

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 21 décembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
MM. Hack et Perrot, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 157 CPC ; 18 al. 1, 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **V.**_____, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **S.**_____, à St-Prex, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 28 janvier 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a partiellement admis la demande déposée le 4 mars 2019 par le demandeur S._____ contre la défenderesse V._____ (I), a dit que la défenderesse était la débitrice du demandeur et lui devait les montants suivants :

- 1'389 fr. 50, sous déduction des charges sociales obligatoires,
- 10'589 fr. 63, sous déduction des charges sociales obligatoires,
- 100 fr., montant net,
- 2'746 fr. 50, sous déduction des charges sociales obligatoires,
- 379 fr. 77, sous déduction des charges sociales obligatoires,
- 5'305 fr. 55, sous déduction des charges sociales obligatoires, et

- 164 fr. 50, montant net, ces montants portant intérêts à 5% l'an à compter du 11 juin 2018 (II), a donné ordre à la défenderesse de délivrer au demandeur un certificat de travail contenant en particulier les termes suivants :

«S._____ a travaillé pour notre société V._____, en qualité de pizzaiolo et aide de cuisine dans ses locaux à Lausanne ; les rapports contractuels entre les parties ont duré du 1^{er} avril 2017 au 11 juin 2018. »

(III), a assorti cette injonction de la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP en cas d'inexécution de la part de la défenderesse (IV), a arrêté les dépens (V), a fixé le montant de l'indemnité du conseil d'office (VI), a rappelé la teneur de l'art. 123 CPC (VII), a rendu le jugement sans frais (VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

En substance, le tribunal a rejeté l'allégation de la défenderesse selon laquelle les parties auraient convenu que le salaire resterait plafonné à 3'800 fr., faute de preuve. Il a considéré que les motifs

invoqués par la défenderesse à l'appui du licenciement avec effet immédiat signifié au demandeur n'étaient pas prouvés. Les premiers juges ont considéré que les avertissements adressés au demandeur ne permettaient pas de comprendre quel était précisément le comportement qui lui était reproché et que, même si des manquements étaient avérés, ils apparaissaient dans un contexte extrêmement tendu entre les parties et n'étaient dans tous les cas pas assez graves pour justifier un licenciement immédiat. La résiliation avec effet immédiat n'étant pas fondée, les premiers juges ont octroyé au demandeur le salaire auquel il avait droit jusqu'à l'échéance de son délai de congé ordinaire, soit deux mois de salaire, ainsi qu'une indemnité qu'ils ont souhaité arrêter à un mois de salaire mais qu'ils ont dû réduire à 100 fr. conformément aux conclusions prises par le demandeur et à l'interdiction de statuer *ultra petita*. Le tribunal a par ailleurs alloué au demandeur son salaire du mois de mai 2018 dont son employeur ne s'était pas acquitté, un montant relatif à 18.58 heures supplémentaires impayées ainsi qu'une indemnité pour ses vacances non prises. Les premiers juges ont également considéré que les retenues sur le salaire effectuées par la défenderesse au motif que le demandeur avait notamment brûlé des pizzas n'était pas justifiées dès lors qu'il n'était pas démontré que le demandeur aurait adopté un comportement fautif et que de tels coûts sont inhérents à l'activité de la défenderesse qui doit en supporter le risque. Ils ont estimé que le total prélevé à ce titre devait être remboursé au demandeur. Enfin, le tribunal a admis que la défenderesse était tenue de délivrer au demandeur un certificat de travail mais a relevé que, faute de conclusions précises en ce sens, seule une attestation de travail - indiquant la durée des rapports de travail et le poste occupé par le demandeur - pouvait être exigée d'elle. Les premiers juges ont estimé que la défenderesse n'avait pas démontré que le demandeur avait pris ses repas sur place ni qu'il aurait dû les payer, de sorte qu'ils ont rejeté sa prétention en remboursement des frais de repas.

B. Par acte du 29 juin 2020, V._____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme

en ce sens notamment qu'elle soit libérée de tout versement en faveur d'S._____ et que celui-ci soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement de 6'965 fr. 50 « dès le 15 juin 2018 ».

