

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 novembre 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Bendani et Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Clerc

Art. 336 al. 1 CO ; art. 8 CC ; art. 247 al. 2 et 311 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **W.**_____, demandeur, à [...], contre le jugement rendu le 10 octobre 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **E.**_____, SA, défenderesse, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 10 octobre 2024, dont la motivation a été adressée aux parties le 16 octobre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande de W._____ (I), débouté les parties de toutes autres conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

En substance, les premiers juges ont retenu que W._____ avait conclu un contrat de travail cadre avec E._____ SA, puis un contrat de mission avec M._____ SA. Ils ont constaté que M._____ SA avait signifié à W._____ la fin de sa mission de travail et que E._____ SA avait confirmé à celui-ci la résiliation des rapports de travail par courrier du 10 février 2023 pour le 10 mars 2023. Les premiers juges ont également retenu que W._____ avait été en incapacité de travail à 100 % du 23 février 2023 jusqu'au 11 juin 2023, puis à 50 % dès lors et jusqu'au 30 juin 2023. Appréciant la résiliation intervenue, ils ont déterminé que seule E._____ SA avait, en sa qualité d'employeur, le pouvoir de résilier le contrat de travail de son employé W._____. Ils en ont conclu qu'E._____ SA devait ratifier le licenciement pour que les rapports de travail soient résiliés, ce qu'elle avait fait ultérieurement. Les premiers juges ont nié tout caractère abusif au congé donné au motif qu'il aurait été prononcé après que W._____ aurait formulé des plaintes quant aux conséquences du travail que M._____ SA voulait lui confier pour sa santé. Ils ont également estimé que l'instruction n'avait pas permis de démontrer que le motif du congé invoqué par E._____ SA, soit la diminution de la charge de travail au sein de M._____ SA, était fallacieux et ont ainsi rejeté les prétentions élevées par W._____ en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Les premiers juges ont également rejeté la demande en paiement du salaire émise par W._____ ensuite du report de son délai de congé en raison de son accident, dès lors qu'ils ont retenu que celui-ci lui avait été intégralement payé. Ce dernier grief n'est plus contesté en appel.

B. a) Par acte du 18 novembre 2024, W. _____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que E. _____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser la somme de 19'684 fr. 20 avec intérêt à 5 % l'an dès le 3 juillet 2023 et qu'elle soit déboutée de toutes autres ou contraires conclusions.

b) Par réponse du 9 décembre 2024, l'intimée a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

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 inscrite au Registre du commerce du canton de [...] depuis le 13 janvier 2012. Elle a son siège à [...] et a pour but de recruter, sélectionner et placer, de façon stable ou temporaire du personnel auprès d'entreprises, de fournir une assistance dans le domaine du personnel, du recrutement et de la formation des cadres et d'administrer et représenter d'autres sociétés. Son conseil d'administration est composé de H. _____, présidente, X. _____ et G. _____, tous deux membres et de K. _____, directeur général. Elle exploite à [...] une succursale, dont D. _____ est le directeur.

2. Le 1^{er} janvier 2021, l'appelant a signé un contrat de travail cadre avec l'intimée. L'art. IV de ce contrat prévoit ce qui suit :

« Pour des missions à durée déterminée, la période d'essai est des 2/3 de la durée de la mission, maximum 3 mois. Pour des missions à durée indéterminée, les 3 premiers mois comptent comme période d'essai. Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié par les deux parties au contrat en respectant un délai de préavis de deux jours ouvrables.

Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur, la période d'essai est prolongée d'autant.

Tant pour des missions de durée déterminée que pour les missions de durée indéterminée, le rapport de travail peut être résilié par les deux parties au contrat comme suit :

- a) pendant les 3 premiers mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai de préavis de deux jours ouvrables
- b) du 4^e au 6^e mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai de préavis de sept jours
- c) à partir du 7^e mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai d'un mois pour n'importe quelle date

Des délais de résiliation plus longs peuvent être prévus individuellement par contrat de mission. Les missions à durée déterminée prennent fin sans délai de préavis.

