P322.041919-231241
362

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 16 août 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Rouleau et Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

*****

Art. 336 CO ; 8 CC

Statuant sur l'appel interjeté par **Z._____**, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 24 février 2023 par le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **X._____ SÀRL**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 juillet 2023, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande du 14 octobre 2022 de Z._____ contre X._____ Sàrl (I), a dit que le demandeur devait 2'500 fr. de dépens à la défenderesse (II), a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (III) et a rendu son jugement sans frais (IV).

En droit, le tribunal a considéré que la défenderesse avait établi l'existence de motifs pour licencier le demandeur, qui avait fait l'objet de nombreux reproches, d'avertissements et de plaintes de clients, qui n'avait pas respecté le règlement interne lors d'événements survenus en janvier et le 4 février 2022 et qui avait eu une discussion houleuse avec l'associé gérant président, de sorte que le congé ne pouvait pas être considéré comme lié à des prétentions formulées par le demandeur. Il a par ailleurs refusé les montants réclamés à titre de rémunération pour le temps passé à rédiger des rapports, pour le motif que ces documents devaient être établis durant le temps de service, selon les témoins, et non après, qu'il appartenait au demandeur d'indiquer ses heures de travail sur les tableaux à sa disposition et que celui-ci n'avait jamais contesté les décomptes salariaux reçus au fil des années. Enfin, les premiers juges ont refusé les montants réclamés au titre de l'obligation d'arriver 15 minutes à l'avance sur site, dès lors que cette obligation n'avait pas été établie, le règlement demandant aux agents d'arriver à l'heure, que le temps de déplacement était payé selon la Convention collective de travail et que le demandeur, là encore, n'avait jamais émis des prétentions à ce sujet en remplissant les tableaux des heures effectuées, ni contesté les décomptes salariaux.

B. Par acte du 8 septembre 2023, Z._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant avec suite de frais et dépens à sa réforme, principalement en ce sens que sa demande

soit admise et que X._____ Sàrl (ci-après : l'intimée) doive lui payer les montants suivants :

- 8'738 fr. 40 net à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 6'120 fr. 70 brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er décembre 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour le temps de travail consacré à la rédaction des rapports de mission durant la période 2020 à 2022 ;
- 6'900 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er décembre 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour le temps de travail consacré à la rédaction des rapports de mission durant la période 2020 à 2022 (*recte* : période 2017-2019) ;
- 3'059 fr. 80 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er décembre 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour le temps de travail consacré aux « 15 minutes d'avance de courtoisie » durant la période 2020 à 2022 ;
- 2'500 fr. brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er décembre 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour le temps de travail consacré aux « 15 minutes d'avance de courtoisie » durant la période 2017 à 2019.

En ce qui concerne les deux derniers postes précités, il a conclu, subsidiairement, à ce que l'intimée doive lui payer le montant brut de 4'419 fr. 67 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er décembre 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour le temps de travail consacré aux « 15 minutes d'avance de courtoisie » durant la période 2017 à 2022.

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, dont le siège est à [...], est une société active dans le domaine de la surveillance et de la protection. K._____ en est l'associé gérant président avec signature individuelle.

2. **a)** Par contrat de durée indéterminée du 21 avril 2016, prenant effet le jour même, l'intimée a engagé l'appelant en qualité d'agent de sécurité auxiliaire (catégorie C) pour un salaire horaire brut de 22 fr. 20.

b) Dès le 1er juillet 2018, l'appelant a travaillé en qualité d'agent de sécurité professionnel (catégorie B), pour un salaire annuel de 36'792 fr., payable en douze mensualités de 3'066 fr. et une durée de travail mensuelle de 120 heures.

c) Par avenant du 26 mars 2021, il a été convenu entre les parties que dès le 1er juin 2021, l'appelant travaillerait 75 heures par mois pour un salaire annuel de 24'075 fr., payable en douze mensualités de 2'006 fr. 25.

d) Les contrats précités étaient régis par la Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés (ci-après : la CCT sécurité privée) et intégraient le règlement de service de l'intimée.

e) Le règlement de service de l'intimée prévoit notamment que l'agent de sécurité ne réagit pas aux critiques d'autrui (ch. XII, ch. 1), qu'il s'engage à respecter les horaires et à tenir à jour ses rapports journaliers avec une situation toutes les heures (ch. XII, pt 4 *in fine*) et qu'une indemnisation pour les déplacements est rétribuée à hauteur de 12 fr. 60 pour une distance de 10 à 20 km, de 37 fr. 80 pour une distance de 20 à 30 km et au-delà selon la formule (2 x [kilométrage effectif - 10 km] x 0,7 fr. + 2 x [kilométrage effectif - 10 km] x 0,56 fr.) (ch. VIII, pt 3). Ce dernier point reprend *in extenso* l'art. 18 CCT sécurité privée.