S._____ n'a pas été invité à déposer une réponse.

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

1. La défenderesse V._____ est une société dont le but est la fabrication et la livraison de pizzas. T._____ en est l'associé gérant.

2. Par contrat de travail de durée indéterminée du 25 avril 2017, la défenderesse a engagé le demandeur S._____ en qualité de pizzaiolo et aide de cuisine dans ses locaux à Lausanne avec effet au 1^{er} avril 2017. Le taux d'activité convenu était de 100 % pour un salaire mensuel brut de 3'709 fr. pour les trois premiers mois, de 3'813 fr. pour les trois suivants, de 3'921 fr. 50 du septième au neuvième mois, et de 4'046 fr. 50 depuis lors. Ce montant comprenait à chaque fois une indemnité pour les vacances et jours fériés ainsi qu'un montant correspondant au 13^e salaire. Ce contrat était soumis à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : « CCNT ») dans son texte applicable à compter du 1^{er} janvier 2017. Son art. 13 prévoit en particulier que les repas font partie des montants qui seuls peuvent être déduits du salaire.

Le délai de résiliation prévu était d'un mois après le temps d'essai et durant la première année de service, puis de deux mois dès la deuxième année de service conformément aux dispositions de la CCNT.

Le demandeur ne disposant d'aucune formation de pizzaiolo ou dans la restauration, le demandeur et la défenderesse ont convenu qu'il pourrait être formé en cours d'emploi.

3. La défenderesse soutient qu'elle aurait été confrontée à des difficultés financières et que la qualité du travail du demandeur ne répondait pas à ses attentes, de sorte qu'il aurait été convenu d'augmenter une seule fois, à partir du 3^e mois de travail, le salaire brut de celui-ci à 3'800 fr., montant qui incluait indemnités vacances et jours fériés ainsi que le 13^e salaire. Selon la défenderesse, le demandeur aurait admis la modification du contrat de travail et aurait renoncé à l'augmentation contractuelle prévue.

Aucun accord écrit n'a été produit à ce sujet et le demandeur conteste tout accord.

4. Au cours de son travail chez la défenderesse, plusieurs montants ont été retenus sur le décompte d'heures supplémentaires du demandeur pour plusieurs centaines de francs.

5. Dès janvier 2018, le demandeur a interpellé la défenderesse afin d'obtenir les augmentations de salaires prévues contractuellement, ce que la défenderesse a refusé.

6. Par courrier du 16 avril 2019 [recte : 2018], la défenderesse a adressé un avertissement au demandeur au motif que celui-ci aurait refusé de préparer les épices de la sauce tomate le vendredi 11 mai [recte : avril] 2018. La défenderesse lui a signalé que son comportement était constitutif d'une faute grave et qu'elle se réservait le droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat si cela devait se reproduire.

7. Le 31 mai 2018, le demandeur a demandé oralement à la défenderesse de pouvoir bénéficier de deux semaines de vacances dès le 18 juin 2018 afin de pouvoir rejoindre sa femme à l'étranger et la faire venir en Suisse à l'occasion d'un regroupement familial.

Par courrier du même jour, la défenderesse a refusé d'octroyer deux semaines de vacances au demandeur au motif que sa demande était

trop tardive, celle-ci devant selon elle être présentée au minimum 60 jours ouvrables avant le départ éventuel.

8. Le 3 juin 2018, le demandeur a averti son employeur à la fin de son service qu'il serait absent le lendemain car il s'était bloqué le dos.

Le 4 juin 2018, le demandeur a été mis au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail totale pour la journée du 4 juin 2018.

Le même jour, la défenderesse a adressé un avertissement au demandeur en raison de son absence et lui a infligé pour cette raison une « amende » de 380 fr., laquelle serait déduite de son salaire. La défenderesse a précisé qu'en cas de nouvel écart, elle résilierait le contrat de travail avec effet immédiat.

