

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 mars 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Hack et Mme Cherpillod, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 229 et 311 al. 1 CPC ; 329d al. 1 et 337 CO ;

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 8 mars 2021 par la Chambre
patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec
C._____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal
considère :

En fait :

A. Par jugement du 8 mars 2021, la Chambre patrimoniale cantonale a dit que la défenderesse K._____ devait payer au demandeur C._____ le montant de 18'136 fr. 75, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 26 juillet 2013 (I), a dit que la défenderesse devait payer au demandeur le montant net de 9'619 fr. 80, avec intérêts à 5% l'an dès le 26 juillet 2013 (II), a arrêté les frais judiciaires à 33'105 fr. 55 et les a mis à la charge du demandeur par 16'552 fr. 75 et de la défenderesse par 16'552 fr. 80, la part des frais de justice du demandeur étant laissée provisoirement à la charge de l'Etat (III), a dit que la défenderesse assumerait la moitié des frais de la procédure de conciliation, par 600 fr. (IV), a dit que le demandeur, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de sa part des frais judiciaires, mise provisoirement à la charge de l'Etat (V), a dit que les dépens alloués à chacune des parties étaient compensés (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En droit, les premiers juges ont qualifié les deux contrats successifs conclus par les parties les 19 avril 2010 et 1^{er} mars 2013 de contrats de travail, C._____ ayant été engagé en qualité de chauffeur de taxi pour le compte de K._____.

Sur le fond, les premiers juges ont tout d'abord admis la prétention de salaire du demandeur pour le mois de juillet 2013 par 4'548 fr. 30, tout comme celle découlant du décompte de la défenderesse du 22 août 2013, la défenderesse n'ayant pas établi que ces montants avaient déjà été payés. Ils ont en revanche rejeté les prétentions de 120'978 fr. à titre de rémunération pour le temps d'attente au motif que les parties étaient convenues d'une rémunération admise par la jurisprudence, consistant en un pourcentage des recettes encaissées par l'employé selon un barème qui lui avait été remis. Ils ont également nié que cette somme pouvait être due à l'employé à titre de revenu convenable, relevant à cet

égard que les expertises réalisées étaient claires et convaincantes et que le revenu moyen fixé à 4'408 fr. 25 par l'une de celles-ci pouvait être considéré comme convenable au vu des particularités de la profession de chauffeur de taxi, des spécificités du système salarial adopté par les parties et du fait que le demandeur n'avait jamais remis le décompte de ses pourboires à son employeur alors que ceux-ci étaient censés être compris dans le salaire brut.

S'agissant ensuite des prétentions du demandeur de 170'527 fr. 50 relatives à un prétendu travail supplémentaire effectué entre 2010 et 2013, les premiers juges ont relevé que les art. 5 et 6 OTR 2 (Ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules légers affectés au transport de personnes et de voitures de tourisme lourdes du 6 mai 1981 ; RS 822.222) fixaient une durée maximale de la semaine de travail propre aux entreprises de taxi qui dérogeait à la réglementation de la loi sur le travail relative au travail supplémentaire. Ils ont ensuite considéré que le demandeur était soumis à un horaire flexible au sens de la jurisprudence et avait donc la responsabilité de récupérer à temps un éventuel solde de travail excédentaire librement accumulé, qu'il n'avait démontré ni l'existence des heures supplémentaires alléguées, ni que celles-ci auraient été imposées par les besoins de l'entreprise, que le demandeur avait par ailleurs dépassé son droit aux vacances de quatre semaines par année, de sorte que même si elles étaient établies, ses heures supplémentaires seraient de toute manière compensées avec les vacances prises.

En ce qui concerne encore les prétentions du demandeur en paiement des vacances de 35'963 fr. 30, les premiers juges ont relevé que le premier contrat du 19 avril 2010 liant les parties était muet s'agissant du droit aux vacances et a fortiori sur une éventuelle part du salaire global destiné à l'indemnisation de ce droit telle que prévue par la jurisprudence. Quant au second contrat du 1^{er} mars 2013, il prévoyait expressément une part du salaire global, soit 8.33% pour l'indemnisation du droit aux vacances, mais l'occupation du demandeur n'était pas irrégulière et ne justifiait pas un accord dérogatoire au principe d'un paiement du salaire

pendant les vacances. Il n'y avait par ailleurs pas d'abus de droit à faire valoir ses prétentions après un certain temps, le cas d'espèce ne pouvant pas être comparé à celui de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_66/2009 du 8 avril 2009 auquel se référait la défenderesse. Les premiers juges ont ainsi considéré que le demandeur avait droit au paiement d'un montant à titre de salaire afférent aux vacances, indépendamment de la question de savoir s'il en avait effectivement pris, que ce droit devait être calculé sur la base du salaire mensuel brut moyen de 4'408 fr. 25 pour les deux contrats, soit sur 25 mois de travail, comme retenu par l'expert, et que le montant dû à ce titre s'élevait ainsi à 9'180 fr. 20 ($[4'408 \text{ fr. } 25 \times 8.33\%] \times 25$).

