

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 décembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Merkli et M. Stoudmann, juges
Greffier : Mme Umulisa Musaby

Art. 337c et 337d CO ; 157 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 5 novembre 2019 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **Z.**_____, à Prilly, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 5 novembre 2019, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal ou les premiers juges) a rejeté les conclusions de R._____ (ci-après : le demandeur ou l'appelant) et celles de la Caisse cantonale de chômage (I et II), a dit que le premier verserait la somme de 2'000 fr. et la seconde la somme de 1'000 fr. à Z._____ (ci-après : l'intimée) à titre de dépens (III et IV), a statué sur l'indemnité du conseil d'office du demandeur (V et VI) et a rendu le jugement sans frais judiciaires (VII).

En droit, les premiers juges ont notamment constaté que les parties divergeaient sur les circonstances qui avaient conduit à la fin des rapports de travail, le demandeur affirmant avoir été licencié avec effet immédiat le 8 mai 2018, et la défenderesse, représentée par son administrateur, alléguant un abandon d'emploi à la suite des critiques sur la qualité de travail reçues le matin du 8 mai 2018. Les premiers juges ont retenu qu'il importait peu que la défenderesse n'ait pas parlé d'abandon d'emploi lorsqu'elle avait été interpellée par la Caisse cantonale de chômage, parce que ni l'administrateur de la défenderesse ni la mère de l'administrateur n'étaient juristes. Ils ont également considéré que même si les témoignages du père de l'administrateur et de l'ami de l'administrateur devaient être appréciés avec retenue, les dépositions de ces témoins avaient corroboré les allégations de la défenderesse. Enfin, pour le Tribunal, la chronologie des faits plaidait également en faveur de la thèse de l'abandon d'emploi. Le demandeur n'avait pas demandé d'explications jusqu'à ce que la Caisse cantonale de chômage l'avise d'une possible suspension de son droit aux indemnités de chômage. C'était à ce moment-là seulement qu'il avait écrit pour réclamer son salaire, sans non plus contester son licenciement, ni demander d'explications. Il ne s'était dès lors pas comporté comme un employé qui aurait été licencié avec effet immédiat sans aucun motif. Dans ces circonstances, la version de la défenderesse devait être considérée comme la plus plausible ; en tout état de cause, le demandeur n'avait pas

établi le licenciement avec effet immédiat et en vertu des règles sur le fardeau de la preuve il devait en supporter les conséquences. Les premiers juges ont dès lors rejeté les prétentions du demandeur tendant au paiement du salaire pour la période du 9 mai au 30 juin 2018 et d'une indemnité à hauteur de 16'029 fr. 35 en capital, intérêt en sus, pour licenciement immédiat injustifié. Au vu du rejet de ces conclusions, la conclusion en subrogation de la Caisse cantonale de chômage pour les indemnités à hauteur de 7'256 fr. 80 qu'elle avait versées au demandeur devait également être rejetée.

B. Par acte du 7 février 2020, R._____ a interjeté appel contre ce jugement et conclu, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que Z._____ soit condamnée à lui verser des montants nets de 1'441 francs 80, avec intérêt à 5% l'an dès le 9 mai 2018, et de 16'029 fr. 25, avec intérêt à 5% l'an dès le 9 mai 2019 ; subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'appelant a également déposé une requête d'assistance judiciaire tendant à ce que Me Guillaume Grisel soit désigné comme son conseil d'office. Par ordonnance du 13 février 2020, le Juge délégué de la cour de céans a admis cette requête avec effet au 22 janvier 2020.

Par acte du 25 mai 2020, Z._____ a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

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

1. La demanderesse, dont le siège est à Prilly, a pour but l'exploitation d'une entreprise de pose de carrelages et de rénovations dans le domaine du bâtiment. B.G._____ en est l'administrateur unique, avec signature individuelle.

2. Par contrat de travail de durée indéterminée du 1^{er} mars 2017, la défenderesse a engagé le demandeur en qualité de carreleur. Albanophone, le demandeur ne maîtrise pas le français de manière à comprendre et à se faire comprendre de manière satisfaisante.

Le salaire convenu s'élevait à 28 fr. brut de l'heure (vacances et 13^{ème} salaire non compris). Pour le surplus, la Convention collective de travail du second oeuvre romand (ci-après: CCT-SOR) était applicable.

Il ressort des fiches de salaire produites par le demandeur que celui-ci a reçu un salaire mensuel net moyen de 5'343 fr. 09 (calculé sur le salaire de 64'117 fr. 12, de la période de mai 2017 à avril 2018), y compris les frais de repas.

3. La défenderesse a adressé au demandeur une lettre datée du 23 avril 2018 dont la teneur est la suivante :

"Monsieur,

Par la présente, nous vous transmettons un 1^{er} avertissement concernant votre attitude au travail et l'accomplissement des tâches qui vous sont demandées.

