

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 13 septembre 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
MM. Stoudmann et de Montvallon, juges  
Greffier : Mme Umulisa Musaby

\* \* \* \* \*

**Art. 29 al. 2 Cst. ; 8 CC ; 328 CO ; 157 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **P.**\_\_\_\_\_, à Thonon-les-Bains (France), demandeur, contre le jugement rendu le 27 août 2020 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **B.**\_\_\_\_\_**SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 27 août 2020, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 3 décembre 2020, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal ou les premiers juges) a rejeté les conclusions prises par P.\_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur ou l'appelant), selon demande du 1<sup>er</sup> octobre 2019 (I), a dit que celui-ci était le débiteur de B.\_\_\_\_\_SA (ci-après : la défenderesse ou l'intimée ou encore [...]) et lui devait immédiat paiement d'un montant brut de 3'000 fr. à titre de dépens (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a dit que ce jugement était rendu sans frais judiciaires (IV).

En droit, le Tribunal a d'abord examiné si le demandeur avait été victime de mobbing de la part de ses supérieurs hiérarchiques (la première vendeuse et son manager) qu'il accusait d'avoir commis à son encontre un enchaînement d'actes hostiles et sournois visant à l'isoler, le rabaisser et à le discrédibiliser. Sur la base de la pièce 103 et des témoignages de H.\_\_\_\_\_, d'U.\_\_\_\_\_ et M.\_\_\_\_\_, il a retenu que le demandeur avait plutôt fait l'objet de reproches dûment communiqués, fondés sur des faits objectifs liés à son comportement (problèmes de consommation de cannabis et d'attitude envers la clientèle de l'intimée) et légitimement considérés par l'employeuse comme incompatibles avec les exigences du poste. Il a ensuite examiné s'il y avait eu un harcèlement qui se serait traduit par l'obligation d'exécuter certaines tâches qui, non seulement ne ressortaient pas du cahier des charges du demandeur, mais aussi qu'il était le seul à se voir confier. Le Tribunal est arrivé à la conclusion qu'il n'y avait pas eu d'inégalité de traitement ni dégradation des conditions de travail car, au vu des témoignages au dossier, les tâches incriminées étaient dévolues à tous les collaborateurs de l'enseigne et faisaient partie d'un échange de bons procédés entre points de vente. De même, il a considéré que le demandeur avait échoué à démontrer l'existence des propos racistes à son encontre. Enfin, le fait pour le demandeur d'avoir reçu la lettre de résiliation des mains de la première

vendeuse ne traduisait pas un manque de considération. Pour ces motifs, la prétendue violation de l'art. 328 CO n'était pas fondée, ce qui justifiait de rejeter les conclusions tendant à la réparation du préjudice matériel, allégué à hauteur de 12'940 fr. et correspondant à la perte de gain pour la période du 26 mars 2018 au 31 août 2019, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 7'500 francs. Il a par ailleurs rejeté la conclusion tendant à l'obtention d'un certificat de travail modifié, considérant qu'au vu des reproches justifiés adressés au demandeur, il ne pouvait être exigé de l'employeuse qu'elle lui délivre un certificat au contenu élogieux.

**B.** Par acte du 22 janvier 2021, P.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais, à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Par ordonnance du 10 février 2021, le Juge délégué de la cour de céans a accordé à l'appelant le bénéfice de l'assistance judiciaire avec effet au 22 janvier 2021 et a désigné l'avocat Laurent Savoy en qualité de conseil d'office.

Par acte du 19 avril 2021, B.\_\_\_\_\_SA a conclu, avec suite de dépens, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement attaqué.

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

**1.** L'intimée est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 30 août 2018. Elle a son siège à [...].

**2.** Par contrat de travail du 9 octobre 2017, l'appelant a été engagé en qualité de vendeur dans la boutique B.\_\_\_\_\_SA située à la [...], à un taux d'activité de 100%, pour un salaire mensuel brut de 4'000

fr. payable 13 fois l'an.

En sus du salaire de base brut, le contrat prévoyait une prime d'objectifs calculée sur le chiffre d'affaires mensuel réalisé par l'employé, respectivement de 450 fr. si 100% de l'objectif était atteint, 550 fr. si 105% de l'objectif était atteint et 650 fr. si 110 % de l'objectif était atteint.

Les délais de résiliation prévus dans le contrat reprenaient les délais de congé légaux des articles 335b et 335c CO.

**3.** Au moment de l'engagement de l'appelant, quatre autres collaboratrices travaillaient à 100% à la boutique B. \_\_\_\_\_ SA sise à la rue [...] : la responsable V. \_\_\_\_\_, la première vendeuse F. \_\_\_\_\_, ainsi que deux autres vendeuses, H. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_. V. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_ étaient ainsi les supérieures hiérarchiques de l'appelant.

Sur la base du témoignage d'H. \_\_\_\_\_, qui a travaillé avec l'appelant et dont rien ne permet de douter de la crédibilité de sa déposition sur ce point, on retient que le climat de travail lors de l'arrivée de l'appelant était compliqué et tendu. Il y avait des présomptions de vol à l'encontre de V. \_\_\_\_\_. Un audit du magasin a été demandé par la direction de Paris et a eu lieu peu avant le départ de l'appelant.

**4.** Au début de l'hiver 2017, la responsable de la boutique, V. \_\_\_\_\_, s'est trouvée en incapacité de travail à la suite d'un accident de ski.

Les témoins H. \_\_\_\_\_ et U. \_\_\_\_\_, respectivement Retail Country Manager et supérieure hiérarchique de V. \_\_\_\_\_, ont confirmé qu'après son accident, V. \_\_\_\_\_ n'avait pas été remplacée avant le mois de juillet 2018, date de l'arrivée de la nouvelle responsable.

