyait notamment que M._____SA verserait une gratification équivalente à un treizième salaire, retirerait les avertissements notifiés aux travailleurs et déposerait une demande d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT) à la caisse de chômage, « les deux licenciements rest[a]nt valables jusqu'à droit connu de cette demande ».

15. Le 2 décembre 2012, M._____SA a déposé une demande RHT du 1^{er} janvier au 31 mars 2013 en invoquant un ralentissement des chantiers et une diminution passagère de l'intérêt pour certains produits, notamment les stores.

Par décision du 10 décembre 2012, le Service de l'emploi, à Lausanne, a rejeté la demande RHT, aux motifs que les baisses d'activité saisonnières n'étaient pas considérées comme une perte de travail et que l'entreprise avait indiqué qu'elle prévoyait une reprise d'activité au printemps.

16. G._____ a été engagé du 1^{er} septembre 2012 au 31 janvier 2013, puis a été réengagé le 1^{er} février 2013. D._____ et Q._____ ont été licenciés avec effet au 31 décembre 2012. T2._____ a été licencié avec effet immédiat le 31 janvier 2013. [...], storiste avec CFC, a été engagé au 1^{er} février 2013. Q._____ été réengagé du 15 octobre au 31 décembre 2013.

En septembre 2013, M._____SA cherchait un storiste avec CFC ou expérience, pour la pose de stores, de volets et de portes de garages.

17. Par lettre du 21 décembre 2012, D._____ s'est opposé à son licenciement et demandé quels en étaient les réels motifs.

Le 8 janvier 2013, M._____SA a répondu que la décision avait été prise en raison d'une baisse d'activité ainsi que des perspectives défavorables dans le milieu de la construction pour l'année 2013.

18. La procédure de conciliation introduite le 30 mai 2013 par D._____ n'a pas abouti. Une autorisation de procéder lui a été délivrée le 23 septembre 2013.

19. Par demande du 21 décembre 2013 adressée au Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, D._____ a conclu à la délivrance d'un certificat de travail final conforme à sa proposition (I) et à ce que M._____SA lui doive immédiat paiement de la somme de 24'139 fr. 15 pour licenciement abusif (II).

Dans sa réponse du 1^{er} avril 2014, M._____SA a conclu au rejet des conclusions de D._____ et à la prise en charge des frais par celui-ci, y compris des dépens en sa faveur. Dans l'allégué 127, M._____SA a fait valoir que le chiffre d'affaires de l'année 2012 pour Lausanne avait baissé de près de 200'000 fr. en comparaison avec l'année 2011.

20. Le 17 juillet 2014, D._____ a retiré sa conclusion I relative à la délivrance d'un certificat de travail, ce document lui ayant été remis de façon satisfaisante par M._____SA dans l'intervalle.

21. Les audiences de jugement ont eu lieu les 9 juillet 2014, 12 novembre 2014 et 11 décembre 2014.

Les témoins suivants ont été entendus le 9 juillet 2014 :

- T1._____, secrétaire syndical d'X._____, a déclaré que D._____ l'avait contacté en septembre 2012 afin de lui faire part de plusieurs points d'insatisfaction concernant son travail et celui de ses collègues. Il lui avait conseillé d'écrire une lettre collective à son employeur et l'avait renvoyé à T5._____ qui s'occupait du secteur de l'artisanat et du bâtiment. Son rôle s'étant arrêté là, il ne pouvait pas dire si D._____ était le leader de la contestation.

- T2._____ a déclaré qu'il avait travaillé pour le compte de M._____SA pendant une quinzaine d'années en tant que monteur de stores, avec une interruption de 18 mois entre 2006 et 2008. Il avait été licencié avec effet immédiat au 31 janvier 2013 au motif qu'il aurait fraudé concernant ses heures de travail. L'affaire s'était soldée par la signature d'une convention judiciaire en juin 2014. Il avait retrouvé un emploi immédiatement après son licenciement. En octobre 2012, D._____ avait convaincu les autres travailleurs d'entamer des démarches syndicales. Si D._____ n'avait pas été là, il n'y aurait peut-être pas eu d'intervention du syndicat, mais dite intervention s'était finalement révélée positive. A son avis, le motif de la résiliation du contrat de D._____ était en rapport avec ses démarches syndicales et l'intéressé avait été renvoyé sans motif apparent, alors que la société avait engagé quelqu'un au même moment, un certain G._____, qui n'avait que quelques mois d'expérience. D._____ avait été licencié en même temps qu'un autre employé, Q._____, qui était régulièrement employé de la société et renvoyé durant la période creuse. Lors de son licenciement, il n'avait pas constaté de période creuse. Il ne se rappelait pas d'une remarque particulière de la

direction vis-à-vis de D._____ quant à son implication. Les travailleurs avaient tous des tâches similaires, même s'ils n'avaient pas tous la même expérience.