La résiliation prématurée du contrat de travail individuel pour de justes motifs, selon les termes de l'art. 337 du CO, ainsi que d'un commun accord, demeure réservée. »

3. a) Le 17 septembre 2021, l'appelant a signé un contrat de mission pour une affectation en qualité d'opérateur sans formation auprès de l'entreprise médicale M. _____ SA, à [...], débutant le 21 septembre 2021.

Ce contrat prévoyait un horaire de travail de trente heures par mois. La rémunération de l'appelant consistait en un salaire horaire brut de 25 fr. 45, treizième salaire, vacances et jours fériés inclus, auquel s'ajoutait 7 fr. par heure d'allocation d'équipe et 38 fr. 18 pour les équipes du dimanche.

Les conditions de l'engagement ont été soumises à la Convention collective de travail étendue de la branche du travail temporaire (ci-après : la CCT).

b) Dans le cadre de cette mission, l'appelant a exercé chez M. _____ SA en qualité d'opérateur de production sur une ligne dédiée au contrôle visuel.

c) Le 1^{er} février 2023, V._____, supérieur hiérarchique de l'appelant, a prié ce dernier de remplacer un employé, I._____, en arrêt maladie, sur une seconde ligne « irrigations gros volumes » (ci-après : ligne IGV). Cette tâche consistait à déplacer des charges très lourdes. Le médecin traitant de I._____ aurait constaté une réduction de sa capacité de travail à 50 % à cause de l'impact physique que cette mission a eu sur sa santé. Entendu à ce sujet aux débats en qualité de témoin, I._____ a déclaré en particulier ce qui suit :

« J'ai eu un accident chez M._____ SA il y a 7 mois en arrière, soit en septembre 2023. Je me suis également trouvé en arrêt maladie, je ne pourrais vous dire exactement quand. Des collègues m'ont remplacé. Mon incapacité de travail a duré jusqu'en février 2024 et actuellement je suis au chômage. [...] Ce secteur implique que les collaborateurs soient rapides dans l'exécution de leur travail ; il s'agit de remplir des cartons avec des poches médicales à infuser. Cette activité génère également beaucoup de stress. C'est du reste dans le cadre de l'exercice de cette activité que j'ai eu un accident de travail car je suis tombé sur le dos. [...] ». »

L'appelant soutient avoir alors indiqué à son responsable, B._____, chef d'équipe chez M._____ SA, que cette tâche était trop pénible et dangereuse pour sa santé et lui aurait également demandé de revenir à sa mission initiale de contrôle visuel. Il allègue également que B._____ aurait refusé et lui aurait indiqué que s'il ne voulait pas effectuer cette tâche, il serait licencié. Entendu aux débats en qualité de témoin, B._____ a expliqué ce qui suit au sujet de la difficulté de cette tâche et de la présence de l'appelant sur cette ligne de travail :

« L'activité consiste à produire des poches médicales pour les perfusions ou les irrigations. Il s'agit de poser ces poches sur un char, les stériliser, avant de les conditionner. C'est un travail physique parce que chaque employé de cette équipe voit passer entre 15 et 18 tonnes par jour. [...] Ça peut être une activité physique ; tout dépend du volume de la poche sur laquelle un problème a été constaté. Plusieurs fois, le demandeur [l'appelant] est venu remplacer un collègue sur la ligne IGV. Pour moi, il n'avait pas été engagé pour cette activité. Je ne me rappelle pas que le demandeur ait refusé de faire cette activité, ni même refusé quoi que ce soit. Le demandeur venait sur la ligne IGV lorsque nous avions besoin de lui car il avait été formé à cet effet. Je ne l'ai pas menacé de licenciement s'il refusait d'exécuter cette activité. [...] ». »

Technicien méthode chez M. _____ SA, également entendu en qualité de témoin, V. _____ a, pour sa part, indiqué ce qui suit :