U. \_\_\_\_\_, qui s'occupait de quinze points de vente, a assuré l'intérim de V. \_\_\_\_\_. Elle passait régulièrement à la boutique vérifier que tout se passait bien. Elle y était présente au moins deux fois par mois.

Lors de son audition, U.\_\_\_\_\_ a expliqué que le lundi, elle travaillait depuis la boutique. Elle a précisé avoir vu personnellement comment l'appelant travaillait et avoir eu des retours de la première vendeuse. Elle a conclu qu'il n'avait pas le comportement standard attendu chez B.\_\_\_\_\_SA par rapport à la clientèle. Elle en avait parlé avec F.\_\_\_\_\_, qui lui avait confirmé que certaines clientes n'étaient pas satisfaites, qu'elles se sentaient mal à l'aise quand elles étaient conseillées par l'appelant. Elle a ajouté avoir également eu des retours négatifs du point de vente de [...], à travers [...], vendeuse qui lui avait fait part qu'elle avait vu un petit paquet de cannabis tomber de la poche de l'appelant lorsqu'il était arrivé sur le point de vente. Selon ses déclarations, F.\_\_\_\_\_ lui avait également relaté que l'appelant se roulait des joints ou des cigarettes dans les toilettes, ce qu'elle pouvait affirmer car elle avait retrouvé des résidus de tabac dans les toilettes. U.\_\_\_\_\_ a encore précisé qu'une cliente qui la connaissait personnellement l'avait appelée pour lui dire qu'elle ne souhaitait plus se rendre sur le point de vente tant que l'appelant y travaillait. Elle a ensuite exposé avoir demandé à F.\_\_\_\_\_ de lui établir une liste de tous les griefs.

**5.** Par courriel du 15 février 2018, F.\_\_\_\_\_ a établi cette liste (pièce 103) réunissant l'ensemble des griefs formulés contre l'appelant par les clientes et constatés par elle-même, dans laquelle figuraient les récriminations suivantes : des ventes forcées, l'absence d'argumentaire, un langage non adapté, l'absence d'adéquation avec les techniques de vente du reste de l'équipe, l'absence de correspondance avec la marque, l'oubli des antivols lors des ventes, le manque de soin des paquets lors de la finition d'une vente (pas de pliage soigné, pas de papier de soie et oubli de remettre les tickets de caisse aux clientes), manque de rigueur dans le suivi des commandes et absence de rappels. Dans son courriel, F.\_\_\_\_\_ précisait encore que l'appelant ne faisait preuve d'aucune implication dans le rangement, l'entretien de la boutique et des stocks, n'avait aucune autonomie et ne prenait aucune initiative, ne travaillait pas proprement, et avait constamment besoin d'être encadré et de se voir répéter les choses plusieurs fois avant que ces dernières ne soient faites correctement. La

première vendeuse y ajoutait que l'appelant fumait de la « weed » avant de venir travailler et pendant les pauses de midi, qu'il se roulait des joints aux toilettes avant les fermetures, et enfin, qu'il n'était pas toujours présentable sur le plan de l'hygiène.

**6.** Durant la première quinzaine de février 2018, U.\_\_\_\_\_ a convoqué l'appelant à un entretien bilatéral au cours duquel elle lui a fait part du mécontentement des clientes et du fait qu'il fumait du cannabis. Elle lui a également communiqué, dans leur intégralité, les griefs évoqués par la première vendeuse et l'a invité à changer d'attitude. Aucune note n'a été prise durant cet entretien. Selon U.\_\_\_\_\_, cet entretien avait valeur d'avertissement oral.

**7.** Par la suite, d'autres plaintes de clientes ont été portées à la connaissance d'U.\_\_\_\_\_ par F.\_\_\_\_\_.

Lors de son audition, U.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir mené une investigation pour s'assurer que les plaintes des clientes étaient fondées. Elle a ainsi demandé à certaines clientes qu'elle connaissait personnellement si les plaintes évoquées par F.\_\_\_\_\_ étaient exactes, ce que celles-ci avaient confirmé. De plus, plusieurs collaboratrices l'avaient informée avoir vu l'appelant fumer du cannabis. Au vu du nombre de témoignages, elle a déclaré avoir considéré les faits comme avérés. Elle a décidé d'alerter la Directrice des ressources humaines, Z.\_\_\_\_\_, à Paris, qui a décidé de mettre un terme au contrat de l'appelant.

**8.** Par courriel du 23 février 2018 (pièce 104), dont l'objet était « Problème P.\_\_\_\_\_ Lausanne », U.\_\_\_\_\_ a écrit à [...], ancienne employée du département des ressources humaines de l'intimée, pour lui demander de l'aide. Elle lui faisait part des problèmes que la boutique rencontrait en raison du comportement de l'appelant, exposant qu'il faisait fuir une clientèle très locale et très fidèle qui ne se sentait pas bien conseillée et à laquelle il forçait la main, qu'il oubliait de faire certaines remises ou d'enlever les antivols à répétition et qu'il n'était pas rigoureux

ni organisé.

**9.** Par lettre du 28 février 2018, remise en mains propres par F.\_\_\_\_\_, en présence de [...], responsable Visual Merchandising, l'appelant s'est vu notifier la résiliation de son contrat de travail avec effet au 31 mars 2018, selon le délai de congé contractuel.

Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> mars 2018, demeuré sans réponse de la part de l'intimée, l'appelant a contesté son licenciement en le considérant comme abusif et dénué de réels et sérieux motifs. Ce courrier contient également les passages suivants :

« (...)

La notification ne contient pas les motifs à l'origine de licenciement qui s'est fait passer pour une lettre de résiliation alors que je n'ai jamais exprimé le souhait de quitter l'entreprise mais j'ai été manipulé par la responsable Et la vendeuse qui m'a obligé de signer le document dans le magasin en me faisant pression que la décision est déjà prise à mon encontre et que je n'ai pas mon mot à dire.