- T3._____ a déclaré qu'il travaillait depuis douze ans en qualité de storiste pour le compte de M._____SA. Il était toujours employé de la société. Il n'avait pas envie de témoigner car il n'était pas aussi proche de D._____ que d'autres travailleurs. Il ignorait si D._____ avait joué un rôle particulier et qui avait contacté le syndicat. On lui avait proposé de se syndiquer en octobre 2012, mais il avait ensuite refusé de payer les cotisations. Il ne se souvenait pas d'une agitation particulière dans l'entreprise ni d'un communiqué de presse produit par X._____. Il se souvenait que M. C._____ (réd. : le contremaître) lui avait expliqué que des licenciements étaient nécessaires en raison d'une baisse de travail et que cela avait suscité des discussions entre lui et T2._____. Il ne connaissait toujours pas les raisons du licenciement de D._____.

Les témoins suivants ont été entendus le 12 novembre 2014 :

- T4._____ a déclaré qu'il travaillait depuis dix-huit ans en qualité de storiste pour le compte de M._____SA. Il travaillait toujours pour la société. Il n'était pas souvent avec D._____. Il se souvenait qu'une personne avait été engagée juste avant que D._____ ne soit licencié et qu'à l'époque où l'accord sur conflit collectif de travail avait été conclu, deux personnes avaient été licenciées, dont son beau-frère Q._____. La personne engagée juste avant le licenciement de D._____ travaillait actuellement encore pour la société et il n'avait pas de souvenir que cette personne soit sortie momentanément de la société début 2013. Il était fréquent que les gens arrêtent de travailler avant la fin de l'année, car le volume d'activité diminuait. Le patron reprenait les gens après l'hiver. Il ne se souvenait plus si c'était D._____ ou T2._____ qui avait eu l'idée de faire intervenir le syndicat. Lorsqu'il s'était affilié à X._____, c'était D._____ qui avait les papiers à signer. Le patron ne savait pas que les employés discutaient avec X._____ et il aurait été mieux de

discuter d'abord avec lui avant de faire une grève. Il y avait chaque année une période creuse en automne et il y avait actuellement une baisse pour le mois de novembre. Il ne savait pas si D._____ avait été licencié à la suite de ses revendications.

- T5._____ a déclaré qu'il avait été secrétaire syndical auprès d'X._____ du 1^{er} octobre 2011 au 31 août 2014. Il était actuellement sans emploi. Il était intervenu dans la procédure de consultation concernant M._____SA et la personne qui l'avait contacté au départ était D._____. Il avait géré le dossier pendant tout le litige, sous la supervision de T6._____. A son avis, D._____ avait clairement été licencié en raison de son activité syndicale et H._____ considérait que D._____ était l'un des meneurs du conflit, ce qu'il avait d'ailleurs très clairement dit lors d'un entretien de conciliation, sauf erreur le deuxième jour de grève au mois de novembre 2012. Le contremaître C._____ avait été malhonnête avec les employés en leur disant qu'ils étaient dans le collimateur.