3. **a)** Au début de l'année 2021, l'intimée a réduit le nombre d'heures de travail de l'appelant. Cette diminution a fait l'objet d'un nouveau contrat signé le 26 mars 2021 et prenant effet le 1er juin 2021 (cf. ch. 2c ci-dessus). Selon l'appelant, l'intimée a justifié cette réduction par son manque de qualifications informatiques et par la diminution

générale du nombre de missions. L'intimée a allégué pour sa part que la diminution des heures de travail avait eu pour cause la plainte de plusieurs clients (pièces 102, 103, 104, 105, 106) qui n'étaient pas satisfaits du travail de l'appelant. Les causes de ce mécontentement étaient ses retards, tant en mission qu'au sein des locaux de l'intimée, sa passivité face à une situation qui méritait l'intervention d'un agent de sécurité ou le non-respect du cahier des charges. Le témoin U._____, responsable des agents de sécurité auprès de l'intimée, a confirmé les griefs émis contre l'appelant dans son courriel du 14 juillet 2021, en indiquant que celui-ci s'était montré non professionnel, ne connaissait pas sa mission et n'avait pas lu le cahier des charges fait en petit exemplaire à porter sur lui et qu'il avait dû le reprendre en lui disant que s'il continuait avec son comportement, il devrait rentrer. De son côté, X._____, employée administrative auprès de l'intimée, a déclaré qu'à sa connaissance il n'y avait pas eu de plainte de clients en 2021, mais que l'appelant était difficilement plaçable en mission également en raison de son comportement et par le non-respect du cahier des charges.

b) Ces faits sont corroborés par divers avertissements notifiés à l'appelant, notamment en dates des 21 mars et 24 mai 2017 (pièces 117 et 119) et 2 mars et 15 juillet 2021 (pièces 106 et 108). Au regard de ces plaintes, l'intimée reconnaît qu'elle ne pouvait plus autant engager l'appelant sur le terrain, ce qui l'avait obligée à remplacer le deuxième contrat de travail du 19 juin 2018 par le troisième contrat de travail prenant effet le 1er juin 2021, diminuant le nombre d'heures mensuelles à 75 heures. Selon elle, l'appelant avait accepté le contrat de réduction de son temps de travail et n'avait jamais émis la moindre protestation à son encontre.

c) De son côté, l'appelant a indiqué qu'à la suite de la baisse de son temps de travail et après s'être enquis auprès de ses collègues, il avait constaté que le nombre de missions attribuées à ses collègues ne diminuait pas et que les qualifications informatiques demandées consistaient à scanner des code QR, chose dont il s'estimait parfaitement capable. Ainsi, toujours selon lui, la quotité d'heures supplémentaires

effectuées par ses collègues ne diminuait pas, alors que sa propre moyenne mensuelle d'heures de travail était passée de 134,13 heures entre le 1er janvier et le 31 mai 2021 à 83,55 heures entre le 1er juin et la fin de l'année 2021.

d) Lors de son audition, le témoin W._____, qui a travaillé comme agent de sécurité pour l'intimée et qui est accessoirement le beau-fils de K._____, a déclaré que ses heures de travail avaient également diminué en 2021.

4. **a)** Il ressort du « procès-verbal d'audition – plainte » du 24 janvier 2022 établi par la police de l'Ouest lausannois que dans la nuit du 8 et 9 janvier 2022, l'appelant et B._____ avaient découvert un groupe de jeunes dans le parking du Centre commercial de [...] lors d'une ronde. Alors qu'ordre leur avait été donné de quitter les lieux, ceux-ci s'étaient agités et l'un d'eux aurait injurié ou, à tout le moins, fait un doigt d'honneur à l'appelant. B._____ a déclaré que l'appelant se serait également énervé au regard de la situation et aurait sorti son téléphone pour filmer ou prendre des photos de la scène. A la question de savoir si l'appelant s'était montré agressif, il a déclaré que celui-ci avait commencé à filmer les jeunes quand ils étaient arrivés et que c'était comme ça que c'était parti, qu'il avait alors dit à l'appelant de se calmer et que plus il s'énervait plus l'autre allait s'énerver aussi.