(...)

Aussi, face à cette irrégularité de la procédure ayant conduit à mon licenciement, je me tourne préalablement vers vous afin que nous puissions trouver une solution pour régler à l'amiable notre différend.

En conséquence, j'attends de votre part une réintégration dans mes anciennes fonctions sur le même poste ou un poste équivalent.

A défaut de réponse de votre part dans un délai d'un mois, je me verrais contraint de saisir les juridictions prud'hommales pour voir ma demande aboutir.

(...). »

**10.** Selon « les statistiques de vente par vendeur » établies le 6 mars 2018 par l'intimée, l'appelant a été classé deuxième vendeur sur les six employés de l'intimée pour la période du 9 octobre 2017 au 6 mars 2018 (pièce 3).

**11.** Il ressort du témoignage d'U.\_\_\_\_\_ que F.\_\_\_\_\_ a démissionné le 7 mars 2018.

Par courriel du 21 mars 2018, H.\_\_\_\_\_ a écrit ce qui suit à

Z.\_\_\_\_\_ (pièce 7) :

« (...)

Je me permets aujourd'hui de vous envoyer cet e-mail afin de vous faire part de certains faits qui se sont produits en boutique récemment et qui me laissent dans le plus grand désarroi.

V.\_\_\_\_\_ étant arrêtée pour accident depuis bientôt 3 mois, [...] ayant démissionné du jour au lendemain, nous nous retrouvons Y.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_ et moi livrés à nous-même sans soutien et sans communication avec, pour constatation, suite à la visite d'[...], que l'ensemble des procédures réglementaires voulues par l'entreprise n'étaient appliquées et ce, à notre plus grande surprise et ignorance.

Il nous a été demandé de réaliser la préparation de l'inventaire qui a eu lieu en date du 20.03.2018, chose qui a été effectuée avec méticulosité. Hors (sic), cette préparation a été sciemment sabotée par une personne mal intentionnée en date du 19.03.2018. En effet, bon nombre d'étiquettes contrôlées le matin afin d'effectuer une dernière vérification ont été volontairement arrachées et jetées à la poubelle de la caisse.

Mes collègues m'ont également contactée ce matin (jour de congé) pour m'annoncer qu'il manquait 50.-CHF dans la caisse qui fut comptée par mes soins hier soir et ce, en présence de mon collègue P.\_\_\_\_\_ entre 18h15 et 18h30 heure de fermeture et qui s'avérait être juste.

Les comptes clients du personnel ont été inspectés et j'ai pu constater, preuve à l'appui, que des achats avaient été effectués sur le mien, à mon insu.

Je vous exprime aussi ma plus grande perplexité au vu du climat actuel qu'aucun entretien individuel n'ait été effectué en votre présence.

Travailler chez W.\_\_\_\_\_ était jusqu'à maintenant une fierté et un privilège et j'affirme être une employée irréprochable et compétente. Si maintenant je m'adresse à vous, c'est dans un souci de transparence et de volonté d'avoir des éclaircissements sur la nature des choses qui se déroulent actuellement et ce à un niveau qui (...) dépasse le cadre simple de la boutique.

(...). »

**12.** Par courriers recommandés du 26 mars 2018, adressés respectivement à Z.\_\_\_\_\_ et U.\_\_\_\_\_, l'appelant a contesté une nouvelle fois son licenciement, ajoutant qu'il subissait depuis trois mois une forme d'atteinte à sa personnalité, en particulier du harcèlement moral de la part de F.\_\_\_\_\_ et U.\_\_\_\_\_ visant à le rabaisser et à le

dénigrer. Il a par ailleurs requis les motifs de son licenciement.

L'intimée, par la plume de [...], a répondu à l'appelant le 26 avril 2018 que les motifs de son licenciement étaient les mêmes que ceux qui lui avaient été communiqués oralement, à savoir que son attitude ne correspondait pas aux attentes de la société intimée, plus particulièrement qu'il dégageait une forte odeur de cannabis, ce qui était de nature à causer un dégât d'image important à la société, voire à la marque [...]. L'intimée a par ailleurs contesté tout harcèlement moral de la part de ses collaboratrices.

**13.** Le 26 mars 2018, l'appelant est tombé en incapacité de travail pour cause de surmenage et d'anxiété réactionnelle, selon les termes du certificat médical remis à son employeur.

La fin des rapports de travail initialement prévue le 31 mars 2018 a dès lors été ajournée au 31 mai 2018 par application de l'article 336c CO. L'intimée s'est acquittée du paiement du salaire de l'appelant jusqu'à la fin du mois de mai, l'assurance perte de gain ayant pris le relais par la suite.

L'incapacité de travail s'est poursuivie jusqu'au 31 août 2019.

**14.** Le 8 avril 2019, P.\_\_\_\_\_ a déposé une requête en conciliation dans le conflit de travail l'opposant à B.\_\_\_\_\_SA. La conciliation a échoué.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, au bénéfice d'une autorisation de procéder, P.\_\_\_\_\_ a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une demande au fond dirigée contre B.\_\_\_\_\_SA, concluant au paiement de la somme de 12'940 fr. à titre de dommages-intérêts pour la période allant du 26 mars 2018 au 14 août 2019, ainsi qu'au paiement de la somme de 7'500 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 26 mars 2018, à titre d'indemnité pour tort moral. Il a fait valoir que les conditions de travail (insupportables et oppressantes), ainsi que le

harcèlement psychologique dont il faisait l'objet avaient atteint sa santé au point qu'il n'était plus en mesure de travailler.

Le 2 octobre 2019, l'appelant a déposé une demande complémentaire concluant à la délivrance d'un certificat de travail conforme à la qualité du travail fourni et de sa conduite.