Vous instaurez une mauvaise ambiance avec vos collègues par les propos que vous tenez envers notre société. Vous devez accomplir les tâches demandées dans le délai imparti, faire exprès de trainer en longueur et encourager ses collègues à faire de même montre un manque de conscience professionnelle et de respect envers votre employeur.

Nous attendons de votre part une sérieuse reprise en main et que vous fassiez preuve de plus de motivation dans l'accomplissement de votre travail.

En espérant que vous preniez conscience de ce qui précède et que vous fassiez tous votre possible pour que ces désagréments ne se reproduisent plus à l'avenir, veuillez croire, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués."

Cette lettre porte en outre la mention : « Remis en main propre le : 23.4.2018 ». Elle a été envoyée par courrier recommandé à une date qui ne ressort pas de l'instruction. L'enveloppe qui contenait ce pli

indique que le délai de garde de la poste était fixé au 18 mai 2018 et qu'elle a été retirée par le destinataire le 14 mai 2018.

4. Le 8 mai 2018, les rapports de travail ont pris fin.

5. Le 14 mai 2018, le demandeur s'est inscrit au chômage, en expliquant avoir été licencié avec effet immédiat par son employeur.

La Caisse cantonale de chômage a interpellé le même jour la défenderesse et lui a demandé de répondre aux questions suivantes :

"1. Quels sont concrètement les motifs qui vous ont amené à résilier le contrat de travail?"

2. Le comportement ou la qualité du travail vous donnaient-ils satisfaction? Dans le cas contraire, l'avez-vous informée? (merci de joindre copie de tout document de preuve, lettres d'avertissement, procès-verbaux d'entretien, mails, etc.)

3. La personne susmentionnée a-t-elle négligé des obligations professionnelles? (merci de joindre copie des éventuels moyens de preuve)

4. Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon? Si oui pour quelle date et pour quel motif?

5. A votre avis, porte-t-elle une responsabilité dans la perte de son emploi?

6. Le poste a-t-il été repourvu et si non pourquoi?"

La défenderesse a répondu le 26 mai 2018 en ces termes :

"1. Le travail demandé à M. R. _____ n'était plus fait correctement. Nous avons dû à plusieurs reprises tout démonté et recommencé (sic) car la pose n'était pas acceptable.

2. Non, ni la qualité ni l'attitude de M. R. _____ ne nous satisfaisait. Il en a été informé à plusieurs reprises, aussi bien par oral que par écrit, voir lettre d'avertissement ci-jointe.

3. Oui, M. R. _____ a fait preuve de négligence dans l'accomplissement de son travail et avais (sic) une attitude irrespectueuse vis-à-vis des propos tenus envers ses collègues et notre entreprise.

4. Non, lors de son engagement, son travail était satisfaisant et nous apprécions son investissement.

5. *Au vu de ce qui précède, M. R. _____ a eu plusieurs opportunités pour remédier à la situation.*

6. *Poste pas encore pourvu car nous sommes à la recherche d'un nouveau carreleur."*

Invité à se déterminer sur ces allégations, le demandeur a répondu comme il suit :

« Je suis monsieur R. _____, suite de la lettre de mon ancien patron, je ne suis pas d'accord avec cela car j'ai respecté toutes les tâches qui m'ont été demandé. Je travaille dans cette entreprise depuis 15 mois, je n'ai eu aucun soucis (sic). Jamais eu de problème avec mes collègues. Il aurait fallu qu'il me préviennent 30 jours à l'avance de mon départ, alors qu'il ne m'a prévenu de rien. Je vous demande s'il vous plaît que ma demande soit prise en compte positivement.

(...) ».

Le même jour, le demandeur a mis la défenderesse en demeure de payer les salaires des mois de mai et juin 2018.

6. Le 26 mai 2018, la défenderesse a délivré au demandeur un certificat de travail ainsi libellé :

"La société Z. _____ atteste que M. R. _____, [...], a travaillé en tant que carreleur pour la soussignée du 01.03.2017 au 08.05.2018.

Dans le cadre de son activité, M. R. _____ a effectué différentes tâches dans la pose du carrelage.

Nous lui souhaitons plein de succès dans sa future carrière professionnelle."

7. Le 31 mai 2018, la défenderesse a versé au demandeur un montant de 1'987 fr. 60.

8. a) Le 22 juin 2018, le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête de conciliation. Contestant l'existence de justes motifs de licenciement, il a conclu au paiement de son salaire pour la période du 9 mai au 30 juin

2018, soit durant le délai de congé, ainsi qu'au versement d'une indemnité au titre de licenciement immédiat injustifié.