Quant au rapport d'intervention interne à l'intimée, signé par l'appelant, il indique qu'en date du 8 janvier 2022, celui-ci a voulu faire une photo et les jeunes ont commencé à proférer des insultes.

b) Le lendemain, soit le 9 janvier 2022, l'appelant, accompagné par son collègue A._____, qui faisait une ronde dans le même parking, avait rencontré à nouveau un groupe de jeunes et avait été menacé par le même jeune qu'à l'occasion du précédent épisode. A._____ a déclaré, lors de son audition par la police cantonale, qu'il faisait une ronde avec l'appelant, qu'il tenait à dire que celui-ci avait eu un comportement déplacé et qu'il manquait de respect aux gens, que ce soir-

là l’appelant avait insulté les jeunes, que généralement, il parlait mal aux gens et que c'était pour cette raison qu’il en avait parlé à son employeur pour ne plus travailler avec lui, qu’il était arrivé sur place une minute après l’appelant et ne savait pas si le jeune l'avait menacé ou insulté, qu’il n’avait rien entendu à ce sujet et qu’ils s’étaient tous les deux embrouillés, mais que c'était normal quand les gens se faisaient traiter comme des chiens.

L’appelant a allégué que cet événement s'était en réalité passé le 21 janvier 2022, ce qui est confirmé par les plannings de l’intimée.

5. En date du 3 février 2022, un collègue de l’appelant a informé l’intimée par courrier électronique qu'il ne souhaitait pas retourner sur le site du centre commercial […] à […], à cause d'un problème lié à l’appelant, qui aurait des difficultés avec des jeunes sur le parking sur site.

6. Le 4 février 2022, un nouvel incident s'est produit lors d’une nouvelle mission de l’appelant pour le compte de l’intimée à […] de […].

Selon l’appelant, un individu interdit de site l'aurait violemment pris à partie. Il n'aurait alors obtenu aucune aide ou soutien des employés du Centre commercial – hormis d'un certain […], employé de […], qui a appelé la police – ou de la direction de […], fait dont il s’est plaint dans un courriel envoyé à son employeur le 7 février 2022. Une fois la police arrivée sur le site, il y aurait eu selon lui la confirmation que l’individu en question était bel et bien interdit de site et que lui-même avait agi de manière conforme à sa fonction d'agent de sécurité.

Selon l’intimée, l’appelant aurait adopté un comportement actif – contrairement aux usages de la profession d'agent de sécurité qui préconisent un comportement défensif uniquement – choquant ainsi le personnel du centre commercial et ses supérieurs. Le témoin U._____ a affirmé avoir appris que le personnel de […] avait été choqué par l'intervention de l’appelant.

7. Le 7 février 2022, à la suite de cet incident, l'appelant a rencontré K._____ dans son bureau. Les parties s'accordent à dire que cet entretien s'est mal passé.

L'appelant a affirmé avoir fait part de son souhait à l'intimée que l'incident précité ne se reproduise pas et d'obtenir du soutien de son employeur. Il aurait également interpellé l'intimée sur la baisse d'heures de travail lui étant attribuées. K._____ se serait mis en colère et aurait ensuite tenu des propos agressifs à son encontre, allant jusqu'à lui demander de quitter les lieux en faisant un compte à rebours. Le témoin U._____ n'a pas été en mesure de corroborer ces dires ; il se rappelle, sans se souvenir de la date, avoir entendu que dans un autre bureau, deux personnes parlaient fort et qu'il y avait des tensions. Il a également affirmé avoir entendu un numéro, il s'agissait du numéro 3, sans qu'il sache à quoi cela correspondait et ce qu'il s'était dit. La témoin X._____ a également entendu un décompte, mais ne savait pas ce qu'il représentait et a reconnu que la discussion était vive, tout en précisant qu'elle avait entendu que K._____ parlait simplement fort mais ne hurlait pas. Sans connaître la teneur de la discussion, le témoin W._____ a reconnu que K._____ pouvait être, de manière générale, violent tant verbalement que physiquement.

L'intimée soutient quant à elle que l'appelant avait tenu des propos injurieux à l'encontre de K._____, alors que celui-ci lui avait simplement reproché son comportement du 4 février 2022. Prié de quitter les lieux, l'appelant aurait refusé.