Le 27 novembre 2019, l'intimée a produit une réponse dans laquelle elle a fait valoir, en substance, qu'elle exploitait une marque de prêt-à-porter de luxe, qu'elle se devait dès lors de cultiver une image irréprochable pour ses clients et qu'à cet égard l'attitude de l'appelant sur le lieu de travail n'était pas en adéquation avec celle qui pouvait être attendue d'un employeur de la réputation de B.\_\_\_\_\_SA. Elle a soutenu plus précisément qu'en se présentant sur sa place de travail sous l'influence de cannabis, en en consommant sur place et en adoptant une attitude inappropriée envers la clientèle, l'appelant avait manqué à son devoir de diligence et de fidélité, raison pour laquelle il avait été licencié. Elle a contesté par ailleurs toute forme de harcèlement à son égard.

Par courrier du 24 janvier 2020, l'appelant a déposé des déterminations.

**15.** Le Tribunal a tenu deux audiences.

**a)** Une première audience de jugement a eu lieu le 30 janvier 2020, au cours de laquelle le Tribunal a recueilli les témoignages de V.\_\_\_\_\_, ancienne Store Manager de l'intimée, de I.\_\_\_\_\_, compagne de l'appelant, et d'H.\_\_\_\_\_, ancienne vendeuse-décoratrice de l'intimée.

**aa)** V.\_\_\_\_\_ a confirmé avoir travaillé de juin 2013 à fin juillet 2018 chez B.\_\_\_\_\_SA en tant que responsable de la boutique de la [...] et qu'elle avait eu un accident fin décembre 2017 - début janvier 2018, qui avait occasionné son arrêt de travail jusqu'à avril-mai 2018. Elle a admis n'avoir côtoyé l'appelant que trois mois et ne pas l'avoir vu

travailler en dehors de son temps d'essai. Elle a précisé que durant ce laps de temps, ce dernier avait été, à ses yeux, un bon vendeur, qu'il s'était bien adapté aux règles de l'entreprise, qu'il répondait aux attentes de l'entreprise en termes de performance et qu'elle n'avait jamais rencontré de problèmes quant à son comportement.

**bb)** H. \_\_\_\_\_ a confirmé avoir travaillé avec l'appelant dans la boutique de la [...] et l'avoir vu fumer du cannabis pendant les pauses à l'extérieur du magasin. Elle a également affirmé avoir constaté des erreurs de caisse et un manque de concentration chez l'appelant. Selon elle, ce comportement était en lien avec le fait qu'il fumait, car elle avait pu constater qu'il n'avait pas le même comportement selon qu'il avait fumé ou pas. Elle a précisé avoir su qu'il fumait car elle l'avait souvent surpris les pupilles dilatées lorsqu'il revenait de la pause. Elle a ajouté qu'après avoir fumé du cannabis, les vêtements de l'appelant étaient imprégnés de cette odeur. Elle a encore expliqué que des clientes s'étaient plaintes auprès d'elles de gestes déplacés de la part de l'appelant, soit du fait que celui-ci était trop tactile avec elles. Elle a toutefois précisé que ces plaintes avaient été formulées après le départ de l'appelant et qu'elle-même n'avait rien remarqué à cet égard. Elle a également confirmé que le transfert de marchandises entre les différents points de vente était régulier et effectué par tous les vendeurs, y compris par elle-même et concernait des vêtements ou des sacs, mais pas des colis lourds. Elle a enfin précisé que pour elle, les standards attendus par la clientèle dans le magasin étaient une bonne élocution, la discrétion, l'écoute et une bonne présentation.

**cc)** Quant à la compagne de l'appelant, I. \_\_\_\_\_, elle a tout d'abord expliqué avoir été domiciliée à Lyon jusqu'en novembre 2017, date à laquelle elle avait déménagé en raison de l'emploi de son compagnon à Lausanne. Elle a précisé n'avoir opéré le changement d'adresse qu'en décembre 2017. Elle a en outre déclaré avoir vécu difficilement le licenciement de l'appelant.

**b)** Le 24 août 2020 s'est déroulée la deuxième audience au

cours de laquelle le tribunal a entendu U.\_\_\_\_\_, Retail Country Manager auprès de l'intimée, en qualité de témoin, et interrogé à forme de l'art. 191 CPC l'appelant, ainsi que M.\_\_\_\_\_, administrateur et représentant de l'intimée.

**aa)** U.\_\_\_\_\_ a contesté avoir prononcé des propos en lien avec la couleur de peau de l'appelant et ignorer si F.\_\_\_\_\_ l'avait fait, de même qu'elle a contesté avoir commis des actes de harcèlement moral à son endroit. A cet égard, elle a précisé n'avoir jamais entendu l'appelant évoquer le fait qu'il était harcelé sur la place de travail, mais qu'en revanche, il lui avait fait part du fait que F.\_\_\_\_\_ lui faisait de nombreuses remarques à propos de son travail. Elle a expliqué que lorsqu'elle avait évoqué les plaintes des clientes avec l'appelant, ce dernier avait rétorqué qu'il avait le sentiment de faire correctement son travail. Interpelée par le conseil de l'intimée, elle a en outre confirmé avoir eu au mois de mars un entretien avec l'appelant, à sa demande, après son licenciement, au cours duquel ce dernier lui avait demandé de revenir sur sa décision, ce qu'elle avait refusé. Elle a également précisé que l'appelant n'avait pas évoqué les problématiques de harcèlement lors de cet entretien, mais s'était borné à démontrer, par la production de statistiques, qu'il participait au chiffre d'affaires. Elle a en outre confirmé que les motifs de son licenciement étaient les mêmes que ceux qu'elle lui avait communiqués elle-même lors de l'entretien de février 2018. Elle a également confirmé que c'était elle qui avait envoyé un courriel à Z.\_\_\_\_\_ pour lui réexpliquer les motifs du licenciement de l'appelant et qu'elle n'avait eu connaissance du courrier de Z.\_\_\_\_\_ qu'après le départ de l'appelant, soit après le 22 mars 2018. Interpelée par le conseil de l'appelant, U.\_\_\_\_\_ a encore précisé qu'elle n'avait pas notifié d'avertissement écrit à l'appelant parce qu'elle avait estimé que son ancienneté était très courte par rapport aux griefs invoqués. Elle a en outre expliqué que les entretiens oraux avec F.\_\_\_\_\_ n'avaient pas été formalisés par écrit car il s'agissait de petits points de situation. Elle a toutefois admis qu'elle aurait dû formaliser par écrit l'entretien qu'elle avait eu avec l'appelant en février 2018.