La Caisse cantonale de chômage s'est constituée partie intervenante. Elle a conclu à ce qu'elle soit subrogée dans les droits du demandeur à concurrence des indemnités qu'elle lui avait versées.

L'audience de conciliation s'est tenue devant le Président du Tribunal de Prud'hommes le 14 août 2018. Elle s'est soldée par un échec. Une autorisation de procéder a alors été délivrée au demandeur ainsi qu'à la Caisse cantonale de chômage.

b) Les 13 septembre et 26 octobre 2018, le demandeur et la Caisse cantonale de chômage ont déposé leurs demandes au fond.

Par écriture du 29 novembre 2018, le demandeur a précisé ses conclusions, en ce sens qu'il réclamait un montant net de 3'137 fr. 30, avec intérêt à 5% l'an dès le 9 mai 2018, à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé, un montant net de 16'029 fr. 25, avec intérêt à 5% l'an dès le 9 mai 2018 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, ainsi qu'un nouveau certificat de travail, dont la teneur devait être la suivante:

"M. R. _____ a travaillé en tant que carreleur au sein de notre société Z. _____ du 1^{er} mars 2017 au 8 mai 2018.

Dans le cadre de son activité, M. R. _____ a effectué avec beaucoup de rigueur et de précision toutes les tâches afférentes à la pose de carrelage.

M. R. _____ est un employé engagé qui a toujours exercé son travail avec soin et diligence et fait preuve de conscience professionnelle. Ponctuel, organisé et efficace, il a effectué à notre entière satisfaction les missions qui lui ont été confiées.

Il a en outre entretenu des très bonnes relations avec le reste des employés de la société.

Nous remercions M. R. _____ pour le travail accompli et lui souhaitons plein de succès pour la suite de sa carrière professionnelle."

Par écriture du 3 janvier 2019, la Caisse cantonale de chômage a précisé que le montant de ses conclusions en subrogation s'élevait à 7'256 fr. 80.

Dans sa réponse du 10 décembre 2018, la défenderesse a conclu au rejet de la demande, exposant que c'était le demandeur qui avait délibérément fait le choix de mettre un terme aux rapports de travail.

Le 13 mars 2019, le demandeur a déposé une nouvelle écriture, dans laquelle il a précisé que le montant réclamé à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé devait être réduit à 1'441 fr. 80 compte tenu des nouvelles conclusions de la Caisse cantonale de chômage.

c) Le Tribunal de Prud'hommes a tenu une première audience de jugement le 13 mars 2019.

Deux témoins ont été entendus à cette occasion: H._____, technicien au sein de la défenderesse, et A.G._____, père d'B.G._____. On extrait de leurs dépositions les passages suivants :

- H._____ :

"[...] Je connais le demandeur. Il travaillait aussi pour l'entreprise. Il a travaillé pendant une année sauf erreur. Il était sous mes ordres. Au début, il travaillait bien. Quand il avait suffisamment travaillé pour avoir droit aux prestations de chômage, cela s'est dégradé. Il n'était pas motivé, il parlait avec ses collègues, et je l'ai surpris à terminer sa journée à 15 heures à plusieurs reprises. Et il me répondait que si je n'étais pas content, il fallait lui donner son congé. Le matin, il n'aidait pas ses collègues à charger les véhicules. C'était identique le soir. Cela causait des tensions au sein de l'équipe. Je lui ai fait des remarques par rapport à son comportement. J'ai par exemple contrôlé son travail sur un chantier. J'ai remarqué qu'il avait pris toute la journée pour effectuer un travail qui pouvait être fait en une heure de temps. Un matin, tout le monde était en train de charger les camionnettes, et le demandeur est entré dans un véhicule sans aider. Je l'ai interpellé à ce sujet. Je lui ai dit de respecter ses collègues, et il a commencé à rigoler. Cela s'est produit pendant 2 -3 jours. Il m'a dit qu'il ne voulait plus travailler dans ces conditions et qu'il voulait partir. Il cherchait à se faire licencier. Je lui ai dit : « si tu veux partir, tu pars ». Ce n'est pas moi qui prends cette

décision. Le demandeur voulait partir avec les outils. Je lui ai dit qu'il devait les laisser. M. A.G. _____, père de l'administrateur de la défenderesse, lui a pris les outils et les a mis dans le véhicule. Cela s'est fini comme ça. Personne ne lui a dit qu'il était licencié, il n'y a que le patron qui peut dire ça. Le patron est venu à la fin, mais il n'a rien dit du tout. Je n'ai plus revu le demandeur par la suite, c'était son dernier jour. J'ai averti plusieurs fois le patron que je ne pouvais plus contrôler tout ce que faisait le demandeur, cela me fatiguait. Il a envoyé deux ou trois avertissements écrits. Une fois, il a refusé un avertissement.