Par un courrier du 4 juin 2018, la défenderesse a adressé un nouvel avertissement au demandeur parce qu'il n'avait pas coupé des oignons le vendredi 1^{er} juin 2018, précisant qu'une nouvelle « faute » donnerait lieu à une résiliation avec effet immédiat.

9. Par courrier du 11 juin 2018, la défenderesse a résilié le contrat de travail avec effet immédiat au motif que le demandeur aurait refusé de plier des cartons de sauce tomate le même jour à 13h50 et qu'il aurait « fait un cirque » pendant 15 minutes la veille à 22h00.

10. Par courrier recommandé du 15 juin 2018, le demandeur a contesté le licenciement avec effet immédiat et a demandé le paiement des arriérés de salaire, la confirmation que les déductions prélevées avaient bien été versées aux organismes sociaux concernés ainsi que l'annulation de l'amende de 380 francs.

11. Par courrier recommandé du 9 août 2018, le demandeur a mis la défenderesse en demeure de lui payer les montants de salaires impayés de juillet 2017 à avril 2018, le salaire du mois de mai 2018, les heures supplémentaires impayées du mois de mai 2018 ainsi que les salaires des

mois de juin à août 2018. Il a par ailleurs demandé des fiches de salaire « claires et compréhensibles ».

12. a) Par demande du 4 mars 2019, le demandeur a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, à la délivrance par la défenderesse d'un certificat de travail conforme à la vérité et au paiement par celle-ci des montants suivants, avec intérêts à 5% l'an dès le 11 juin 2018 :

- 1'389 fr. 50 bruts à titre de solde des salaires partiellement payés de juillet 2017 à avril 2018,

- 12'139 fr. 50 bruts au titre de paiement de salaires de juin à août 2018

- 100 fr. nets à titre d'indemnité pour congé avec effet immédiat,

- 3'446 fr. 50 bruts à titre de paiement de salaire du mois de mai 2018,

- 533 fr. 75 bruts à titre d'heures supplémentaires impayées pour le mois de mai 2018,

- 5'305 fr. 55 bruts à titre de paiement en espèce des vacances non prises,

- 2'150 fr. 88 nets à titre de paiement de retenues injustifiées sur les salaires,

- 164 fr. 50 nets à titre de paiement de retenues injustifiées sur les heures supplémentaires,

- 760 fr. nets à titre d'indemnité de lavage et remboursement des habits de travail.

b) Dans sa réponse du 28 mai 2019, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions pécuniaires prises par le demandeur et a admis la conclusion en délivrance d'un certificat de travail. A titre reconventionnel, la défenderesse a conclu à ce que le demandeur soit reconnu son débiteur d'un montant net de 6'965 fr. 50 avec intérêts à 5% dès le 15 juin 2018.

c) Par déterminations du 16 août 2019, le demandeur a conclu au rejet de la conclusion reconventionnelle de la défenderesse.

d) A l'audience du 5 septembre 2019, les témoins R. _____ et B. _____ ont été entendus.

Le témoin R. _____ a indiqué qu'il était employé par V. _____ comme auxiliaire pizzaiolo depuis plus de dix ans pour des remplacements et qu'il avait eu l'occasion de remplacer le demandeur, notamment pendant à peu près une semaine dans le courant du premier semestre 2018, certainement en avril. Il a ajouté à ce propos ce qui suit :
« Tout cela peut d'ailleurs être contrôlé. [...] [L]e temps de travail est contrôlé par une carte de timbrage. Mon employeur me remet à la fin de chaque mois un décompte des heures travaillées ».

Le témoin B. _____, ami de T. _____ et ancien employé de l'appelante, a confirmé qu'il y avait eu *« quelques litiges entre le demandeur et le défendeur »* et qu'à une reprise, le demandeur avait refusé d'exécuter une tâche que lui avait demandée son employeur.

e) A l'audience du 28 janvier 2020, les parties ont été interrogées.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art.

308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3.

3.1 Se prévalant d'une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé aurait réclamé une augmentation de salaire. Elle soutient que l'intimé n'aurait jamais formulé une telle demande.