« [...] J'ai travaillé avec le demandeur. Lorsque je travaillais au contrôle visuel il était affecté à cette activité. Par la suite, il a été affecté de manière occasionnelle à la ligne perfusion poche, soit des poches plus petites que celles de la ligne IGV (irrigations gros volumes), en raison de l'absence d'un autre employé. C'est un travail assez répétitif mais il y a beaucoup de tournus car on change les postes. Il est possible que j'aie demandé au demandeur de remplacer un employé sur une ligne IGV en raison du manque de personnel. Sur cette ligne, il ne s'agit pas de porter des cartons mais de soulever au maximum des poches de 5 litres à chaque fois. Mais je vous confirme qu'il y a beaucoup de poches. J'ai moi-même travaillé au début de mon activité chez M. _____ SA sur une ligne IGV et j'ai apprécié. J'ai commencé en 2015. Je n'ai pas le souvenir que le demandeur ait refusé d'effectuer cette tâche en expliquant qu'elle était trop pénible et dangereuse. Il ne m'a pas présenté de certificat médical. Je n'ai pas menacé le demandeur de licenciement s'il refusait d'effectuer des tâches et n'ai rien entendu de tel. »

4. a) Au début du mois de février 2023, M. _____ SA, invoquant une grande baisse de volume de travail, a mis fin aux missions de seize collaborateurs temporaires placés par l'intimée chez elle, parmi lesquels l'appelant. Elle a engagé un des travailleurs temporaires, soit Z. _____, de manière fixe. Entre le 17 janvier et le 20 février 2023, l'intimée a confirmé aux intéressés la fin de leurs missions.

b) En date du 10 février 2023, l'intimée a confirmé à l'appelant la fin de son contrat de mission, avec effet au 10 mars 2023. Informé par téléphone le même jour par l'appelant de ce qui précède, D. _____ a répondu à l'intéressé qu'il ne pouvait rien y faire.

5. a) A la suite d'un accident de travail survenu le 23 février 2023, l'appelant s'est retrouvé en incapacité de travailler à 100 % jusqu'au 11 juin 2023, puis à 50 % dès lors et jusqu'au 30 juin 2023.

b) L'intimée a déclaré le sinistre à son assureur perte de gain, [...] SA.

c) Le 20 avril 2023, [...] SA a considéré que l'incapacité de travail de l'appelant était due à un accident et non pas à une maladie. Le 5 juin 2023, la [...] a pris en charge l'incapacité de travail de l'appelant. Ce dernier a reçu l'intégralité de ses indemnités journalières durant ces périodes d'incapacité de travail, soit 6753 fr. 25 pour la période du 23 février 2023 au 31 mai 2023, 842 fr. 80 pour la période du 1^{er} au 8 juin 2023 et 1'317 fr. 35 pour la période du 9 au 30 juin 2023.

d) Le 30 juin 2023, [...] SA a réclamé à l'intimée le remboursement des montants avancés à l'appelant dans l'attente de la décision de la [...], soit une somme totale de 3'255 francs.

e) L'intimée a remboursé à [...] SA les indemnités avancées, soit 3'255 francs.

f) Le 2 août 2023, l'intimée a établi un décompte de salaire rectificatif, dans lequel elle a libéré le solde de crédit vacances de l'appelant par 2'251 fr. 05 et le solde de son treizième salaire par 764 fr. 60, soit au total 3'015 fr. 65, brut. Du montant net de 2766 fr. 25 revenant à l'appelant, elle a déduit le remboursement de 3'255 fr. opéré en faveur de [...] SA ; il en est résulté une différence de - 488 fr. 75 en faveur de l'intimée.

6. a) Le 26 mai 2023, par la plume de son conseil, l'appelant a fait opposition au congé qui lui a été notifié le 10 février 2023 par l'intimée, estimant qu'il revêtait un caractère abusif, pour le motif suivant :

« Mon mandant considère qu'il a été licencié pour avoir indiqué à son responsable que la tâche assignée était inadéquate pour son âge et dangereuse pour son état de santé. Pourtant, l'employeur a l'obligation de veiller sur la santé de son employé au sens de l'art. 328 CO. Non seulement l'employeur n'a pas veillé sur sa santé en lui assignant cette tâche inadéquate, mais il a de surcroît licencié son employé pour l'avoir alerté sur ces faits. »

b) L'appelant a offert à l'intimée de travailler après avoir recouvré sa capacité de travail.

c) Le 1^{er} juin 2023, l'intimée a répondu à l'appelant qu'elle contestait le fait que le congé soit abusif, dès l'instant où M. _____ SA avait mis fin à plusieurs missions temporaires, dont celle de l'appelant, en raison d'une grande baisse de volume de travail. Elle a refusé d'annuler le congé notifié à l'appelant, ajoutant qu'elle n'avait aucun reproche à émettre à l'encontre de ce dernier et qu'elle n'hésiterait pas à lui proposer d'autres missions

7. a) Le 31 juillet 2023, l'appelant a saisi le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête de conciliation dirigée contre l'intimée en formulant les conclusions suivantes :

« [...]