[...] Je lui ai dit plusieurs fois qu'il devait faire des efforts, et il me répondait chaque fois que si je n'étais pas content, je n'avais qu'à le renvoyer. Je précise que nous lui avons rendu service à plusieurs reprises, notamment dans la fixation des vacances. Il est exact que nous l'avons testé lors d'un chantier pour Steiner début mai 2018. L'architecte m'a dit qu'il fallait mettre plus de monde car le demandeur ne faisait rien du tout, qu'il écoutait de la musique et qu'il était au téléphone. C'est à ce moment-là qu'il y a eu l'épisode que j'évoquais tout à l'heure où le demandeur est parti. Sur un chantier à Monthey, le demandeur avait dit qu'il avait monté tel ou tel carrelage, alors que c'était un autre collaborateur qui l'avait fait. Il est exact que nous l'avons laissé 3 jours sur le chantier pour Steiner alors qu'il aurait pu réaliser le travail en question en un jour.

[...] Je vois M. B.G. _____ en dehors du travail. C'est un ami une fois la journée de travail terminée, mais la journée c'est mon patron. Je ne mélange pas travail et vie privée. Cela nous est arrivé de parler travail, notamment de la situation du demandeur, en dehors de la journée de travail. [...]"

- A.G. _____ :

"[...] Je travaille pour la défenderesse à temps partiel. Je m'occupe du rangement du dépôt. Je connais le demandeur. C'était un employé de l'entreprise. Il a sauf erreur travaillé une année. Je n'intervenais pas sur les chantiers. Je côtoyais le demandeur uniquement le vendredi soir lorsque les employés rentraient au dépôt. A la fin, il ne venait plus au dépôt le soir, il faisait un peu à sa guise. D'après ce que j'ai entendu, le demandeur se promenait beaucoup sur les chantiers, et disait du mal de l'entreprise. Il disait à ses collègues de ne pas se stresser. Il se cachait derrière les camionnettes au dépôt. C'était le dernier à partir du dépôt les mains dans les poches. Ce dernier point, je l'ai constaté moi-même. Les rapports de travail ont pris fin le lundi 23 avril 2018 à 7 heures du matin. Il a dit qu'il voulait partir. Il disait ça à tout le monde. Il a voulu prendre les outils. Je lui ai demandé de les laisser car ils appartenaient à l'entreprise. J'étais fâché car les outils étaient à nous. J'ai monté un peu le ton. Je n'ai pas fait preuve d'agressivité. Je ne l'ai pas insulté. Il a laissé les outils et il est parti. Mon fils est arrivé à ce moment-là. Il ne lui a rien du tout, il s'est étonné qu'il parte. Je ne l'ai plus revu par la suite.

[...]"

A l'issue de ces auditions, le demandeur a requis l'audition comme témoins de J. _____ et [...], soit deux anciens employés de la défenderesse.

Le Tribunal a refusé d'entendre [...], qui n'était pas présent le 8 mai 2018; il a en revanche accepté d'appointer une nouvelle audience pour l'audition de J._____.

d) Le Tribunal de prud'hommes a tenu une seconde audience de jugement le 3 octobre 2019, lors de laquelle le demandeur était assisté d'un interprète français-italien.

Bien que régulièrement convoqué, J._____ ne s'est pas présenté, sans s'excuser. Après avoir dans un premier temps requis que ce témoin soit reconvoqué, le demandeur y a renoncé. Il a renouvelé en revanche sa requête tendant à l'audition de [...]. Cette requête a à nouveau été rejetée.

Lors de leurs interrogatoires, le demandeur, et B.G._____, pour la défenderesse, ont confirmé leurs positions respectives. Sur les circonstances de la fin des rapports de travail, ils ont déclaré ceci:

- le demandeur :

"Je confirme avoir été licencié par oral le 8 mai 2018. Je me suis présenté au dépôt le matin, à 6h30. M. A.G._____ père a commencé à crier sur tout le monde. La mère également. Ensuite, M. B.G._____ est arrivé 5 minutes plus tard et il m'a dit de m'en aller. Il m'a dit exactement : « Va-t'en. ». J'ai demandé ce qui se passait, et il m'a répété de m'en aller. Je suis allé prendre mes outils, et sur ces outils il y avait le diamant de coupe qui ne m'appartenait pas et que j'ai remis à M. H._____. A cette occasion, M. A.G._____ père m'a poussé et m'a pris tous les outils. M. B.G._____ fils m'a dit alors d'aller voir le syndicat. J'ai compris à ce moment que j'avais été licencié. Je n'ai pas dit à M. B.G._____ : « Si tu n'es pas content, je me casse ». Il ne m'a même pas laissé le temps de dire quelque chose. Par la suite, je n'ai pas cherché à reprendre contact avec mon employeur, et ne suis pas retourné au dépôt."