3.2 L'interrogatoire et la déposition d'une partie sont des moyens de preuve objectivement adéquats prévus par la loi (art. 168 al. 1 let. f CPC). Le juge forge sa conviction après une libre appréciation des preuves (art. 157 CPC). Néanmoins, de manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133).

3.3 Les premiers juges se sont fondés sur une déclaration de l'intimé qui a confirmé lors de son interrogatoire avoir demandé, après six mois de travail, « à ce que l'augmentation prévue par le contrat de 100 fr. tous les trois mois soit respectée ».

Cette déclaration n'est corroborée par aucun autre élément au dossier. Elle ne suffit pas en tant que telle à établir le bien-fondé des allégations de l'intimé qui ne les a appuyées sur aucun autre moyen de preuve, comme par exemple des témoignages de collègues qui auraient assisté à ses demandes d'augmentation de salaire. Cet élément doit donc être écarté de l'état de fait qui a été modifié en conséquence. Cette question est toutefois sans incidence au vu de ce qui suit.

4.

4.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir écarté ses allégations selon lesquelles les parties seraient convenues d'une unique augmentation de salaire à 3'800 francs.

4.2 La partie qui se prévaut à son avantage d'un contrat modificatif doit prouver que l'autre partie l'a accepté (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). Comme tout contrat, le contrat modificatif, ou avenant, est parfait lorsque les parties ont manifesté leur volonté, réciproquement et d'une manière concordante (art. 1 al. 1 CO).

4.3 Il n'est pas contesté que le contrat de travail, dont l'entrée en vigueur était fixée au 1^{er} avril 2017, prévoyait un salaire mensuel brut de 3'709 fr. pour les trois premiers mois, de 3'813 fr. pour les trois mois suivants – soit à partir du 1^{er} juillet 2017 –, de 3'921 fr. 50 du septième au neuvième mois – soit dès octobre 2017 –, puis de 4'046 fr. 50 depuis lors. Les premiers juges ont toutefois estimé qu'il n'était aucunement établi que les parties auraient modifié le contrat dans le sens d'une unique augmentation de salaire à 3'800 francs. Le fait pour l'intimé d'avoir

effectivement perçu un salaire de 3'800 fr. ne suffisait pas à retenir un accord tacite du demandeur à cette modification du contrat.

Le moyen soulevé par l'appelante doit être assimilé à un moyen de droit dans la mesure où elle conteste l'appréciation des premiers juges.

Le raisonnement du tribunal doit être confirmé. En effet, le fait pour l'intimé de ne pas avoir contesté ses fiches de salaire ne suffit pas à en déduire un accord sur le montant du salaire qui lui était versé. La jurisprudence a confirmé à plusieurs reprises que le silence ne constituait pas une manifestation de volonté, ni affirmative, ni négative, de sorte que l'inaction de l'intimé ne saurait être interprété dans le sens d'une acceptation (selon le principe « le silence ne vaut pas acceptation » ; ATF 30 II 298 consid. 3 ; TF 4C.30312001 du 4 mars 2002, consid., 2b ; CACI du 20 août 2012/373 consid. 4.1).

L'appelante n'invoque aucune autre circonstance qui aurait permis de déduire un accord des parties sur la modification du contrat que représentait la nouvelle fixation du salaire à 3'800 francs. Elle n'est donc pas parvenue à apporter la preuve de cet accord – qui lui incombait –, de sorte que son grief doit être rejeté.

5.

5.1 L'appelante fait valoir que le congé immédiat était justifié. Elle expose que l'intimé avait fait l'objet de plusieurs avertissements et qu'il ne respectait systématiquement pas les instructions de son employeur.

5.2 Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être 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 (cf. art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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 (TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4; TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 2; TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 3). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a).

La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (Gabriel Aubert, *in* Commentaire romand du Code des obligations I, 2^e éd., Bâle 2012, n. 6 ad art. 337). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu art. 319 - 362*

OR, 7^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2007, n. 5 ad art. 337 CO; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C_435/2004 du 2 février 2005, consid. 4.1).