1. Condamner E. _____ SA à payer à Monsieur W. _____ la somme de CHF 1'120.55 avec intérêts à 5 % dès le 3 juillet 2023 ;
2. Condamner E. _____ SA à payer à Monsieur W. _____ la somme de CHF 19'684. 20 avec intérêts à 5 % dès le 3 juillet 2023 ;
3. Condamner E. _____ SA à payer à Monsieur W. _____ la somme de CHF 2'251.05 avec intérêts à 5 % dès le 3 juillet 2023 ;
4. Condamner E. _____ SA à payer à Monsieur W. _____ la somme de CHF 764. 60 avec intérêts à 5 % dès le 3 juillet 2023 ;
5. Débouter E. _____ SA de toutes autres ou contraires conclusions ;
6. Condamner E. _____ SA à payer à Monsieur W. _____ les frais judiciaires et les dépens. »

b) L'intimée ayant annoncé qu'elle ne comparaitrait pas à l'audience de du 21 septembre 2023, la tentative de conciliation s'est

révélée impossible. Une autorisation de procéder a dès lors été délivrée à l'appelant.

c) Le 21 décembre 2023, l'appelant a déposé, devant le tribunal, une demande à l'encontre de l'intimée en reprenant les conclusions de sa requête de conciliation.

d) Par réponse du 15 février 2024, l'intimée a conclu au rejet de la demande.

e) Le 25 avril 2024, une audience de jugement s'est tenue en présence des parties et du conseil de l'appelant.

D'entrée de cause, l'appelant a produit un lot de pièces nouvelles. Il a retiré ses conclusions 3 et 4 et a pris une conclusion nouvelle, en ce sens que l'intimée soit reconnue sa débitrice d'un montant brut de 9'000 francs, portant intérêt à 5 % dès le 3 juillet 2023. Il a maintenu les autres conclusions et expliqué qu'il s'agissait d'une action partielle.

Le tribunal a entendu l'appelant et D._____, qui représentait l'intimée, en qualité de parties. Leurs déclarations respectives ont été consignées au procès-verbal d'audience.

Le Tribunal a par ailleurs recueilli la déposition des témoins I._____, B._____ et V._____.

A l'issue de l'audience, les parties ont déclaré renoncer à des plaidoiries finales orales et ont requis qu'un délai leur soit imparti pour produire des plaidoiries finales écrites.

L'intimée a requis qu'un délai lui soit préalablement imparti pour se déterminer sur les pièces nouvellement produites par l'appelant et sur ses nouvelles conclusions. Elle s'est déterminée dans le délai qui lui a été imparti et a conclu au rejet des conclusions de l'appelant. Celui-ci a

répliqué dans le délai de dix jours et a retiré sa nouvelle conclusion prise en audience et a maintenu les conclusions prises le 31 juillet 2023.

Dans leurs plaidoiries écrites, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives, l'intimée ayant encore déposé une réplique spontanée sur la plaidoirie écrite de l'appelant, dans laquelle elle conclut à nouveau au rejet des conclusions de celui-ci.

En droit :

1.

1.1 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]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC), étant précisé que les délais légaux ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC).

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

Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019 [cité ci-après : CR CPC], n. 2 *ss ad art.* 310 CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

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 (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 4A_589/2023 du 13 mai 2024 consid. 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.3 Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle ; sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance ; les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (TF 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1).

2.4 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 ; TF 4A_75/2025 du 1^{er} septembre 2025 consid. 5.1 et les références citées). 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, CR CPC, n. 23 *ad* art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant 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 9 novembre 2023/457 consid. 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 9 novembre 2023/457 *loc. cit.*).