- B.G._____ :

"Après cet avertissement, il n'y a eu aucune amélioration. J'ai demandé à mon technicien de le mettre sur un chantier tout seul, le chantier Steiner, pour le tester. Il a travaillé pendant 3 jours, mercredi, jeudi et vendredi. Durant cette période, la direction des travaux a appelé M.

H. _____ pour lui signaler que le travail n'avancait pas comme prévu ; il lui a demandé si on payait nos employés pour discuter en bas de l'immeuble. M. H. _____ en a fait part au demandeur le jeudi. Le vendredi en fin de journée, M. H. _____ m'a expliqué qu'il nous menait en bateau et qu'il ne faisait pas son travail. Je lui ai répondu qu'il fallait le convoquer pour faire le point de la situation avec lui en début de semaine suivante. Cet entretien n'a finalement pas pu avoir lieu, car quand je suis arrivé au dépôt le mardi 8 mai M. H. _____ était dehors avec mon père avec les outils du demandeur. J'ai demandé ce qu'il en était. M. H. _____ m'a expliqué que le demandeur lui avait dit « Si tu n'es pas content, je peux me casser ». Il l'a fait car je ne l'ai plus revu. J'ai demandé à M. H. _____ qu'il le recontacte, il m'a répondu qu'il n'en avait pas envie car il ne voulait pas avoir à faire avec des gens qui n'en ont rien à faire du travail, et qui ne respecte pas les consignes. Je n'ai moi-même pas essayé de le contacter. Le demandeur ne l'a pas fait non plus."

9. Un jugement rendu sous forme de dispositif a été notifié aux parties le 5 novembre 2019.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC) dans les causes dont la valeur litigieuse est d'au moins 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

2.2

2.2.1 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; Jeandin, in Bohnet et al.[éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^{ème} éd., n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance. Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (Colombini, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise relative à l'appel et au recours en matière civile, in JdT 2013 III 131 ss, n. 40 p. 150 et les réf. citées). La diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1 et les réf. citées, in SJ 2013 I 311).

2.2.2 En appel, l'appelant a produit un contrat de travail conclu le 3 avril 2019 (pièce 23). Cette pièce aurait pu être produite en première instance puisque la dernière audience avait eu lieu le 3 octobre 2019 et l'appelant n'indique pas la raison pour laquelle il n'aurait pas pu la produire. La pièce est dès lors irrecevable, de sorte que les faits qu'elle contient ne peuvent pas être retenus.

3. Outre les faits ressortant de la pièce 23, l'appelant demande un complément de l'état de fait sur deux points.

3.1 L'appelant allègue qu'il ne maîtrise pas le français de manière à comprendre et à se faire comprendre de manière satisfaisante.

Cette allégation doit être tenue pour établie. Il ressort de la procédure que l'appelant a été interrogé avec l'aide d'un interprète. Cela n'aurait pas pu se faire s'il comprenait parfaitement le français et était apte à se faire comprendre aisément dans cette langue. Le fait qu'il a écrit deux courriers (pièces 6 et 11) à la Caisse cantonale de chômage n'y change rien. Rien n'exclut qu'il ait demandé l'aide d'un tiers. D'ailleurs, de son côté, l'intimée allègue qu'il a fait traduire à l'appelant (cf. réponse, p. 2 3^e tiret *in fine*) la lettre du 23 avril 2018, admettant ainsi implicitement – même si la remise et la traduction de cette lettre ne sont pas établies – qu'elle savait que l'appelant ne maîtrise pas la langue française.

3.2. L'appelant allègue que l'avertissement daté du 23 avril 2018 aurait été posté le 10 mai 2018 seulement au vu de l'échéance du délai de garde au 18 mai 2018, mentionnée sur l'enveloppe contenant cet avertissement.

L'intimée soutient que la seule réception de ce courrier par l'appelant le 14 mai 2018 ainsi que la date d'expiration du délai de garde ne suffisent pas à établir que la lettre d'avertissement a été envoyée le 10 mai 2018. Elle ajoute que l'envoi et l'acheminement du courrier peuvent être soumis à des aléas (perte, retard ou erreur dans l'acheminement), de

sorte qu'il n'y aurait pas de fait notoire en la matière. Pour l'intimée, le courrier a été envoyé par La Poste avant le 8 mai 2018.

La cour de céans retient qu'en l'absence d'un extrait du suivi des envois recommandés (Track-and-Trace), la date d'envoi de l'avertissement litigieux n'est pas établie.

4.