**bb)** M. \_\_\_\_\_ a expliqué en substance être administrateur de l'intimée et n'avoir aucun lien hiérarchique avec les personnes entendues. Il a indiqué avoir été informé du fait que l'appelant fumait de la drogue et du fait qu'il y avait eu des problèmes de comportement avec des clientes, mais ne pas avoir été sollicité pour se prononcer sur la mesure à prendre et n'avoir pas mis son veto à la mesure décidée, soit le licenciement. Il a confirmé qu'à ses yeux, les comportements qui lui avaient été rapportés par F. \_\_\_\_\_ et U. \_\_\_\_\_, ainsi que par H. \_\_\_\_\_, n'étaient pas compatibles avec les critères du service de chez [...] et qu'à cet égard, une réintégration n'aurait pas été envisageable.

**cc)** L'appelant a contesté avoir fumé du cannabis sur la place de travail. Il a admis que F. \_\_\_\_\_ lui avait dit que cela ne sentait pas bon dans les casiers de la boutique, mais sans préciser qu'il s'agissait d'odeurs de cannabis. Il a contesté avoir eu un entretien à ce sujet avec elle. Il a expliqué qu'en revanche, ils avaient un entretien tous les lundis pour fixer les objectifs et que les discussions concernaient uniquement le chiffre à atteindre. Il a admis avoir eu un entretien avec U. \_\_\_\_\_ deux semaines avant d'avoir reçu sa lettre de résiliation au cours duquel elle lui avait dit que le ciel allait lui tomber sur la tête car une cliente s'était plainte de lui. Selon ses déclarations, ce que cette cliente lui reprochait était de lui avoir proposé une jupe trop courte pour son âge. U. \_\_\_\_\_ aurait refusé de lui donner le nom de la cliente et lui aurait précisé qu'elle ne le licenciait pas mais qu'ils auraient un entretien ultérieur pour lui dire ce qu'il en était. L'appelant a ajouté qu'entre cet entretien et celui du 28 février 2018, il n'avait eu aucun entretien particulier ni avec F. \_\_\_\_\_ ni avec U. \_\_\_\_\_. Le 28 février 2018, à la fin de la journée, avant la fermeture, F. \_\_\_\_\_ et [...] l'avaient appelé et lui avaient remis la lettre de licenciement. Il a précisé que F. \_\_\_\_\_ lui avait simplement dit qu'elle lui remettait la lettre à la place d'U. \_\_\_\_\_ et qu'elle ne connaissait pas les motifs pour lesquels il était licencié.

**En droit :**

## **1.**

**1.1** La présente cause présente un élément d'extranéité, compte tenu du domicile de l'appelant en France. Cela étant, les parties ne contestent pas à juste titre que la compétence des tribunaux suisses, y compris celle de la cour de céans, soit donnée dès lors que l'appelant, demandeur à l'action, a habituellement accompli son travail sur le territoire suisse (cf. art. 19 CL [Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dite Convention de Lugano; RS 0.275.12]). Le droit suisse est également applicable (art. 121 al. 1 LDIP [Loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé ; RS 291]).

## **1.2**

**1.2.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC a contrario).

**1.2.2** Formé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

La réponse l'est également (art. 312 CPC).

**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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 4A\_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2 ; TF 5A\_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 5A\_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

### **3.**

**3.1** Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Jeandin, in Bohnet et al.[éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd., n. 6 ad art. 317 CPC).

**3.2** Les pièces produites avec le mémoire d'appel (bulletins de salaire d'octobre et novembre 2020) sont recevables, dès lors qu'elles sont postérieures au jugement attaqué du 27 août 2020 et ont été produites sans retard.

### **4.**

**4.1** L'appelant soutient que le jugement entrepris est muet sur un point décisif. Il aurait ignoré les allégués et les preuves offertes par l'appelant, qui tendaient à mettre en lumière les carences dans l'organisation de la boutique de l'intimée, les mauvaises conditions de

travail qui y régnaient et, surtout, l'inaction de l'intimée pour y remédier. Il ressortirait du dossier que non seulement l'atmosphère de travail à la boutique était atroce, mais également que les employés étaient livrés à eux-mêmes depuis le mois de décembre 2017, soit après l'accident de ski de V.\_\_\_\_\_, qui n'aurait jamais été remplacée. Toujours du point de vue de l'appelant, l'intimée n'aurait pas pris des mesures pour protéger la santé de ses employés, en violation de l'art. 328 CO, et ce moyen de droit était propre, s'il était admis, à fonder la responsabilité directe de l'intimée ou sa responsabilité pour les actes de ses auxiliaires.

L'appelant invoque une violation grave de son droit d'être entendu, soutenant que l'autorité aurait négligé de retenir des faits pertinents allégués et prouvés et n'aurait pas motivé le rejet de ce complexe de faits. Il conclut à l'annulation du jugement entrepris pour le motif que la réparation de ce vice par la cour de céans entraînerait la perte pour l'appelant de la garantie de la double instance cantonale.