Les autres manquements comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié *in* ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récidive de l'employé doit également être prise en considération (TF 4A_333/2009 précité *ibidem*).

S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible (TF 4C_10/2007 du 30 avril 2007, consid. 2.1). En ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (*idem*, consid. 2.1). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153, consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wyler/Heinzer, op.cit., p. 715).

Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO, réf. cit.). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

5.3 Les premiers juges ont considéré que les deux motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat – soit le refus de plier des cartons et une altercation avec un tiers dans le restaurant – n'étaient pas démontrés par l'appelante qui invoquait comme seul moyen de preuve le témoignage de B._____, ami de T._____ et ancien employé de l'appelante. A les supposer avérés, ces motifs n'étaient dans tous les cas pas suffisamment graves à eux seuls pour justifier une rupture des relations de confiance entre les parties, à moins d'avoir été précédés d'un avertissement. Or, en l'espèce, le tribunal a estimé que les avertissements qui avaient été au préalable adressés à l'intimé n'étaient pas précisément formulés en ce sens qu'ils ne permettaient pas toujours de comprendre quel était le comportement reproché à l'intimé et quel comportement était susceptible d'entraîner un licenciement immédiat s'il se répétait. Enfin, le tribunal a relevé que ces manquements, s'ils étaient avérés, apparaissaient dans un contexte extrêmement tendu entre les parties, l'intimé se trouvant dans une position de fragilité puisqu'il était dans l'attente d'un permis B, ce que l'appelante savait.

Le licenciement immédiat se fonde sur cinq événements, à savoir : un refus de préparer les épices de la sauce tomate le 11 avril 2018 (selon avertissement du 16 avril 2018), un refus de couper les oignons le

1^{er} juin 2018 (selon avertissement du 4 juin 2018), l'absence du travail le 4 juin 2018 prétendument injustifiée (selon avertissement du 4 juin 2018), le fait d'avoir « fait un cirque » pendant 15 minutes le 10 juin 2018 et un refus de plier des cartons de sauce tomate le 11 juin 2018 (selon lettre de licenciement du 11 juin 2018).

Le prétendu refus de l'intimé de préparer les épices, de couper les oignons et de plier des cartons de sauce tomate et le fait d'avoir « fait un cirque » n'ont pas été établis par l'appelante, celle-ci se limitant à alléguer sa propre version des faits sans pour autant la fonder sur des éléments concrets. S'agissant de l'absence du 4 juin 2018, l'intimé avait indiqué le 3 juin 2018 qu'il ne viendrait pas le lendemain car il s'était bloqué le dos, ce que l'appelante ne conteste pas. L'intimé a ensuite produit à son employeur un certificat médical daté du même jour, soit le 4 juin 2018, qui légitime son absence. A cela s'ajoute que l'avertissement du 16 avril 2018 est sans doute tardif puisque l'appelante a attendu cinq jours avant de reprocher à l'intimé son prétendu manquement.

Ainsi, les motifs de licenciement invoqués par l'appelante ne sont pas établis.

Dans tous les cas, même à les supposer prouvés, les prétendus manquements sont d'une gravité insuffisante pour justifier un licenciement immédiat. Il est notoire que dans le cadre de la restauration et du fast-food le travail se fait dans un stress important. Cela était d'autant plus le cas pour l'intimé puisque, comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante avait imposé une non-augmentation du salaire, alors que cette augmentation avait été convenue, et lui a refusé des vacances - réclamées par l'intimé plus de deux semaines à l'avance pour aller retrouver sa femme et la ramener en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial - au motif qu'il lui fallait respecter un préavis de soixante jours. Le climat était donc tendu, et cela en partie au moins en raison de l'attitude de l'employeur. Si une fois ou l'autre, l'intimé a refusé de préparer des épices, respectivement de couper des oignons et de plier des cartons, cela peut être mis sans hésitation sur le compte de

l'énervement et ne doit pas être considéré comme une volonté de nuire. On ne voit pas qu'il s'agissait là, comme le prétend l'appelante, d'un refus systématique de se conformer aux instructions de l'employeur. Il en va de même de « faire un cirque » (ce qui est du reste un reproche peu précis) un soir en fin de travail. Tous ces événements, même s'ils étaient prouvés, ne seraient pas de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance entre les parties.