4.1 Comme en première instance, les parties divergent sur les circonstances qui ont conduit à la fin des rapports de travail. L'appelant soutient avoir été licencié avec effet immédiat sans qu'un juste motif ne soit réalisé. Il réclame le salaire qu'il aurait dû percevoir si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, ainsi qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

L'intimée s'y oppose, faisant valoir que l'appelant a abandonné son poste. Elle expose que l'appelant - qui aurait le fardeau de la preuve - n'aurait pas apporté la preuve d'avoir été licencié avec effet immédiat, après avoir renoncé à l'audition d'un témoin capital (J._____) sur ses allégués. En revanche, l'intimée, sur la base des témoignages concordants, aurait prouvé la version contraire à celle de l'appelant. Par ailleurs, l'intimée se réfère en substance aux considérations des premiers juges.

4.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1^{re} phrase). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de

travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4D_12/2019 du 12 juin 2019 consid. 4.2.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où 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. 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). L'imputation prévue à 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 (art. 44 al. 1 CO; TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1).

A teneur de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. 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 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. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4^{ème} éd., 2019, p. 765 ss).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve relative à l'existence d'une résiliation immédiate. En revanche, le fardeau de la preuve relatif à l'existence de justes motifs est à la charge de l'employeur (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 768 s.).

4.2.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 770). Le fardeau de la preuve que l'employé a entendu mettre fin avec effet immédiat aux relations de travail incombe à l'employeur (Duc/Subilia, *Droit du travail*, n. 4 ad art. 337d CO).

4.2.3 Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (Colombini, Code de procédure civile, op. cit., n. 1.1 à 1.4 ad art. 157 CPC).

4.3

4.3.1 Il ressort de l'état de fait que le 14 mai 2018, soit 6 jours seulement après la date litigieuse du 8 mai 2018, l'appelant s'est annoncé au chômage en déclarant avoir été licencié avec effet immédiat. Le 14 mai 2018, la caisse cantonale de chômage a interpellé l'intimée, par un formulaire que celle-ci a rempli le 26 mai 2018. La première question de ce document était celle de savoir « quels [étaient] concrètement les motifs qui [avaient] amené [l'intimée] à résilier le contrat de travail ». Elle a répondu que « le travail demandé à M. R. _____ n'était plus fait correctement [et qu'elle avait] dû à plusieurs reprises tout démonté (sic) et recommencé (sic) car la pose n'était pas acceptable ». Elle s'est également prononcée sur la quatrième question, libellée comme il suit « Sans le motif invoqué, l'auriez-vous licenciée de toute façon ? Si oui pour quelle date et pour quel motif ? ». Elle a répondu que « Non, lors de son engagement, son travail était satisfaisant et nous apprécions son investissement ». Répondant à la deuxième et troisième questions, l'intimée a réitéré que la qualité et l'attitude de l'appelant n'étaient pas satisfaisantes et que l'employé en avait été informé à plusieurs reprises, aussi bien par oral que par écrit. A l'appui de cette affirmation, l'intimée a annexé la lettre d'avertissement datée du 23 avril 2018.

On déduit des réponses apportées à la Caisse cantonale de chômage, deux semaines environ après le départ de l'employé, que l'employé a été licencié. La thèse d'abandon d'emploi est d'autant moins convaincante que l'intimée a pris un certain temps (deux semaines environ) avant de remplir et d'envoyer le questionnaire, qu'elle avait reçu le 14 mai 2018. Il importe peu que la personne qui a rempli le formulaire

soit ou non juriste. Un collaborateur de l'employeuse, même non juriste, n'aurait pas manqué de mentionner et – d'insister d'ailleurs – en des termes simples sur le fait que l'employé ne s'était plus présenté, sans raison, sur le lieu de travail depuis le 8 mai 2018. Au lieu de cela, l'employeuse a indiqué les motifs – liés à la qualité du travail et au comportement de l'employé – pour lesquels l'employé avait été licencié.

Le Tribunal s'est par ailleurs fondé sur les témoignages de A.G._____ et H._____, qui sont respectivement le père et l'ami de l'administrateur de l'intimée. Ce dernier témoin a même admis avoir discuté de la présente affaire avec l'administrateur de l'intimée, ce qu'il a affirmé en ces termes « Cela nous est arrivé de parler travail, notamment de la situation du demandeur, en dehors de la journée de travail ». Au vu de ces liens, ces témoignages devaient être appréciés avec circonspection, ainsi que le tribunal l'avait relevé mais sans en tirer des conséquences. Ils ne devaient pas être considérés comme probants à eux seuls. Or, le Tribunal n'indique pas quel autre élément est venu corroborer la version de ces témoins. La version de ces témoins était également insatisfaisante pour d'autres raisons. En effet, une partie du témoignage du père de l'administrateur de l'intimée sur l'attitude et les propos de l'appelant se base sur des oui-dire « d'après ce que j'ai entendu ». D'autre part, les deux témoins ont déclaré que le 8 mai 2018, l'administrateur de l'intimée était venu sur le lieu de travail, qu'il avait constaté une altercation entre son père et l'appelant et que l'administrateur « n'avait rien dit du tout ». Cette dernière assertion contredit l'allégation de l'intimée (allégué 13), selon laquelle « C'est donc tout naturellement que M. B.G._____ lui a répondu : « *Alors prends ton matériel et va-t-en* ». Contrairement à ce qu'ont rapporté les témoins, le représentant de l'intimée semble admettre avoir eu un échange verbal avec l'appelant. Pour ces motifs, les déclarations de ces témoins n'étaient pas suffisantes pour corroborer les dires de l'intimée.