**4.2** Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. impose au juge de motiver sa décision, permettant ainsi au justiciable d'exercer son droit de recours en connaissance de cause et à l'autorité de recours d'exercer un contrôle efficace (ATF 136 I 229 consid. 5.2; 121 I 54 consid. 2c; arrêt 5A\_898/2016 du 27 janvier 2017 consid. 4.1.1). Il suffit que le juge mentionne au moins brièvement les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. Il n'est pas tenu d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et arguments invoqués par les parties, mais peut se limiter aux éléments qui peuvent être tenus pour pertinents (ATF 142 III 433 consid. 4.3.2; 142 II 154 consid. 4.2). Du moment que le lecteur peut discerner les motifs ayant guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision. En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs présentant une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et

arguments importants pour la décision à rendre (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 et les références).

En principe, la violation du droit d'être entendu entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond. Cela étant, la jurisprudence admet qu'un manquement à ce droit puisse être considéré comme réparé lorsque la partie lésée a bénéficié de la faculté de s'exprimer librement devant une autorité de recours, pour autant que celle-ci dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure et puisse ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1; 135 I 279 consid. 2.6.1). Une telle réparation doit rester l'exception et n'est en principe admissible que si l'atteinte aux droits procéduraux n'est pas particulièrement grave. En présence d'un vice grave, l'effet guérisseur de la procédure de recours peut également être reconnu lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1; 137 I 195 consid. 2.3.2).

**4.3** En première instance, l'appelant a allégué qu'il y avait une ambiance malsaine au travail et que les conditions de travail avaient entraîné une atteinte à sa santé sous la forme d'une anxiété réactionnelle (notamment all. 8-9, 53-57 73-77 et 79). Le jugement entrepris n'examine pas précisément si l'intimée a violé l'art. 328 CO du fait de l'existence d'une mauvaise ambiance entre ses employés et du manque du personnel. On doit admettre qu'il y a eu violation du droit d'être entendu pour défaut de motivation.

Se pose alors la question de savoir s'il y a lieu d'annuler le jugement attaqué et de renvoyer le dossier de la cause aux premiers juges.

Le vice n'est toutefois pas suffisamment grave pour justifier l'annulation et le renvoi constituerait un rallongement inutile de la

procédure. En effet, l'appelant s'est exprimé en première et en deuxième instances sur le manque d'organisation de l'intimée et sur ses conditions de travail. L'instruction a porté sur ces points. L'appelant le reconnaît, puisqu'il ne demande pas l'annulation du jugement ni le renvoi pour complément d'instruction, mais le renvoi pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il est ainsi conscient que tous les éléments permettant de compléter et/ou de corriger l'état de fait figurent déjà au dossier. Dès lors que les parties ont été entendues, que la cour de céans dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit et qu'elle peut compléter l'état de fait sur la base des preuves d'ores et déjà administrées en première instance et statuer sur les conclusions de l'appelant, l'annulation ne s'impose pas. Dans ces conditions, la perte d'une instance cantonale est admissible, puisqu'elle résulte du fait que la cour de céans est en mesure de guérir la violation du droit d'être entendu (cf. TF 4A\_215/2015 du 15 janvier 2019 consid. 3.4 i.f.).

Il convient d'examiner les moyens de fond de l'appelant.

**5.** L'appelant requiert un complément de l'état de fait pour tenir compte de la mauvaise atmosphère de travail régnant au sein de la boutique, du non-remplacement de V.\_\_\_\_\_, responsable de la boutique de Lausanne, du départ soudain de la première vendeuse F.\_\_\_\_\_, ainsi que de l'inaction de l'intimée malgré le courriel d'H.\_\_\_\_\_ du 21 mars 2018.

Bien que le jugement entrepris indique que V.\_\_\_\_\_ a été en arrêt-maladie et qu'elle a été remplacée ad interim par U.\_\_\_\_\_, sa supérieure hiérarchique (jgt, p. 3 let. D), il ne précise pas la durée de cette absence. L'état de fait a été complété sur ce point, ainsi que sur la nature du climat de travail au moment de l'engagement de l'appelant. De même, comme requis par celui-ci, le présent jugement expose le contenu du courriel du 21 mars 2018 d'H.\_\_\_\_\_ (pièce 7), qui fait état du départ soudain de F.\_\_\_\_\_, ainsi que de l'ambiance qui régnait au sein de l'équipe à ce moment-là.

## **6.**

**6.1** L'appelant critique la constatation de faits et l'appréciation des preuves opérées par les premiers juges. Il leur reproche de s'être fondés sur les témoignages d'U.\_\_\_\_\_, d'H.\_\_\_\_\_ et de M.\_\_\_\_\_ pour retenir que l'attitude de l'appelant au travail était objectivement inappropriée et incompatible avec les exigences de son employeur ; sous réserve des pièces 103 et 104, qui ne seraient que des courriels internes dépourvus de valeur probante, l'intimée n'aurait produit aucune pièce sur ce point. Pour l'appelant, son propre interrogatoire, la pièce 3 (les statistiques de vente), ainsi que le témoignage de V.\_\_\_\_\_ suffiraient à établir qu'il était un bon vendeur, qu'il s'était bien adapté aux règles de l'entreprise, qu'il répondait aux attentes de l'entreprise en termes de performance et que l'intimée n'avait jamais rencontré de problèmes quant à son comportement.

**6.2** 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 143 III 297 c. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 c. 2.1 ; TF 5A\_250/2012 du 18 mai 2012 c. 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 (TF 5A\_812/2015 du 6 septembre 2016 c. 5.2 ; 4A\_394/2009 du 4 décembre 2009 c. 2.4, RSPC 2010 p. 147 ).