En conséquence, les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat ne sont pas établis et, même s'ils l'étaient, ne sont pas d'une gravité telle qu'ils légitimeraient une résiliation immédiate.

La résiliation immédiate n'était donc aucunement justifiée et le grief de l'appelante doit être rejeté.

6. L'appelante fait valoir que le solde de salaire pour le mois de mai 2018 s'élèverait à 2'500 fr. brut. Elle se fonde uniquement sur le fait que, selon elle, le salaire de ce mois-là était de 3'800 francs.

Dès lors que les moyens de l'appelante relatifs au montant du salaire doivent être rejetés pour les motifs exposés ci-dessus (cf. consid. 4.3 *supra*), ce grief perd toute portée et doit être rejeté.

7.

7.1 L'appelante soutient qu'elle a produit les relevés des vacances prises par l'intimé et que le contenu de ces documents aurait été confirmé par les déclarations des parties et des témoins. L'intimé, quant à lui, se serait contenté d'affirmer qu'il n'a jamais pris de vacances, ce qui serait contredit pas les pièces au dossier.

7.2 Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait produit aucune pièce qui aurait démontré la prise de vacances par l'intimé. L'appelante devait supporter l'échec de la preuve et la prétention de l'intimé en paiement d'une indemnité pour ses vacances non prises devait être admise.

Le raisonnement du tribunal peut être intégralement confirmé. Comme l'ont retenu les premiers juges, le fardeau de la preuve en la matière est à la charge de l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 513 et réf. cit.). Or, en l'espèce, les deux pièces (n^{os} 114 et 115) produites par l'appelante à ce titre sont des documents dactylographiés à l'en-tête de l'appelante, non datés et non signés, qui se présentent ainsi :

« Vacances 2017

Tous ces jours de vacances se fait remplacé (sic) par moi-même ou bien Mr Chers (sic)

08 jours du 07.07 au 14.07/2017

08 jours du 11.08 au 18.08/2017

15 jours du 02.10 au 16.10/2017 »

et

« Vacances 2018

Tous ces jours de vacance (sic) se fait remplacé (sic) par moi-même ou bien Mr Chers (sic)

5 jours du 22.02 au 26.02 2018

3 jours du 19.03 au 21.03 2018

8 jours du 23.04 au 30.04 2018 ».

Ces documents constituent donc de simples déclarations de partie.

Le témoin R. _____ a indiqué qu'il avait remplacé l'intimé pendant une semaine en avril 2018, ce qui pourrait coïncider avec la mention des « 8 jours du 23.04 au 30.04 2018 » figurant sur la pièce n^o 115. Toutefois, le témoin avait encore précisé que « tout cela peut d'ailleurs être contrôlé », que le temps de travail était contrôlé par une carte de timbrage et que son employeur – soit l'appelante – lui remettait un décompte des heures travaillées à la fin de chaque mois.

Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'appelante a produit des décomptes – qu'elle a intitulés « rapport

périodique » - des heures travaillées par R._____. Ces relevés sont toutefois inutilisables : pour certains mois, ces décomptes mentionnent davantage d'heures que le nombre retenu par l'appelante dans ses pièces n^{os} 115 et 116 (en juillet 2017 par exemple) tandis que, pour d'autres mois, les heures indiquées dans le « rapport périodique » ne correspondent pas à celles figurant dans les pièces n^{os} 115 et 116 (en octobre 2017 par exemple).

Dans ces conditions, il faut considérer que le seul témoignage de R._____, intervenu un an et demi après les faits, ne suffit pas à prouver les jours de vacances de l'intimé.

Au demeurant, comme relevé par le tribunal, le passeport de l'intimé atteste qu'il s'est rendu à [...] pour aller y chercher sa femme le 20 juin 2018, soit après la résiliation des rapports de travail avec l'appelant.