3. L'appelant conteste tout d'abord l'état de fait retenu par les premiers juges qu'il tient pour inexact et incomplet.

3.1

3.1.1 Il fait valoir en substance le caractère abusif du congé qui lui a été notifié par l'intimée et qui résulterait du fait que dans le cadre de la mission temporaire à laquelle il avait été affecté auprès de M. _____ SA, il aurait indiqué à son responsable que la tâche qui lui avait été nouvellement attribuée – soit sur la ligne IGV – aurait été dangereuse pour sa santé. L'argument invoqué d'une baisse de l'activité pour mettre fin à la mission temporaire serait, selon lui, dès lors mensonger.

3.1.2 Les premiers juges ont retenu qu'aucune pièce au dossier n'attestait de plaintes que l'appelant aurait formulées avant l'accident qu'il a subi le 23 février 2023, soit postérieurement au congé litigieux donné le 10 février 2023. Dès lors, seuls les témoignages et déclarations des parties pouvaient éventuellement en attester. A ce titre, les premiers juges ont d'abord retenu que seul le témoignage indirect de I. _____ soutenait la position de l'appelant, à savoir qu'il aurait signifié à ses supérieurs ne pas vouloir être affecté à cette ligne de travail, en raison de l'accident qu'un autre de ses collègues avait subi quelques mois auparavant. Les premiers juges ont ensuite évoqué la teneur exacte des déclarations des témoins V. _____ et B. _____, teneur que leur prête également l'appelant.

Il en résulte que le grief de constatation inexacte des faits en lien avec ces deux derniers témoignages est injustifié.

Autre est la question de savoir, en droit, si l'appréciation de l'ensemble des témoignages faite par les premiers juges était pertinente, ce qui sera examiné plus loin.

3.2

3.2.1 Dans un deuxième grief tenant à l'état de fait, l'appelant fait valoir que c'est à tort que les premiers juges n'auraient pas retenu que, sur les seize personnes licenciées, deux, soit Z. _____ et Q. _____, auraient obtenu un poste fixe. Il leur reproche également de ne pas avoir retenu que, selon les témoignages de V. _____ et de B. _____, aucune des seize personnes licenciées n'était affectée à la ligne IGV. L'appelant fait encore valoir que B. _____ avait indiqué ne pas se souvenir qu'il y avait eu une baisse d'activité au sein de M. _____ M. _____ SA entre janvier et février 2023, ce dont les premiers juges auraient selon lui dû tenir compte.

3.2.2 En l'occurrence, le jugement entrepris retient qu'au début du mois de février 2023, M. _____ SA a mis fin aux missions de seize collaborateurs temporaires placés chez elle par l'intimée, parmi lesquels

l'appelant, et qu'elle avait invoqué une grande baisse du volume de travail. Entre le 17 janvier et le 20 février 2023, l'intimée avait communiqué ce qui précède aux intéressés, notamment, en date du 10 février 2023, à l'appelant, à qui la fin de son contrat de mission avait été signifiée. Il ne ressort effectivement pas du jugement entrepris que les personnes licenciées auraient été ou non affectées à la ligne IGTV, ni si les témoins se sont prononcés sur une baisse du volume d'activité au sein de M. _____ SA ou encore sur le sort donné aux contrats de mission de Z. _____ et de Q. _____.

L'appelant se prévaut des témoignages V. _____ et de B. _____. V. _____ a indiqué qu'« il était possible que sur la ligne covid, une quinzaine d'employés temporaires de la défenderesse [*l'intimée*] se soient vu signifier la fin de leur mission par M. _____ SA. C'est le responsable des travailleurs temporaires, prénommé [...], qui détermine la fin de la mission. », ce qui ne permet pas encore de déduire qu'aucun de ces travailleurs temporaires licenciés n'aurait travaillé sur la ligne IGTV. Le témoin ne s'est en outre pas prononcé sur le volume de travail en lien avec leur licenciement. Quant au témoignage de B. _____, il a indiqué qu'il « ne se souvenait pas précisément qu'il y ait eu une baisse d'activité chez M. _____ SA entre janvier et février 2023 mais il y arrive qu'il y ait une baisse d'activité sur certaines lignes ». Là encore, l'assertion de ce témoin ne permet pas d'établir l'existence ou l'absence d'une baisse d'activité au sein de M. _____ SA peu avant la fin de la mission de l'appelant, mais uniquement qu'il ne s'en souvenait pas précisément.