8. Le 7 février 2022, l'appelant a adressé un courriel à P._____, représentante du personnel, et à l'adresse générique de l'intimée, dans lequel il a exposé sa version des faits et indiqué qu'il ferait valoir ses droits dans le cas où il n'obtiendrait pas d'explications.

9. Un entretien a eu lieu le 9 février 2022 en présence de l'appelant, de X._____ et de P._____. A cette occasion, les

représentantes de l’intimée auraient rappelé à l’employé non seulement l'incident du 4 février 2022 et la discussion avec K._____, mais aussi les différentes plaintes des clients reçues à son encontre.

Selon l’intimée, l’appelant aurait, lors de cet entretien, exprimé sa volonté de quitter ses fonctions auprès de l’intimée, ce que ses interlocutrices auraient immédiatement accepté. X._____ a confirmé ce fait lors de son audition. Les parties seraient alors convenues de mettre fin aux rapports de travail, tout en respectant le délai de congé légal et en s'engageant à remettre à l’appelant un bon certificat de travail. L’appelant conteste cette version des faits. Il a déclaré ne jamais avoir exprimé une volonté de cesser son activité auprès de l’intimée.

10. L’appelant a été en arrêt maladie, puis en vacances, entre le 9 février 2022 et le 9 mars 2022.

11. Par courrier adressé à l’appelant le 9 mars 2022, l’intimée a « confirmé » son licenciement pour le 31 mai 2022.

12. Dans un courrier adressé au conseil de l’appelant le 6 mai 2022, l’intimée a motivé le licenciement par « des problèmes récurrents sur des missions puis dernièrement avec Mr K._____ lors d'un entretien durant lequel Mr Z._____ a directement insulté Mr K._____ ». Elle a par ailleurs relevé que lors d’une discussion ouverte avec Mmes X._____ et P._____ le 9 février 2022, l’appelant avait fait part de sa volonté de ne plus continuer à occuper sa fonction.

L’appelant a contesté ces motifs dans son courrier du 10 mai 2022, estimant que ce licenciement était dû au fait qu'il avait indiqué vouloir faire valoir ses droits et constituerait un congé-représailles. Selon ses écrits, ses états de services seraient irréprochables, toutes ses missions ayant toujours été menées à bien, et il aurait entretenu d'excellents rapports avec ses collègues.

13. Entre le 9 mars 2022 et le 12 mai 2022, l’appelant a continué son activité pour le compte de l’intimée. Il a reçu un avertissement en date du 18 mars 2022 en raison de deux manquements ayant eu lieu le 15 mars (perte d'une clé et non-armement de l'alarme) et le 16 mars (absence de verrouillage des portes et non-armement de l'alarme). Il a contesté être fautif et a imputé les dysfonctionnements à une erreur de WIFI. Lors de son audition par le tribunal, il a précisé qu'il n'avait pas perdu les clés, mais les avait gardées sur lui puisqu'il retournait travailler le lendemain sur le même site.

14. À compter du 13 mai 2022, l’appelant a à nouveau été en incapacité de travail, de sorte que le délai de congé a été reporté au 30 novembre 2022.

15. Le 28 juin 2022, l’appelant a ouvert action à l'encontre de l’intimée par le dépôt d'une requête de conciliation, laquelle n'a pas abouti. Une autorisation de procéder a été délivrée par la Présidente du tribunal le 29 août 2022.

16. Le 14 octobre 2022, l’appelant a déposé une demande à l'encontre l’intimée, en concluant à ce qu'elle soit condamnée à lui payer les montants bruts de :

- 8'738 fr. 40 en application de l'art. 336a al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220),
- 2'679 fr. 95, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2022, sous déduction des charges sociales, à titre d'un dépassement du taux d'occupation annuel pour l'année 2020,
- 6'120 fr. 70, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour la rédaction des rapports pour les années 2020 et 2022,
- 3'059 fr. 80, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2022, sous déduction des charges sociales, à titre de rémunération pour sa présence sur le lieu des interventions 15 minutes avant le début de la mission pour les années 2020 à 2022,

- un montant à déterminer en cours de procédure à titre de rémunération pour sa présence sur le lieu des interventions 15 minutes avant le début de la mission pour les années 2017 à 2019,
- un montant à déterminer en cours de procédure à titre de rémunération pour la rédaction des rapports pour les années 2017 et 2019.

Dans ses déterminations produites le 6 janvier 2023, l'appelant a chiffré ses deux dernières conclusions à 2'500 fr., respectivement à 6'900 fr. brut, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2022.