A défaut pour l'appelante d'avoir apporté des éléments probants, il faut considérer que l'intimé n'a pas pris de vacances et était en droit de réclamer le paiement d'une indemnité à ce titre.

Le grief de l'appelante doit être rejeté.

8.

8.1 Enfin, l'appelante fait valoir que l'intimé a admis en procédure avoir pris des repas à midi et le soir et qu'il est expressément indiqué dans le contrat de travail que les repas pris par l'employé devaient être facturés. Elle fait donc grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'était pas établi que le travailleur avait pris des repas, et en déduit que ceux-ci auraient dû lui allouer ses conclusions reconventionnelles par 6'965 fr. 50.

8.2 Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas produit un règlement lui permettant d'établir que ses employés pouvaient prendre des repas au sein de l'établissement lorsqu'ils travaillaient et

n'avait pas prouvé que l'intimé avait effectivement pris ses repas au travail.

L'appelante estime que son allégué 178 avait été admis, ce qui la dispensait de la preuve.

Ledit allégué a la teneur suivante :

« Tout au long de la relation contractuelle, le demandeur a pu bénéficier des repas pris sur son lieu de travail, tant le midi que le soir ».

L'intimé s'était déterminé sur cet allégué en ces termes :

« admis, étant précisé que c'est ce qui avait été convenu entre les parties ».

L'allégué 179 de l'appelante a la teneur suivante :

« La défenderesse est dès lors en droit de facturer une indemnité nette de CHF 540.00 par mois (repas du midi (sic) CHF 300.00 ; repas du soir CHF 240.00) à ce titre et cela conformément à l'art. 29 de la convention collective de travail ».

L'intimé s'était déterminé sur cet allégué comme il suit :

« Contesté. La défenderesse avait signifié oralement au demandeur que les repas de midi et du soir étaient pris en charge si l'employé travaillait aux horaires correspondant à ces repas. Par ailleurs, conformément au cours ordinaire des choses et à l'expérience de la vie, il est usuel que les frais de repas soient pris en charge par l'employeur dans le domaine de la restauration. En outre, le contrat de travail n'indique pas que l'employé devrait prendre en charge ces frais. ».

Comme relevé par les premiers juges, le contrat de travail indique que « Tous les repas pris par les employés sont payés », sans qu'il soit précisé par qui. L'art. 13 CCNT indique que les repas font partie des montants qui seuls peuvent être déduits du salaire.

L'appelante n'a pas déduit les repas pris par l'intimé du salaire de celui-ci, de sorte que l'art. 13 CCNT ne lui est d'aucun secours. On peut même se demander si l'on ne devrait pas déduire de cette disposition, mise en rapport avec l'obligation imposée à l'employeur par l'art. 14 ch. 2 CCNT de remettre chaque mois au travailleur un décompte détaillé de son

salaire, une interdiction de facturer les repas à part. Mais cette question peut demeurer ouverte compte tenu de ce qui suit.

A première vue, il apparaîtrait que la critique de l'appelante est fondée, les premiers juges ayant ignoré l'aveu de l'intimé quant à l'allégué 178. Mais selon ledit allégué, le travailleur « a pu bénéficier » des repas pris sur place – ce qui ne signifie pas qu'il les a effectivement pris et surtout ne renseigne pas sur le nombre de repas qu'il aurait pris. Comme relevé par les premiers juges, il n'y a à cet égard aucune preuve – pas même un décompte établi par l'employeur.

Cela étant, l'appel doit être rejeté sur ce point également.

9.

9.1 En définitive, l'appel, manifestement mal fondé (art. 322 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Dans le cas d'espèce, et malgré l'issue du litige, l'appelante sera mise au bénéfice de cette disposition et aucun frais ne sera mis à sa charge. L'avance de frais qu'elle a versée par 638 fr. lui sera restituée.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse.

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

- I.** L'appel est rejeté.

- II.** Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- M. Julien Greub, agent d'affaires breveté (pour V. _____),
- Me Jean-Claude Perroud, avocat (pour S. _____),

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

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

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

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

Le greffier :