Cependant, le témoin B. _____ a précisé que Z. _____ n'avait pas été licenciée mais engagée de manière fixe par M. _____ SA. Il y a ainsi lieu de constater que sur les seize temporaires auxquels la fin de leur mission chez M. _____ SA avait été signifiée, l'une a été engagée en fixe, non les quinze autres. L'état de fait sera complété en ce sens. On relèvera toutefois que cet élément ne paraît pas avoir une incidence déterminante sur le litige, dès lors que l'appelant ne prétend pas qu'une majorité ou tous auraient été engagés en fixe ou réengagés, ce qui aurait

pu accréditer le soupçon d'une fin de mission signifiée non pour des raisons liées à l'organisation du travail ou au volume d'activité.

Cela étant, on précisera que, si les circonstances invoquées par l'appelant sont destinées à contrer le motif du congé prétendument fallacieux, à savoir la diminution du volume de travail chez M. _____ SA, les premiers juges ont retenu que l'intimée n'avait fait que ratifier la résiliation du contrat de mission décidée par sa locataire de services, qui avait estimé ne plus avoir besoin des services de l'appelant, de sorte que les motifs ayant présidé au sein de l'entreprise locataire de services à la volonté de mettre un terme à la mission ne revêtaient pas un caractère décisif. Or en remettant en cause ce constat, l'appelant s'en prend en réalité à l'appréciation des preuves, ce qui sera examiné après, en droit, dans la mesure utile (cf. consid. 4.5.2 *infra*).

4.

4.1 L'appelant plaide ensuite le congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. b et d CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220). Il fait valoir qu'une semaine avant son licenciement, il se serait opposé à son affectation sur la ligne IGV parce qu'il jugeait cette tâche trop pénible et dangereuse pour sa santé et aurait sollicité de revenir à son affectation initiale au contrôle visuel, ce à quoi son responsable lui aurait répondu qu'il serait licencié s'il n'effectuait pas cette tâche. Ce n'est qu'après l'avoir licencié que son employeur lui aurait indiqué – selon lui de façon mensongère – que le congé était motivé par une baisse du volume de travail sur la ligne IGV.

4.2

4.2.1

4.2.1.1 La location de services est le contrat par lequel une personne (le bailleur de services) met des travailleurs à la disposition d'une autre (le locataire de services), moyennant rémunération (ATF 137 V 114 consid. 4.2.1). Le contrat de travail temporaire est notamment soumis à la LSE (Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de

services du 6 octobre 1989 ; RS 823.11), à l'OSE (Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services du 16 janvier 1991 ; RS 823.111), ainsi qu'à la CCT. Au surplus, les art. 319 ss CO demeurent applicables pour toutes les questions qui ne sont pas réglées spécialement dans les lois précitées.

4.2.1.2 L'art. 27 OSE distingue trois formes de location de services : le travail temporaire, le travail en régie et la mise à disposition occasionnelle de travailleurs. En cas de travail temporaire (ou travail intérimaire), l'employeur (l'agence de placement) ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec son employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Il lui propose ensuite un contrat de mission dans une entreprise tierce. Si le travailleur accepte la mission offerte, alors il conclut un contrat de travail effectif avec l'agence de placement.

4.2.1.3 L'entreprise utilisatrice ou locataire de services n'exerce des droits envers le travailleur, soit notamment un pouvoir d'instruction et de subordination, qu'en vertu d'une relation particulière parfois qualifiée de relation contractuelle de fait (CACI 26 mars 2021/156 consid. 3.2.1 et les références citées). Le locataire de service, qui est le bénéficiaire de la prestation de travail de l'intérimaire, n'est pas l'employeur, de sorte qu'il n'a pas le pouvoir de résilier le contrat de travail (Wylter/Heinzig/Witzig, Droit du travail, 5^e éd., Berne 2024, p. 709). S'il le fait néanmoins, la résiliation demeurera sans effet, à moins que le bailleur de service ne la ratifie (TF 4C.245/2006 du 12 décembre 2006 consid. 3 ; Wylter/Heinzig/Witzig *ibidem*), aux conditions auxquelles la jurisprudence subordonne de manière générale la ratification de la résiliation donnée sans pouvoirs.