Ces prétentions ont toutefois été réduites à 30'000 fr. afin de demeurer dans la compétence du tribunal de prud'hommes.

17. **a)** Lors de l'audience d'instruction tenue le 10 janvier 2023, les témoins suivants ont été entendus : U._____, X._____ et B._____. En outre, lors de cette audience, l'intimée a reconnu devoir à l'appelant la somme de 2'434 fr. 65 pour un dépassement du taux d'occupation annuel pour l'année 2020 et a attesté par pièce de ce paiement. A toutes fins utiles, l'intimée a soulevé l'exception de prescription.

b) En ce qui concerne les rapports journaliers de mission, U._____ a déclaré ce qui suit :

> « Chaque 30 minutes, on demande à l'agent d'écrire le rapport. S'il ne le fait pas au fur et à mesure, je demande qu'il le fasse. Par contre, dans les bars, on le fait à la fin du service, c'est la seule exception ».

X._____ a également déclaré qu'il était inexact que l'appelant devait revenir après chaque mission pendant 30 minutes rédiger ses rapports de missions. B._____ a précisé que les rapports devaient être rédigés à chaque événement et pendant ce dernier.

c) Selon l’appelant, les agents de sécurité avaient pour consigne de se présenter sur leur lieu de mission systématiquement au moins 15 minutes avant l'heure indiquée pour le début effectif de la mission ; c'est ce que l’intimée appelait selon lui le « quart d'heure de courtoisie ». A la question de savoir s'il était effectivement ordonné à chaque agent d'arriver 15 minutes avant le début d'une mission, U._____ a répondu que non, qu’ils devaient juste être à l’heure. X._____ a confirmé ces propos en affirmant qu'il était inexact que l’appelant devait se présenter 15 minutes avant le début de chaque mission.

d) Au surplus, les déclarations des témoins ont été directement intégrées aux faits exposés.

18. Lors de l’audience d’instruction et de jugement du 22 février 2023, l’appelant a été entendu, tout comme W._____ en qualité de témoin. Ce dernier a pour sa part reconnu qu’il rédigeait les rapports de mission une fois le travail terminé, mais par seule convenance personnelle, en déclarant ceci :

> « certains faisaient le rapport juste avant la fin du service, mais ça dépendait des personnes. Moi, je le faisais après la fin du service au bureau […] ».

Au surplus, les déclarations de ce témoin et de l’appelant ont été directement intégrées aux faits exposés.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes 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*).

Formé en temps utile contre une décision finale 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.

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 (Jeandin, *in* Bohnet et alii [éd.], CR-CPC, 2e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43) 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). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

2.2 En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'art. 247

al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple – qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale –, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in CR-CPC, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2). Lorsque les parties sont représentées par un avocat, le tribunal peut et doit toutefois faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (Message du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse [ci-après : Message CPC], FF 2006 6841, 6956 ch. 5.16 ad art. 242 et 243 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3).

3.

3.1 L'appelant doit expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié notamment en raison d'une constatation inexacte des faits. Il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux "pièces du dossier", sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 6 février 2012/59). De même, lorsque l’appelant retranscrit ce qu’il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l’état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l’objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d’appel est irrecevable. Il n’appartient pas à la Cour d’appel de comparer l’état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les

éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l’appelant (CACI 29 juin 2017/273; CACI 21 novembre 2018/651; CACI 16 décembre 2019/665 ; CACI 8 juin 2020/223 ; CACI 5 mai 2022/241 ; CACI 4 juillet 2023/268).

3.2 En l’espèce, le chapitre I de l’acte d’appel, intitulé « rappel des faits », contient une série de faits, accompagnés de l’indication de moyens de preuves. Il ne comporte toutefois aucune critique de l’état de fait du jugement, de sorte que cette partie de l’appel doit être considérée comme irrecevable.

4.

4.1 L’appelant se plaint tout d’abord de constatations inexactes de faits.

4.1.1 Il se prévaut tout d’abord d’une constatation inexacte des faits en lien avec le caractère abusif du congé, soutenant implicitement que le motif réel du congé était la demande faite à son employeur de protéger sa personnalité au sens de l’art. 328 CO lors d'un entretien avec l'associé gérant président le 7 février 2022 et par courrier du même jour, soit deux jours avant l’annonce de son licenciement. Il reproche ainsi aux premiers juges d’avoir considéré que les manquements qui lui étaient reprochés avaient été établis, en accordant un poids démesuré aux allégations de l’intimée et en examinant de manière insuffisante la force probante de ses propres moyens de preuve. Concrètement, le tribunal aurait « pris pour argent comptant les déclarations de l'intimée et de ses employés, entendus en qualité de témoins ». Les faits ne seraient ainsi même pas rendus vraisemblables, encore moins corroborés par une quelconque preuve tangible.