- T6._____, secrétaire régional d'X._____, a déclaré qu'il avait été actif dans le cadre de négociations entre X._____ et M._____SA en octobre et novembre 2012. Les employés étaient entrés en contact avec X._____ par l'intermédiaire de D._____. Celui-ci était dès le début le moteur des revendications. Le syndicat X._____ avait été contacté après le 1^{er} octobre 2012 et il avait pris contact avec l'employeur pour discuter de la situation avant la première grève du 8 novembre 2012. La situation dans l'entreprise était très conflictuelle. Le contremaître C._____ était très violent dans les paroles et il lui était arrivé à plusieurs reprises de cibler D._____ en le prenant à part, en l'invectivant et en mettant la faute de la situation sur lui. La première altercation avait eu lieu au mois d'octobre 2012 et la seconde au cours du débrayage du 8 ou du 22 novembre 2012. Lorsque D._____ avait été pris à partie par le contremaître C._____ la seconde fois, H._____ était présent. A son avis, l'idée de soumettre une demande RHT était de faire constater une baisse effective de l'activité de la société et le licenciement de D._____ était vraisemblablement à mettre en lien avec son activité syndicale,

puisqu'il avait été victime d'agressions verbales. Il était visiblement le mouton noir. C'était lui qui avait apporté la problématique du treizième salaire que le syndicat avait obtenu. L'employeur était effectivement au courant du rôle de D. _____ dans les négociations.

Les parties ont été interrogées le 11 décembre 2014 :

- D. _____ a déclaré qu'il n'avait pas perçu de baisse de l'activité de l'entreprise avant son licenciement. Normalement, la baisse d'activité intervenait en décembre ou janvier. Il n'avait pas de souvenir que quelqu'un ait reçu son congé l'année précédente en raison de la baisse d'activité, hormis Q. _____ qui partait et revenait en renfort si nécessaire. Q. _____ avait été licencié en octobre 2013 (sic) avant qu'il ne soit lui-même licencié. G. _____ avait été engagé en septembre 2012 et faisait le même travail que lui. La direction savait qu'il était membre du syndicat puisqu'il en avait parlé une fois avec le contremaître C. _____ au cours du débrayage du mois d'octobre. Le 8 octobre 2012, alors qu'ils étaient tous dans le bureau de H. _____, celui-ci lui avait dit, en le pointant du doigt, que c'était à cause de lui qu'ils en étaient là. Il était sûr de la date du 8 octobre 2012. Le licenciement l'avait cassé car il ne s'y attendait pas. Il était toujours en recherche d'emploi.

- H. _____ a déclaré que la société avait connu des problèmes de liquidités en 2012, raison pour laquelle il avait été contraint de repousser le versement des gratifications. Il n'avait finalement pas eu à faire appel au Fonds de garantie pour verser les gratifications. D. _____ ne lui avait pas indiqué son appartenance à un syndicat. Lors du premier mouvement de grève, c'était F. _____, responsable d'atelier, qui s'était mis en avant pour l'informer des motifs de la grève. Par la suite, c'était principalement T2. _____ qui faisait office d'interlocuteur, même s'il était vrai qu'il avait eu quelques contacts avec D. _____, toutefois comme avec tous les autres. Pour lui, les meneurs étaient F. _____ dans un premier temps et T2. _____ par la suite. Il n'avait pas considéré que D. _____ était l'initiateur ou le meneur de la grève. Il avait appris que D. _____ pouvait être plus impliqué dans la grève lorsque T6. _____ l'en

avait informé, soit au moment où un article paru probablement courant novembre précisait que quelqu'un de particulièrement impliqué dans la grève avait été licencié. L'entreprise connaissait régulièrement une baisse d'activité en fin d'année. Ça pouvait être entre février et avril. En raison de la saisonnalité, il était souvent amené à engager des aides ponctuelles, telles celle d'Q._____, qui avait été engagé à durée déterminée à plusieurs reprises, ou celle de G._____. Les perspectives pour fin 2012-début 2013 étaient mauvaises et la baisse prévue était plus sévère que d'habitude, ce qui l'avait conduit à licencier deux personnes pour la fin de l'année. Il licenciant en priorité les employés engagés à durée déterminée, comme Q._____ ou G._____, et il privilégiait l'ancienneté. Il avait licencié D._____ parce qu'il était le dernier à avoir été engagé en qualité de storiste. G._____ avait été engagé en 2012 pour une période de trois mois, car la période novembre et décembre connaissait une forte charge de travail dans la mesure où les clients exigeaient que les chantiers soient terminés et il avait besoin de main d'œuvre à ce moment-là pour terminer un chantier important en cours. Le contrat avait été prolongé d'un mois, puis G._____ avait été réengagé en février 2013 pour pallier au licenciement de T2._____. G._____ travaillait toujours actuellement pour son compte. Il était engagé comme aide-storiste, mais occupait en réalité un poste de storiste.