Enfin, le Tribunal retient que l'employé n'a pas demandé d'explications à son employeuse et en déduit que l'appelant ne s'est pas comporté comme un employé qui aurait été licencié avec effet immédiat

sans aucun motif. Si l'appelant n'a pas demandé les motifs de congé à son employeuse, il ressort du dossier qu'il a déclaré le 14 mai 2018 à la Caisse cantonale de chômage qu'il venait d'être licencié. Deux semaines plus tard, l'employeuse - comme déjà vu - n'a pas non plus dit que l'employé avait abandonné son emploi, mais a confirmé la résiliation et a fourni les motifs de ce licenciement à la Caisse de chômage. Ces éléments suffisent à tenir pour établi que l'appelant a été licencié le 8 mai 2018. Il est sans incidence que l'employé n'ait pas déclaré immédiatement contester son congé. Au demeurant, le moyen de l'intimée peut lui être également opposé, puisqu'elle n'a pas cherché à savoir si le refus de travailler, que le travailleur aurait manifesté par les termes « Si tu n'es pas content, je peux me casser » et par son départ abrupt, était ferme et définitif.

En définitive, l'intimée - qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC) - de l'abandon d'emploi n'a pas réussi à l'établir.

4.3.2 A titre subsidiaire, l'intimée plaide que le licenciement immédiat de l'appelant serait justifié, vu l'avertissement préalable adressé à celui-ci, ses mensonges et son caractère ouvertement réfractaire à toute admonestation légitime.

Dans l'avertissement du 23 avril 2018, il a été reproché à l'appelant des propos qui instauraient une mauvaise ambiance sur le lieu de travail, un manque de conscience professionnelle car l'appelant n'aurait pas respecté les délais impartis et aurait encouragé ses collègues à agir de la sorte. L'appelant a contesté le bien-fondé de ces reproches et a allégué n'avoir jamais reçu d'avertissement avant le 14 mai 2018, soit avant la fin des rapports de travail. Comme précédemment relevé, les témoignages de H._____ et A.G._____ ne permettent pas de retenir les allégations de l'intimée. De toute manière, à supposer que la réalité des griefs contenus dans l'avertissement soit avérée et que celui-ci ait été reçu d'une manière ou d'une autre avant le 8 mai 2018, cela ne suffirait pas à considérer que les justes motifs étaient donnés. En effet, ce courrier indique qu'il s'agissait d'un premier avertissement et que l'employeuse avait l'espoir que l'employé se reprenne en mains. Il n'y a pas eu d'autres

avertissements. Comme l'admet l'intimée elle-même (réponse, p. 5), il s'agit du seul avertissement qui aurait été adressé à l'appelant – une fois en mains propres le 23 avril 2018 et une fois par lettre recommandée – et produit en copie pour la caisse de chômage le 26 mai 2018. Ce courrier n'établit donc pas une dégradation des relations de travail affectant la confiance au point que la continuité des rapports de travail pendant le délai de résiliation n'était plus raisonnablement possible. Cela d'autant moins que le délai de résiliation n'était pas long. Dans son interrogatoire, le représentant de l'intimée a indiqué qu'après l'avertissement daté du 23 avril 2018, le travail ou l'attitude de l'appelant ne se serait pas amélioré. Le dossier ne contient toutefois pas d'élément permettant de le retenir, puisque le seul document produit est l'avertissement daté du 23 avril 2018, qui ne saurait établir les faits postérieurs à cette date. En remplissant le formulaire de la caisse de chômage, l'intimée a ajouté que le travail confié à l'appelant aurait été mal exécuté à plusieurs reprises. Le bien-fondé de ce reproche n'est pas non plus établi pas plus qu'il aurait fait l'objet d'un avertissement.

En définitive, le licenciement avec effet immédiat apparaît injustifié.