L’appelant s'attache à démontrer que les reproches et avertissements qu'il a reçus au fil des ans, comme les plaintes des clients, étaient globalement infondés ou en tout cas sans lien avec les motifs de licenciement invoqués le 9 mars 2022. Il estime que c'est son patron qui s'est mal comporté lors de l'entretien du 7 février 2022, et pas lui. Il

conteste tout reproche s'agissant des événements de janvier 2022 et du 4 février 2022, estimant que le témoignage de son collègue doit être « grandement relativisé » : il avait été à plusieurs reprises agressé, injurié par une personne interdite de site, et il avait répondu calmement, sans plaquer l'intéressé au sol. Son employeur aurait dû le dispenser de retourner sur ce site, conformément à sa demande, mais il ne l'avait fait qu'après l'avoir informé de son licenciement, le 9 février 2022.

L’appelant invoque les pièces qu'il a produites et le témoignage de W._____, seul crédible à ses yeux, car il n’était plus employé de l’intimée.

Le fait que l’intimée ait allégué qu’il avait consenti à démissionner et les motifs de licenciement invoqués successivement, dont certains postérieurs au licenciement du 9 mars 2022, montreraient selon lui que l’intimée était de mauvaise foi. Celle-ci avait déjà utilisé des procédés illicites puisqu'elle avait été condamnée pour un licenciement immédiat injustifié. Elle avait une méthode consistant à placer le collaborateur visé sur un site sensible pour le pousser à la faute. Par ailleurs, il était vraisemblable qu'elle contournait les « remparts légaux afférents au congé-modification par la conclusion successive de contrats, aux conditions chaque fois plus précaires ».

4.1.2 En ce qui concerne ensuite les heures supplémentaires, l'appelant fait valoir que la problématique du quart d'heure de courtoisie s'était déjà posée à l'égard d'un autre travailleur (cf. P. 15 et pas 14) ; que le témoin W._____, seul crédible, avait confirmé cette obligation ; que l’intimée avait à tout le moins admis que ces 15 minutes soient rémunérées lorsque des heures supplémentaires étaient expressément demandées comme pour les missions [...], [...] et [...] ; que la rémunération prévue par la CCT pour le déplacement consiste en une indemnisation des débours en cas d'utilisation du véhicule privé, et pas un salaire pour le temps de ce trajet ; qu'il avait rempli ses décomptes d'heures et faisait confiance à son employeur, raison pour laquelle il n'avait pas contesté ses décomptes salariaux, et qu'on ne pouvait pas

considérer le temps écoulé depuis lors comme une renonciation à son droit ; pour la rédaction des rapports, il fait valoir que le travailleur doit forcément en établir un à la fin de sa mission et par conséquent rester plus longtemps.

4.2

4.2.1 L'appelant n'indique pas quel fait retenu dans le jugement serait erroné. Il reprend sa vision des choses, qu'il voudrait nous voir partager. Il faut dire que la partie factuelle du jugement est extrêmement neutre ; elle présente les allégations des parties sans vraiment trancher à ce stade. Ce n'est que dans la partie « droit », au moment d'apprécier la situation, que le tribunal opte, quand c'est nécessaire, pour une version ou l'autre. Il faut donc reprendre l'appréciation des preuves de manière globale.

D'une façon générale, on peut bien admettre que les employés de l'intimée ont des raisons de la soutenir sur des questions de fonctionnement général ; ils n'ont en revanche pas de raison de nuire à l'appelant sur des questions liées à certaines missions spécifiques. Quant au témoin de W._____, il est tout sauf neutre, en dépit de ce que soutient l'appelant, puisqu'il est le beau-fils de l'associé gérant président de l'intimée – soit le fils de son épouse –, et a admis être en « très mauvaise entente » avec l'intéressé, dont il dit qu'il a été violent à son égard ; il conserve manifestement de l'amertume pour la manière dont il a été traité dans cette entreprise.