22. D._____ est au bénéfice du revenu d'insertion depuis le 1^{er} septembre 2014 et de prestations complémentaires familles depuis le 1^{er} octobre 2014.

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 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, 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 (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions d'au moins 10'000 fr. devant le Tribunal de première instance, l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.).

3. a) L'appelant soutient qu'il aurait été licencié en raison de son affiliation syndicale et de son rôle dans l'intervention du syndicat et que les considérations économiques invoquées par l'intimée - et admises par les premiers juges - ne seraient pas le motif réel du congé.

b) aa) Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le congé est abusif notamment lorsque l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Cette disposition vise le congé de représailles, ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi - même s'il est dans l'erreur - des prétentions découlant du contrat de travail. Cette exigence doit être comprise largement, en ce sens qu'elle comprend la loi, les CCT, les règlements d'entreprise, voire la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, 2014, n. 24 ad art. 336 CO ;

Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 636). Peuvent notamment être considérés comme prétentions découlant du contrat de travail : le salaire, une augmentation de salaire, le droit aux vacances, les prétentions émises en justice par exemple par l'ouverture d'une action devant un tribunal de prud'hommes, ainsi que le droit du travailleur d'exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été engagé (Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 203-204 et les réf. citées). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, SJ 1995 p. 797 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1).

bb) Selon l'art. 336 al. 2 let. a CO, le congé est également abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale.

Cette disposition protège l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale, c'est-à-dire la possibilité d'informer l'ensemble des travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, la défense des droits des travailleurs et le renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail. Est par exemple abusif le licenciement d'un employé parce qu'il a régulièrement fait valoir ses droits, ainsi que ceux de ses collègues, en sa qualité de membre d'un syndicat (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 336 CO et réf.).

Comme l'indiquent les termes « en raison » de la disposition légale précitée, il doit exister une relation de causalité entre l'appartenance au syndicat, respectivement l'exercice conforme d'une activité syndicale, et le licenciement, ce qui présuppose bien évidemment que l'employeur ait connaissance au moment où le congé est signifié de

l'appartenance du travailleur au syndicat, respectivement du fait que celui-ci a exercé une activité syndicale.

cc) S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 c. 3a, SJ 1993 p. 360 c. 3a). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé (Dunand, op. cit., n. 46 ad art. 336 CO). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (RJJ 1996 p. 253 ; Repertorio di giurisprudenza patria 1994 p. 349 ; CREC 16 octobre 2006/828 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^e éd., Lausanne 2010, n. 1.18 ad art. 336 CO). Les mêmes principes sont applicables s'agissant du congé donné en raison de l'appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale.

dd) En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2 ; ATF 130 III 699, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2 ; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2). Ainsi, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter

des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993, p. 360 c. 3a ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643). De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1, JT 2006 I 193 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200). Lorsqu'une résiliation repose sur plusieurs motifs, dont certains sont abusifs et d'autres non, le juge doit fonder sa décision sur le motif qui, chez l'auteur de la résiliation, est vraisemblablement prépondérant et déterminant. En présence d'un motif abusif et d'un autre motif non abusif, l'employeur supporte le fardeau de la preuve que la résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif (TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 c. 2.1.3, Revue de droit du travail et d'assurance-chômage [ARV-DTA] 2011, p. 31 ; Wyler, Droit du travail : chronique, JT 2011 II 203, p. 216). Si plusieurs causes ont présidé au licenciement, il y aura lieu d'examiner si, en dépit de l'existence de motifs illicites, la relation de travail aurait quand même été résiliée (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.21 ad art. 336 CO et les réf. citées).

c) aa) Les premiers juges ont retenu les allégations de l'intimée selon lesquelles elle n'aurait eu connaissance du rôle de l'appelant dans les revendications que lors de la lecture d'un article de presse paru le 7 novembre 2012, soit postérieurement au licenciement.