En vertu des principes généraux du droit de la représentation, la résiliation prononcée par un représentant sans pouvoirs devrait pouvoir être ratifiée (art. 30 CO). Toutefois, au motif que le travailleur ne saurait être laissé dans l'incertitude quant à la fin des rapports de travail, le

Tribunal fédéral restreint fortement la possibilité d'une telle ratification. Il ne l'admet que si le travailleur n'a jamais éprouvé de doutes sur la validité du congé (Wylter/Heinzig/Witzig, *op.cit.*, p. 689). Une ratification suppose donc que le travailleur n'ait pas remarqué le vice. A défaut, la ratification pourra tout au plus être considérée comme une nouvelle résiliation, moyennant qu'elle en remplisse toutes les conditions.

4.2.1.4 Le statut précaire du salarié intérimaire a été reconnu par la jurisprudence fédérale et découle de cette forme même d'organisation du travail, qui voit le travailleur temporaire mettre sa capacité de travail à disposition de l'employeur pour un temps généralement limité et accepte d'être placé auprès d'entreprises qui, chaque fois, peuvent différer, pour y exécuter des travaux qui ne seront pas obligatoirement toujours les mêmes (TF 4A_428/2016 du 15 février 2017 consid. 1.1.2 et les références citées ; Wylter/Heinzig/Witzig, *op.cit.*, p. 96). Ce besoin de souplesse a été expressément pris en compte par le législateur, dans l'intérêt même des travailleurs (TF 4A_428/2016 du 15 février 2017 *ibidem*).

4.2.2

4.2.2.1 Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid.4.1).

4.2.2.2 L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas constitutifs d'abus. Est notamment qualifié d'abusif le congé donné par une partie en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. b CO). Est aussi abusif le congé donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 5.1). Les prétentions résultant du contrat de travail portent

notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

4.2.2.3 La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300). Elle doit non seulement établir le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat (TF 4A_298/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ; il s'agit d'une forme de « preuve par indices », sans pour autant renverser le fardeau de la preuve. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

4.2.2.4 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1).

4.3

4.3.1 En l'occurrence, l'appelant est un travailleur temporaire, dont l'employeur n'était pas l'entreprise locataire de services chez qui il était actif, M._____ SA, mais l'intimée. Comme l'ont dûment rappelé les premiers juges, il n'y avait pas de rapport de travail entre M._____ SA et l'appelant. Seule l'agence intérimaire bailleresse de services, soit en l'occurrence l'intimée, était l'employeur de l'appelant au sens du CO, de sorte qu'en cas de résiliation des rapports de travail par l'entreprise locataire de service, une ratification de celle-ci par l'intimée était nécessaire pour mettre fin au contrat de l'appelant.

Il découle de ce qui précède que le motif avancé par M. _____ SA pour mettre un terme à la mission temporaire exercée par l'appelant en son sein n'est pas déterminant, dès lors que l'entreprise locataire de services ne fait qu'exercer son droit découlant du contrat la liant à l'entreprise bailleuse de services, en l'occurrence l'intimée.

4.3.2 Par ailleurs, la question de savoir si, en ratifiant le congé pour la fin de la mission signifié par M. _____ SA, l'intimée a repris à son compte les modalités, éventuellement abusives, selon lesquelles cette fin de mission a été signifiée, n'est pas pertinente dans le cas d'espèce.