4.2.2 Il y a des pièces bien antérieures à la résiliation du contrat de travail qui démontrent que l'appelant ne donnait pas toujours satisfaction. Même si on met de côté les pièces dont l'origine, la cible ou le motif est peu clair ou sujet à interprétation (P. 102 à 104, 117), les pièces 105, 106, 108 et 119 demeurent sans ambiguïté. Dans la pièce 106, par exemple, qui consiste en un échange de mails, l'appelant répond à son employeur, qui lui demande d'expliquer ou de justifier son retard, sur un ton inapproprié (« j'étais que trois minutes de retard ils ont fait un drame

nombre deux fois moi que j'ai fini mon service de cinq à 10 minutes je fais pas un train pareil »).

4.2.3 S'agissant des incidents de janvier 2022 à [...], pour lesquels l'appelant a déposé une plainte pénale, ses collègues ont été entendus par la police (P. 51). Or l'agent de sécurité B._____ indique que si l'appelant a été injurié, il s'est aussi énervé et la situation a dégénéré parce que l'appelant avait sorti son téléphone pour filmer ou photographier le groupe de jeunes impliqués. De même, l'agent de sécurité A._____ a indiqué que l'appelant avait eu un comportement déplacé, manquait de respect aux gens et avait, la nuit en question, aussi injurié les jeunes.

4.2.4 L'argument de l'appelant concernant la baisse de ses heures dessert sa cause. Si l'intimée essayait de « se débarrasser » de lui alors qu'elle avait toujours autant de travail et engageait par ailleurs, comme il le prétend, cela donne à penser que c'est bien l'appelant qui ne donnait pas satisfaction.

4.2.5 L'appelant soutient en vain que l'employeur ne l'a pas protégé après ses plaintes du 7 février 2022 (P. 6), étant précisé qu'il n'est pas établi que l'appelant aurait requis l'intervention de son employeur avant cette date, en raison des incidents de janvier 2022 et du 4 février 2022, les incidents de janvier n'étant même pas mentionnés dans la demande. L'appelant a eu l'entretien houleux avec K._____ le 7, qui était pour lui un jour de congé, puis un autre avec X._____ et [...] le 9. Par courriel du 10 février 2022, l'employeur l'a dispensé de la mission problématique à [...] (P. 111). L'appelant a de toute façon été en arrêt maladie dès le 10 février (P. 110), puis en vacances, et n'est revenu au travail que le 9 mars 2022. Il se plaint d'avoir été licencié par oral lors de l'entretien du 9 février 2022. Mais il n'a jamais allégué ces faits dans sa demande ou ses déterminations. Cet argument repose sur l'allégué, contesté, de l'intimée qui prétend qu'il y a eu, à cette date, un accord mutuel pour mettre fin aux relations de travail.

Le seul grief fondé concerne le compte à rebours entamé par K._____ lors de l'entretien du 7 février 2022, qui paraît suffisamment établi par les témoignages. Toutefois, le mail de doléances de l'appelant (P. 6) est postérieur à cet entretien. On ne peut donc pas en déduire que l'associé gérant président s'est énervé en raison de prétentions émises. L'appelant y mentionne d'ailleurs que le rendez-vous avait été fixé pour « clarifier la situation », car on comprend que son intervention avait été critiquée. L'état de fait ne sera ainsi pas complété, le compte à rebours en question n'étant à lui seul aucunement pertinent pour l'issue du litige.

4.2.6 En ce qui concerne les 15 minutes de courtoisie, le jugement ne pas fait état de la pièce 15, ni de l'allégué 132 de l'intimée. La P. 15 est un jugement rendu dans une cause similaire opposant un agent de sécurité de l'intimée et celle-ci, où l'appelant a été entendu comme témoin et la même avocate que l'appelant défend le demandeur. Ce jugement retient que les agents avaient effectivement pour consigne de venir sur leur lieu de mission 15 minutes avant l'heure indiquée pour le début effectif de la mission et que l'employeur, en procédure, a admis devoir rémunérer ce temps de travail. Le tribunal, dans cette affaire, a toutefois considéré que les écritures du demandeur ne permettaient pas de faire un calcul du montant dû, en fonction des missions concernées. Il a accordé un montant en se fondant sur un calcul de la défenderesse. Il faut toutefois préciser que le demandeur avait été licencié en 2016, soit avant la période litigieuse dans le cas présent. En outre, dans la présente procédure, l'intimée a contesté cette obligation du quart d'heure de courtoisie et a produit une remise à l'ordre de l'appelant par X._____ qui lui rappelle qu'il doit être sur site et prêt à travailler à l'heure de prise de service, et pas un quart d'heure avant (P. 106). Elle a toutefois allégué que ces 15 minutes étaient rémunérées lorsque des heures supplémentaires étaient expressément demandées, et qu'il en allait ainsi pour les missions d'[...], notamment, et que dans les autres cas, les employés étaient payés dès la prise de mission au siège de l'employeur, du point de vue du temps, et dédommagés pour le déplacement jusqu'au lieu de la mission. Elle s'est référée au contrat de travail, à la CCT et à son règlement interne (P. 2, 4 et 113). Elle a aussi produit des décomptes (P. 122 ss) dont il résulte que