**6.3** Le Tribunal s'est basé sur les témoignages concordants d'H.\_\_\_\_\_, qui avait travaillé avec l'appelant depuis son engagement jusqu'à son départ au mois de mars 2018, et d'U.\_\_\_\_\_. La première a déclaré que les vêtements de l'appelant étaient imprégnés de l'odeur du cannabis et a été formelle sur le fait d'avoir vu de ses yeux l'appelant fumer. La seconde a affirmé avoir engagé l'appelant, l'avoir observé au travail, avoir eu des doutes sur la qualité de son travail, avoir eu plusieurs retours négatifs sur lui émanant notamment des clientes, avoir demandé à F.\_\_\_\_\_ d'établir une liste des reproches (le courriel du 15 février 2018) et avoir mené sa propre investigation avant de dénoncer l'appelant aux responsables des ressources humaines. Elle a précisé qu'elle connaissait une grande partie de la clientèle et qu'elle avait interrogé certaines

clientes sur les plaintes évoquées par F.\_\_\_\_\_ ; ces clientes avaient confirmé ces plaintes. Quant à M.\_\_\_\_\_, représentant de l'intimée, il a indiqué que les faits reprochés à l'appelant (le fait de fumer de la drogue et des problèmes de comportement avec des clientes) portaient atteinte à l'image de l'intimée. Sur la base de ces témoignages précis, circonstanciés et convaincants, c'est à juste titre que le Tribunal a constaté que l'attitude de l'appelant au travail n'était pas adéquate.

Le témoignage de V.\_\_\_\_\_ n'était pas susceptible de changer cette appréciation. Celle-ci a travaillé avec l'appelant depuis le mois d'octobre jusqu'au mois de décembre 2017, mais n'a pas vu l'appelant travailler en dehors de son temps d'essai. Elle n'a dès lors pas fait de constatations propres s'agissant des reproches adressés à l'appelant au mois de février 2018. En outre, l'interrogatoire de l'appelant, qui a contesté les reproches de l'intimée, n'était pas de nature à renverser la conviction que le Tribunal s'est forgée sur la base des témoignages précités. On relèvera du reste que l'appelant a admis que F.\_\_\_\_\_ lui avait fait savoir que « ça ne sentait pas bon dans les casiers de la boutique ». Il a également déclaré qu'on lui avait fait des remarques sur des erreurs de caisse « après chaque jour de repos » et qu'il avait appris d'U.\_\_\_\_\_ qu'une cliente s'était plainte de lui. Ces bribes d'informations données par l'appelant vont dans le sens des témoignages retenus par le Tribunal. A cet égard, il est sans incidence que le rendement de l'appelant ait été très bon, puisque son poste lui imposait également de remplir d'autres critères, considérés objectivement comme importants par l'employeur et auxquels il n'a pas répondu.

Le grief est mal fondé et doit être rejeté.

## **7.**

**7.1** L'appelant a conclu à l'octroi d'une indemnité pour tort moral à hauteur de 7'500 fr. et des dommages-intérêts à hauteur de 12'940 fr., en raison de l'incapacité de travailler pour la période du 26 mars 2018 au 31 août 2019. L'appelant a soutenu que les atteintes à sa personnalité (cf. les

allégués relatifs au harcèlement psychologique), ainsi que les conditions de travail chez l'intimée lui avaient causé une anxiété réactionnelle.

**7.2** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile. Il existe différentes formes de stress sur le lieu de travail, qui peuvent notamment résulter d'une mauvaise gestion des ressources humaines, d'une surcharge ou d'un manque de travail ou de conflits sur le lieu de travail. Une surcharge de travail liée à un manque chronique de personnel peut également constituer une violation par l'employeur de son devoir de protéger et de respecter la personnalité de ses employés (Dunand, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 44-46 ad art. 328 CO et les réf. citées).

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a p. 75); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A\_326/2020 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 consid. 3.2 et les réf. citées).

Des prétentions en manque à gagner et en perte de gain peuvent être fondées sur l'art. 328 CO ou sur les art. 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175: lien de causalité nié en l'espèce au vu de l'expertise).

Lorsqu'une incapacité de travailler est à l'origine d'une action en dommages-intérêts, il appartient à la victime, en vertu de l'art. 8 CC, d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que le comportement de l'employeur, par exemple la prétendue omission d'adopter des mesures destinées à protéger sa personnalité et sa santé, a été la condition sine qua non du résultat, soit du dommage subi, par exemple son invalidité. Il s'agit donc de démontrer que si l'employeur avait pris les mesures qu'on pouvait attendre de lui, la victime ne serait pas dans l'incapacité de travailler (Dunand, op. cit., n. 82 ad art. 328 CO).

**7.3** Il est établi que V.\_\_\_\_\_, la responsable de la boutique, a été absente depuis la fin décembre 2017 et qu'elle n'a pas été remplacée avant le mois de juin 2018. Il ressort également de l'instruction qu'au moment de l'engagement de l'appelant, il y avait une mauvaise ambiance entre les employés de la boutique, provenant des suspicions de vol sur la personne de V.\_\_\_\_\_. On peut concevoir que le remplacement d'une employée à 100 % par sa supérieure hiérarchique (U.\_\_\_\_\_), qui avait quinze points de vente à surveiller, n'était pas suffisant, puisque l'employeur a dû procéder au remplacement de V.\_\_\_\_\_ en juillet 2018. Cela étant, il n'est pas établi que l'appelant ait été mis sous pression, qu'il ait subi une surcharge quelconque après le départ de V.\_\_\_\_\_ ou qu'il ait été empêché d'accomplir son travail. Le jugement retient, sans être attaqué sur ce point, que l'appelant n'a pas assumé des tâches en dehors de son cahier des charges. L'appelant se prévaut d'ailleurs des statistiques de l'intimée dans le but de démontrer que depuis son engagement jusqu'au 6 mars 2018 à tout le moins, il avait été un très bon vendeur. Puis, dans son courrier du 1<sup>er</sup> mars 2018, sans évoquer une surcharge de travail, l'appelant a demandé à l'employeur de le réintégrer dans son poste. Ces faits ne permettent pas de retenir que l'appelant vivait mal ses conditions de travail.