Il est constant que c'est l'appelant qui a fait intervenir le syndicat X._____ dans le conflit opposant les travailleurs à l'intimée s'agissant de plusieurs points d'insatisfaction. Il a ainsi convaincu six collègues à se syndiquer (entre le 1^{er} et le 9 octobre 2012) et à entreprendre des démarches syndicales. Dans un premier temps, il a pris

contact avec le secrétaire syndical T1._____, qui l'a encouragé à écrire une lettre collective. Dans cette lettre signée du 1^{er} octobre 2012, sept employés techniques, dont D._____, ont revendiqué un treizième salaire, une cinquième semaine de vacances et un atelier décent et propre. Ces employés ont refusé de travailler le même jour. Le 4 octobre 2012, l'intimée a écrit un courrier d'avertissement aux employés concernés. Le 7 ou le 8 octobre 2012 (la date exacte n'étant pas établie), une réunion s'est tenue entre les six employés, dont l'appelant, et les deux intervenants d'X._____, T6._____ et T5._____. Le 9 octobre 2012, T6._____ a écrit un courriel au directeur H._____ pour lui annoncer que le syndicat avait été mandaté pour trouver une solution. Le 24 octobre 2012, une rencontre a eu lieu à tout le moins entre T6._____ et H._____, dans les bureaux de l'intimée. Le 29 octobre 2012, l'appelant et ses cinq collègues ont donné mandat écrit à X._____ afin de représenter leurs intérêts. Le 31 octobre 2012, l'intimée a licencié l'appelant.

Le tribunal a considéré que les témoignages T6._____ et T5._____, jugés par ailleurs crédibles et sincères, ne permettaient pas de retenir que l'employeur avait connaissance de l'engagement syndical de l'appelant avant le licenciement et ne faisaient que refléter l'opinion de leurs auteurs, non soutenus par des éléments factuels précis, d'autant que le syndicat n'était intervenu qu'à partir du mois de novembre 2012.

Cette appréciation des preuves ne peut être partagée.

D'une part, contrairement à ce que retiennent les premiers juges, il ne résulte pas du témoignage T6._____ que H._____ n'aurait pris conscience du fait que l'appelant était au centre des revendications que lors d'un événement qui s'était produit durant le mois de novembre 2012 (jgt, p. 29). Le témoin T6._____ a déclaré que le contremaître C._____ avait apostrophé D._____ le 8 ou le 22 novembre 2012 pour démontrer que l'intimée connaissait le rôle de l'appelant dans l'intervention du syndicat, mais sans dire que ce n'était qu'à ce moment-là qu'elle en avait pris conscience. D'autre part, il est erroné de retenir que

les témoins n'auraient pu faire d'observations directes, dès lors que le syndicat n'était intervenu qu'à partir du mois de novembre 2012. En effet, le syndicat est en réalité intervenu dès le mois d'octobre 2012, en ayant en particulier organisé dans ses bureaux une assemblée avec les salariés le 7 ou le 8 octobre 2012, informé le directeur H._____ de la tenue de cette réunion par courriel du 9 octobre 2012 et participé à un entretien avec celui-ci le 24 octobre 2012 dans les locaux de la société. En outre, le témoin T6._____ a fait état d'une altercation entre le contremaître C._____ et l'appelant déjà au courant du mois d'octobre 2012. On ne conçoit pas, dans ces circonstances et au vu de cette chronologie des faits, que l'intimée ait pu réellement ignorer le rôle syndical de l'appelant dans les revendications des employés, s'agissant au demeurant d'un litige n'impliquant que peu de personnes.

L'affirmation de l'intimée, réitérée en appel, qu'elle n'aurait eu connaissance de l'appartenance syndicale de l'appelant qu'en date du 8 novembre 2012, lors de la lecture de l'article de presse paru le 7 novembre 2012, est enfin contredite par sa propre lettre de licenciement du 31 octobre 2012, où elle mentionne le refus de l'appelant de signer l'avis de résiliation remis en main propre, « prétextant que vous ne vouliez rien signer sans en référer à votre syndicat ».

On doit dès lors retenir que l'intimé connaissait déjà avant le licenciement le rôle syndical de l'appelant dans les revendications des travailleurs. A cela s'ajoute que l'appelant, qui a été le moteur des revendications dès le début en revendiquant un treizième salaire, une cinquième semaine de vacances et un atelier décent et propre (courrier du 1^{er} octobre 2012) et en menant des discussions par la suite avec l'employeur, a fait valoir des prétentions relevant du droit du travail, dont rien n'indique qu'elles n'auraient pas été émises de bonne foi. Un accord est d'ailleurs finalement intervenu le 23 novembre 2012, qui donnait partiellement suite à ces revendications.

bb) Reste à déterminer si le motif réel du licenciement est un motif économique comme l'ont considéré les premiers juges.