l’appelant a perçu une rémunération pour du temps de déplacement, pas seulement pour des débours.

Au vu des éléments produits par l’intimée et du fait que le jugement produit, qui ne concerne pas la période en cause, a pu être à l’origine d’un changement de pratique au sein de l’intimée, il faut admettre que l’appelant échoue à démontrer son allégué 73 selon lequel il aurait dû mais n'a pas été rémunéré pour une période de 15 minutes précédant chaque mission.

4.2.7 Enfin, sur la question de la rédaction des rapports de service, personne ne confirme l'allégation de l’appelant selon laquelle cela devait forcément être fait après la mission. Il n'est pas non plus établi que l’appelant devait revenir au bureau après sa mission pour effectuer cette tâche à raison de 30 minutes à chaque fois, le témoin W._____, seul entendu sur cet allégué 64, l'ignorant.

4.2.8 En définitive, il n’y a pas de constatation inexacte des faits.

5.

5.1 L'appelant invoque ensuite une violation de l'art. 336 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer le licenciement comme abusif.

5.2 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise

avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A 368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée, étant précisé que la bonne foi de l'employé est en principe présumée (Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., 2022, n. 51 ad art. 336 CO).

Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2 ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par

l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et réf. cit.). Selon le Tribunal fédéral, de telles prétentions peuvent résulter non seulement du contrat de travail mais aussi de la loi, d'une CCT, d'un règlement d'entreprise, voire de la pratique et peuvent porter sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; TF 4A_368/2022 précité consid. 3.1.2). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A 507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2).

La jurisprudence plus récente a toutefois considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). En cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait

licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et réf. cit.).

Pour retenir un lien de causalité entre la prétention émise et le licenciement, la chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques, de bonne foi, par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Dunand/Mahon, op. cit., nn. 24 et 52 ad art. 336 CO).

5.3 L'appel est très brièvement motivé sur ce point. Il repose sur la prémisse que les griefs factuels seront admis. Or, ceux-ci ont été rejetés. Il est ainsi clair que l'appelant ne donnait pas entièrement satisfaction. Il n'avait par ailleurs pas émis de prétentions avant le licenciement du 9 mars 2022, si ce n'est de ne plus travailler à [...], ce qui lui a été accordé dès le 10 février 2022. L'intimée n'avait pas de raison de le licencier pour ce motif. Il paraît évident, au vu de la lettre de licenciement qui fait état de « mûres réflexions », que c'est l'accumulation de petites insatisfactions qui a conduit au congé. Les incidents de janvier 2022 et du 4 février 2022 en ont sans doute fait partie, mais c'est en vain que l'appelant soutient que son comportement a été irréprochable à ces occasions, vu les témoignages de ses collègues auprès de la police. Le congé n'est ainsi pas abusif et l'appel doit être rejeté sur ce point.

6. L'appel ne contient aucune argumentation juridique sur les rémunérations réclamées pour la rédaction des rapports ou le quart d'heure de courtoisie. Là encore les conclusions reposent sur les contestations factuelles exposées plus haut (cf. consid. 4.2.6 et 4.2.7 ci-avant).

L'appelant échouant à établir ses prétentions, l'appel doit aussi être rejeté sur ces points.

7. En définitive, l'appel doit être rejeté sans qu'il soit nécessaire d'interpeller l'intimée. La procédure étant gratuite en matière de litiges

relevant d'un contrat de travail lorsque la valeur litigeuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), l'arrêt doit être rendu sans frais judiciaires.

Il ne sera pas alloué de dépens, l’intimée n’ayant pas été invitée 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 : La greffière :

Du

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

- Me Céline Jarry-Lacombe (pour Z._____),
- Me Christophe Misteli (pour X._____ Sàrl),

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

- M. le vice-président du Tribunal de prud’hommes de l’Est vaudois.

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).

La greffière :