En effet, comme les premiers juges l'ont retenu, l'intimée n'a pas été consultée préalablement par M. _____ SA pour décider s'il se justifiait ou non de mettre un terme à la mission de l'appelant. En tout état de cause, l'appelant ne rapporte aucune preuve en ce sens. Il n'est en particulier pas établi que l'intimée aurait eu connaissance, avant de signifier à l'appelant la fin de sa mission le 10 février 2023, des plaintes que celui-ci aurait formulées à son responsable au sein de M. _____ SA en lien avec la dangerosité et la pénibilité du travail sur la ligne IGV par rapport à sa santé. Il ressort au contraire du jugement entrepris que c'est au moment de se voir signifier la fin de sa mission que l'appelant a évoqué cette problématique avec D. _____, son interlocuteur au sein de l'intimée. Il en découle ainsi nécessairement que les éventuelles plaintes qu'aurait formulées l'appelant sont sans lien avec la notification de la fin de sa mission, respectivement la ratification de celle-ci par l'intimée, dès lors qu'elle n'en avait factuellement pas encore connaissance.

Contrairement à ce qu'invoque l'appelant, les premiers juges n'ont pas procédé à une appréciation erronée des preuves à cet égard. Il ne remet d'ailleurs pas en cause le constat des premiers juges selon lequel aucune pièce ne documente le fait que l'intimée aurait eu connaissance, avant le 10 février 2023, de problèmes rencontrés par l'appelant au sein de M. _____ SA, fût-ce sous l'angle de son état de santé, mais critique uniquement l'appréciation qu'ils ont faite des

témoignages reçus. Or, V._____ et B._____ n'ont pas corroboré les déclarations de l'appelant selon lesquelles il aurait refusé de travailler sur la ligne IGV, ni qu'il se serait plaint de son état de santé avant son accident, survenu après que la fin de sa mission lui avait été signifiée. Ces témoins ont tout au plus dit ne pas avoir le souvenir de telles déclarations, ce qui ne les exclut certes pas, mais ne les établit pas non plus. Quant au témoignage de I._____, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'il n'était qu'indirect, dans la mesure où il n'a fait que rapporter les dires de l'appelant, et ne l'ont pas tenu pour suffisamment probant. On relèvera en outre que ce témoin était en arrêt maladie au moment où, selon l'appelant, il se serait opposé au fait d'être affecté à la ligne IGV et aurait été menacé de renvoi. Il est donc certain que les intéressés en ont parlé à un moment où le litige s'était cristallisé du point de vue de l'appelant, sans que l'on puisse déterminer précisément quand. Ces circonstances ne permettent pas de retenir le témoignage de I._____ pour attester des circonstances invoquées par l'appelant - qu'il s'agisse de son opposition à travailler sur la ligne IGV ou d'un souci quelconque pour sa santé avant son accident - lequel échoue donc à les établir.

Au demeurant, le fait que, outre l'appelant, plusieurs autres intérimaires se soient vu signifier la fin de leur mission au sein de M._____ SA démontre suffisamment que celle-ci estimait n'avoir plus besoin de ce personnel dans un avenir proche, étant rappelé que l'entreprise locataire de services n'a pas à se justifier auprès du personnel intérimaire de la marche des affaires, du volume de travail ou encore de l'organisation de celui-ci, mais répond uniquement des obligations contractées à l'endroit de l'entreprise locataire de services.

De son côté, l'intimée était tenue au respect des obligations qui lui incombaient en vertu du rapport de travail la liant à l'appelant. Dans la mesure où celui-ci ne prétend pas que le préavis de congé n'aurait pas été respecté, ni qu'une autre règle impérative aurait été violée par l'intimée elle-même, il s'ensuit que le fait qu'elle ait signifié à l'appelant la fin de sa mission au sein de M._____ SA, ratifiant ainsi la communication

que cette dernière avait faite précédemment aux travailleurs temporaires, dont l'appelant, ne fonde en aucun cas un congé abusif sous l'angle de l'art. 336 al. 1 CO.

4.3.3 L'ensemble des griefs tenant au caractère prétendument abusif de la fin de mission ainsi signifiée doit ainsi être rejeté, ce qui scelle le sort de l'appel.

5.

5.1 Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

5.2 Conformément à l'art. 114 let. e CPC, le présent arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

5.3 L'intimée n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un conseil professionnel, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Le présent arrêt, rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Mehdi Chraïbi (pour W. _____),
- E. _____ SA,

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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

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

La greffière :