Ceux-ci ont retenu que le chiffre d'affaires du site lausannois était en constante baisse depuis 2010 et qu'en 2012, celui-ci avait notamment connu une baisse de 233'161 fr. 46 par rapport à l'exercice précédent. En outre, l'intimée disposait d'un nombre important d'indices sérieux laissant craindre une baisse d'activité en 2013.

Un certain nombre d'éléments permettent de mettre en doute cette motivation.

L'employeur a tout d'abord invoqué comme motif de licenciement « une situation économique incertaine, notamment une diminution des chantiers malheureusement prévisible dans un métier saisonnier comme le nôtre » (lettre de licenciement du 31 octobre 2012). Dans sa demande RHT du 2 décembre 2012, il a fait valoir « un ralentissement des chantiers et une diminution passagère de l'intérêt pour certains produits, notamment les stores », prévoyant une reprise d'activités au printemps. Le 8 janvier 2013, il a invoqué « une baisse d'activité ainsi que des perspectives défavorables dans le milieu de la construction pour l'année 2013 ». Dans sa réponse du 1^{er} avril 2014 (all. 127), il a justifié le licenciement par la baisse du chiffre d'affaires en 2012. Finalement, à l'audience du 11 décembre 2014, le directeur H. _____ a indiqué qu'il prévoyait une baisse saisonnière plus importante que d'habitude pour 2012.

Ces motivations contradictoires sont en elles-mêmes de nature à faire douter de la réalité du motif de licenciement.

Au demeurant, lors de son audition, H. _____ a indiqué que l'entreprise licenciait en priorité les collaborateurs titulaires d'un contrat de durée déterminée, l'entreprise tenant à privilégier l'ancienneté, et que le choix de la personne à licencier s'était porté sur l'appelant, car celui-ci était le dernier travailleur engagé en qualité de storiste.

L'appelant a été engagé comme storiste dès le 14 juin 2010. G. _____ a été engagé comme aide-storiste dès le 1^{er} septembre 2012, occupant en réalité un poste de storiste, tout d'abord pour une durée déterminée de trois mois, prolongée d'un mois avant d'être réengagé par un contrat de durée indéterminée dès le 1^{er} février 2013 en raison du départ de T2. _____ (pièce 103 et déclarations H. _____ à l'audience).

Si l'on devait s'en tenir aux critères de l'employeur, le licenciement, respectivement le non-renouvellement du contrat de durée déterminée aurait dû concerner en priorité G. _____.

S'agissant des perspectives défavorables pour l'année 2013, celles-ci ne sont pas établies. Il ressort au contraire d'un communiqué de presse de la Banque cantonale vaudoise que les perspectives de développement de la construction étaient « robustes » pour cette année-là.

Enfin, si le chiffre d'affaires brut de Lausanne était effectivement en constante baisse depuis 2010 comme le retiennent les premiers juges, force est de constater que celui de Genève a augmenté de 1'814'224 fr. 29 en 2011 à 2'263'342 fr. 41 en 2012 et que le résultat global net de l'entreprise a nettement progressé, passant d'une perte de 111'761 fr. 36 en 2011 à un bénéfice de 92'154 fr. 31 en 2012.

Cela étant, l'appelant a présenté des éléments suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. En effet, la chronologie des faits et la proximité temporelle entre les revendications de l'appelant quant aux conditions de travail et l'exercice des activités syndicales d'une part et le licenciement d'autre part, intervenu moins d'un mois plus tard, constitue un indice suffisant de licenciement abusif. A cet égard, on peut aussi prendre en compte les altercations survenues après le licenciement qui sont révélatrices de l'état d'esprit qui devait prévaloir quelques jours plus tôt au moment du licenciement. Si les déclarations des témoins T2. _____, T5. _____ et T6. _____, selon lesquelles le demandeur a été licencié en raison de son rôle actif dans la mobilisation

des travailleurs constituent une opinion, celle-ci repose sur des éléments factuels pertinents, notamment le fait que l'appelant était considéré comme le mouton noir et était dès le début le moteur des revendications (témoignage T6. _____). Il y a lieu de retenir que tant l'appartenance syndicale et l'exercice conforme des droits syndicaux que les prétentions émises de bonne foi par le travailleur sont la cause du licenciement et que l'employeur n'a pas apporté la preuve que la résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif. Le licenciement est ainsi abusif tant au regard de l'art. 336 al. 1 let. d CO que celui de l'art. 336 al. 2 let. a CO.