4.3.3

4.3.3.1 Sur le principe, le travailleur a droit à son salaire pour la période du 1^{er} mai au 30 juin 2018, sous déduction des indemnités de chômage qu'il a perçues et du salaire versé pour la période du 1^{er} au 8 mai 2018.

Il ressort du dossier que le salaire mensuel net s'élevait à 5'343 fr. 09, de sorte que pour les mois de mai et juin 2018, l'employeuse aurait dû verser 10'686 fr. 18. Il y a lieu d'en soustraire 1'987 fr. 60, montant versé par l'employeuse le 31 mai 2018, et les indemnités de chômage, par 7'256 fr. 80. L'appelant a ainsi droit à 1'441 fr. 78 (arrondi à 1'441 fr. 80) au titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé.

La créance en dommages-intérêt résultant d'un licenciement immédiat injustifié porte intérêt dès la fin des rapports de travail, sans

qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (art. 339 al. 1 CO et TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6). Le montant de 1'441 fr. 80 porte dès lors un intérêt moratoire à 5 % (art. 104 al. 1 CO) l'an dès le 9 mai 2018.

4.3.3.2 Sur le principe, une indemnité résultant à l'atteinte aux droits de la personnalité du travailleur est également due. S'agissant de sa quotité, on prendra en considération que les rapports de travail ont duré une année environ et que la faute concomitante de l'employé n'est pas établie. Quant aux conséquences économiques de ce licenciement, l'employé a reçu des indemnités de chômage et admet avoir trouvé du travail rapidement, de sorte que le congé n'a pas beaucoup affecté sa situation économique. Au vu de ces éléments, une indemnité correspondant à la moitié d'un mois de salaire paraît suffisante (*ex aequo et bono*), soit par 2'671 fr. 50 (5'343 fr. 09/2).

Ce montant porte un intérêt compensatoire à 5 % l'an dès le 9 mai 2018, lendemain du jour pour lequel le congé a été donné (cf. notamment TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 5.2).

5. En définitive, l'appel doit être partiellement admis, en ce sens que l'intimée est la débitrice de l'appelant de la somme de 4'113 fr. 30 (1'441 fr. 80 + 2'671 fr. 50), montant net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 mai 2018.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de première et deuxième instances, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Vu le sort de l'appel, l'appelant a droit à des dépens réduits de première et deuxième instances, qui peuvent être arrêtés à 1'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) pour chacune de ces procédures. Le ch. III du jugement attaqué relatif aux dépens sera réformé en ce sens.

Me Guillaume Grisel, conseil d'office de l'appelant, a produit une liste détaillée de ses opérations annonçant un travail de 30.12 heures, TVA et débours non compris, dont 28 heures environ consacrées aux opérations de recherches juridiques, analyses du dossier et projet de mémoire d'appel. Cette durée apparaît excessive. On tient compte du fait qu'il avait assisté l'appelant en première instance et que, par conséquent, il avait une connaissance préalable du dossier. Cela est d'autant plus valable que l'état de fait, ainsi que les principes juridiques plaidés en première et deuxième instances sont quasiment les mêmes, de sorte qu'une recherche juridique de plusieurs heures n'était pas nécessaire. En outre, la liste d'opérations contient des opérations qui relèvent du travail de secrétariat (« chargé de pièces, « préparation d'envoi » ou encore des opérations liées à la décision d'assistance judiciaire). Pour ces raisons et au vu du dossier et de la nature de l'affaire, une durée de travail de 20 heures était suffisante. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]), l'indemnité de Me Guillaume Grisel peut être arrêtée pour la procédure d'appel à 3'954 fr. 75, soit 3'600 fr. au titre d'honoraires ([180 fr. x 20 heures), montant auquel il faut ajouter 72 fr. (3'600 fr. x 2 %) à titre de débours forfaitaires (art. 3bis al. 1 RAJ) et la TVA de 7,7 % sur le tout, par 282 fr. 74.

Dans la mesure de l'art. 123 CPC, le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat.

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

- I. L'appel est partiellement admis.

- II. Le jugement est réformé comme il suit :

« I. La défenderesse Z._____ doit verser au demandeur R._____ un montant net de 4'113 fr. 30 (quatre mille cent treize francs et trente centimes), avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 mai 2018.

III. La défenderesse Z._____ doit verser au demandeur R._____ la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de première instance. »

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. L'indemnité de Me Guillaume Grisel, conseil d'office de l'appelant R._____, est arrêtée à 3'954 fr. 75 (trois mille neuf cent cinquante-quatre francs et septante-cinq centimes), TVA et débours compris.

IV. L'intimée Z._____ doit verser à l'appelant R._____ la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat.

VI. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

VII. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Guillaume Grisel, avocat (pour R. _____),
- Me Eric Stauffacher, avocat (pour Z. _____).

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

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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 :