Pour prouver l'existence de mauvaises conditions de travail, l'appelant s'appuie également sur la pièce 7, soit sur le courriel d'H.\_\_\_\_\_ du 21 mars 2018. On y décèle certes une surcharge de travail

par les termes « nous sommes livrés à nous-mêmes sans soutien », ainsi qu'une mauvaise ambiance entre collègues liée au sabotage d'inventaire (qui a eu lieu le 19 mars 2018), aux suspicions de vol d'argent dans la caisse (le 20 ou le 21 mars 2018) et aux achats non autorisés sur le compte d'H.\_\_\_\_\_. Selon ce courriel, il s'agissait de faits récents (« travailler chez W.\_\_\_\_\_ était jusqu'à maintenant une fierté et un privilège »), qui s'étaient passés après le départ de la première vendeuse F.\_\_\_\_\_, partie du jour au lendemain le 7 mars 2018. S'il est établi qu'il y a eu un sous-effectif, ainsi qu'une mauvaise ambiance entre les employés après le départ de F.\_\_\_\_\_, il n'est pas établi dans quelle mesure cette situation a affecté la santé et la capacité de travail de l'appelant. Cela est d'autant moins évident qu'entre le départ de F.\_\_\_\_\_ (le 7 mars 2018) et le départ de l'appelant (le 26 mars 2018), il s'est passé seulement trois semaines, de sorte que le stress physique ou émotionnel qui aurait été subi par l'appelant et le manque d'organisation imputable à l'employeur ont été de courte durée. Entendue en qualité de témoin, I.\_\_\_\_\_, la compagne de l'appelant, n'a en particulier rien dit en ce qui concerne l'état de stress ou le surmenage de l'appelant. Le certificat médical, établi le 26 mars 2018, soit cinq jours avant la fin du contrat de travail, n'est pas motivé et n'est donc pas susceptible d'établir que le manque d'effectif au travail et l'ambiance entre les employés de l'intimée serait la cause sine qua non de l'incapacité de travailler de l'appelant. On relèvera que celui-ci a allégué pour la première fois que les conditions de travail et la mauvaise ambiance au travail avaient eu un impact sur sa capacité de travailler et sa santé, dans sa demande du 1<sup>er</sup> octobre 2019. L'appelant, assisté d'un avocat, était en outre conscient qu'il devait établir le lien de causalité naturelle entre les conditions de travail et l'atteinte à sa santé, respectivement à sa capacité de travail. En effet, il avait allégué que le manque d'organisation au sein de la boutique, le non-remplacement de la responsable de cette boutique, couplé à des tensions au sein des employées, avaient pesé de tout leur poids sur les conditions de travail de l'appelant (all. 73). Il avait ajouté que sa santé s'était progressivement dégradée, au point qu'il n'était plus en mesure de travailler, parce qu'il ne pouvait plus continuer à supporter les conditions de travail devenues insupportables et oppressantes (all. 74). Pour l'allégué

73, l'appelant a offert la preuve par expertise. Pour autant qu'on puisse considérer ce moyen de preuve adéquat s'agissant d'une question qui relève de l'appréciation du juge, l'appelant y a de toute manière implicitement renoncé, puisque l'instruction a été close sans autre réquisition (PV audience du 24 août 2020). Quant à l'allégué 74, l'appelant n'a pas offert de moyen de preuve, la problématique exposée relevant là aussi de l'appréciation du juge, comme il l'a du reste lui-même indiqué. Au surplus, dans son appel, l'appelant ne requiert aucune mesure d'instruction et ne se plaint pas de ne pas avoir pu faire administrer un moyen de preuve.

En définitive, à supposer que l'employeur ait violé son devoir de protection prévu par l'art. 328 CO, un rapport de causalité naturelle entre ses prétendus manquements et les préjudices qu'il aurait subis n'est pas établi.

## **8.**

**8.1** Au vu de ce qui précède, l'appel, mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

**8.2** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 lit. c CPC).

L'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), versera à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance, par 1'500 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

**8.3** Me Laurent Savoy, conseil de l'appelant, a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Dans sa liste d'opérations du 21 juillet 2021, il indique que 3 heures et 20 minutes ont été effectuées par un avocat et 9 heures et 50 minutes par un avocat-stagiaire. Cette durée n'est pas excessive et peut être admise. Les honoraires de Me Savoy, 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]) pour les opérations effectuées par l'avocat et de 110 fr. (art. 2 al. 1 let. b RAJ) pour

celles effectuées par l'avocat-stagiaire, s'élèvent à 1'681 fr. 65 ([180 fr. x 3h20] + [110 fr. x 9h50]), montant auquel s'ajoute des débours forfaitaires par 33 fr. 63 (1'681 fr. 65 x 2%) et la TVA de 7,7% sur le tout, par 132 fr. 07, ce qui donne un total de 1'847 fr. 35, arrondi à 1'848 fr.

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, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC).

Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (anciennement Service juridique et législatif) de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDP]; BLV 121.02]).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'indemnité de Me Laurent Savoy, conseil d'office de l'appelant P.\_\_\_\_\_, est arrêtée à 1'848 fr. (mille huit cent quarante-huit francs), TVA et débours compris.
- IV.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
- V.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**VI.** L'appelant P.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée B.\_\_\_\_\_SA la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens 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 Laurent Savoy, avocat (pour P.\_\_\_\_\_),
- Mes Nadine von Büren-Maier et Hannah Cipriano-Favre, avocates (pour B.\_\_\_\_\_SA).

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

- Mme la Présidente 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 :