4. a) La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 336a al. 1 CO).

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (art. 4 CC ; TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010 c. 5 ; TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 c. 4.1 et les réf. citées).

b) En l'espèce, il y a lieu de prendre en considération qu'au vu du rôle de l'activité syndicale qui est protégée constitutionnellement (art. 28 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]), la faute de l'employeur est manifeste. De plus, l'appelant n'a pas retrouvé de travail et est actuellement au bénéfice de l'aide sociale. A l'inverse, on tiendra compte de la relative brève durée des rapports de travail (deux ans et demi). Au vu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité peut être fixée à trois mois de salaire.

Par mois de salaire, on entend le salaire augmenté de toutes les prestations qui ont un caractère salarial (Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 336a CO).

Le salaire mensuel s'élevait 4'512 francs. Dans la mesure où, à la suite de l'accord intervenu le 23 novembre 2012 entre l'intimée et les travailleurs, il a été convenu que cette dernière verserait une gratification équivalente à un treizième salaire, il faut admettre que celle-ci a perdu son caractère de gratification à bien plaie et qu'elle revêt un caractère salarial. Le salaire pertinent est dès lors de 4'888 fr. ($4'512 \text{ fr.} \times 13 : 12$) comme le soutient l'appelant. L'indemnité doit dès lors être fixée à 14'664 fr. ($4'888 \text{ fr.} \times 3$), laquelle ne donne pas lieu à perception de cotisations sociales (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 659 ; ATF 123 V 5).

5. Il s'ensuit que l'appel doit être partiellement admis. Il est à nouveau statué (art. 318 al. 1 let. b CPC) en ce sens que M. _____ SA doit verser à D. _____ la somme nette de 14'664 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2013, fin des rapports de travail, étant précisé qu'une mise en demeure n'est pas nécessaire (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 2 ad art. 339 CO et réf.).

6. L'appelant obtient gain de cause sur le principe et obtient trois mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif sur cinq réclamés. Il a par conséquent droit à des dépens qu'il y a lieu de réduire tant en première qu'en seconde instance.

S'agissant de la première instance (procédure simplifiée), le tribunal a tenu trois longues audiences d'une durée totale de près de sept heures et D. _____ a déposé une demande de dix-sept pages. Les pleins dépens, fixés à 4'000 fr. (art. 5 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]), doivent être réduits d'un cinquième, de sorte que M. _____ SA doit s'acquitter de la somme de 3'200 fr. en faveur de D. _____.

D._____ a produit un mémoire d'appel détaillé et circonstancié de vingt-trois pages. Les pleins dépens de deuxième instance, fixés à 3'000 fr. (art. 7 al. 1 TDC), sont réduits d'un cinquième, de sorte que M._____SA doit s'acquitter de la somme de 2'400 fr. en faveur de D._____.

La valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, Bâle 2011, n. 1 ad art. 114 CPC).

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Il est à nouveau statué comme il suit :
 - I. La défenderesse M._____SA doit verser au demandeur D._____ la somme de 14'664 fr. (quatorze mille six cent soixante-quatre francs) net, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2013.
 - II. La défenderesse M._____SA doit verser au demandeur D._____ la somme de 3'200 fr. (trois mille deux cents francs) à titre de dépens.
 - III. Le jugement est rendu sans frais judiciaires.
- III. L'intimée M._____SA doit verser à l'appelant D._____ la somme de 2'400 fr. (deux mille quatre cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- IV. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 20 mai 2015

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

La greffière :

Du

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

- Me Irène Schmidlin (pour D. _____)
- Me Philippe Dal Col (pour M. _____ SA)

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), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la

contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

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

- Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne

La greffière :