Enfin, les premiers juges ont retenu que le licenciement du demandeur avec effet immédiat était injustifié. Ils ont en effet considéré que la défenderesse n'était pas parvenue à démontrer que le demandeur aurait modifié les disques tachygraphiques entre le 13 et le 15 juillet 2013 pour ne pas laisser apparaître qu'il avait travaillé ces jours-là alors qu'il était censé être en vacances, que la pièce 107bis censée établir ce fait avait été produite tardivement - et donc de manière irrecevable - à l'appui de la plaidoirie responsive, que de toute manière ce motif n'aurait pas été suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat sans un avertissement préalable, dès lors que la défenderesse avait déjà toléré par le passé des horaires dépassant 53 heures par semaine et que le licenciement avait par ailleurs été signifié quelques heures après que le demandeur avait fait valoir ses droits, notamment aux vacances, ce qui laissait songeur. Partant, le demandeur avait droit, selon les juges, à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, soit à un mois de salaire. Les juges ont par ailleurs alloué au demandeur une indemnité de deux salaires, bruts, eu égard aux circonstances, soit à l'importance des accusations injustifiées véhiculées à l'encontre du demandeur, à l'absence d'avertissement, à l'absence de procédure pénale engagée, au fait que le demandeur n'avait jamais fait l'objet de critiques relatives à la qualité de son travail ou à son comportement, mais également au fait que les rapports de travail n'avaient pas duré longtemps, que le demandeur n'occupait pas une

position importante auprès de son employeur et qu'il n'avait pas établi que le congé avait eu des conséquences particulièrement négatives sur sa santé ou sa vie professionnelle.

B. Par acte du 6 septembre 2021, K._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la demande soit rejetée et, subsidiairement, à son annulation et au renvoi de la cause pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier, avec la précision que seuls les faits en lien avec les griefs de l'appel seront repris ici :

1. a) C._____ (ci-après : l'intimé) a exercé la profession de chauffeur de taxi du 14 juin 2010 au 25 juillet 2013.

b) L'appelante est une société anonyme de droit suisse inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 14 décembre 1954, dont le but est libellé comme suit : « [...] commerce de taxis ». Depuis le mois de juin 2020, son siège - qui était auparavant à [...] - se trouve à [...]. Jusqu'en juillet 2014, [...] en était administratrice présidente, et [...] secrétaire, chacun au bénéfice de la signature individuelle. Depuis le 25 juillet 2014[...] en est l'administrateur unique, au bénéfice de la signature individuelle.

2. En date du 19 avril 2010, les parties ont signé un contrat intitulé « contrat de formation et d'engagement », aux termes duquel l'appelante s'est engagée à prendre en charge les frais de formation de l'intimé en vue de l'obtention du permis de conduire catégorie B 121 (TPP) et du carnet de conducteur de taxi délivré par la Direction de police de Lausanne, Service intercommunal des taxis. L'intimé a commencé son

activité auprès de l'appelante en qualité de chauffeur de taxi professionnel le 14 juin 2010.

Par courrier du 13 avril 2012, l'intimé a résilié son contrat de travail pour le 30 juin 2012.

3. Le 1^{er} mars 2013, l'intimé a à nouveau été engagé par l'appelante en qualité de chauffeur de taxi avec effet au 19 novembre 2012, cela pour une durée indéterminée.

Le contrat prévoyait notamment ce qui suit :

« [...]

Horaire de travail hebdomadaire : 45-53 heures (chauffeur fixe)

Salaire brut : au % de la recette brut, pourboires compris, selon table de salaire en vigueur

[...]

Vacances et jours fériés : le droit aux vacances est de 4 semaines par année.

Les vacances et les jours fériés sont payés à raison de 8.33% et de 2% sur le salaire mensuel brut.

Les autres clauses de votre engagement sont réglées, par la loi fédérale sur le travail (LTr) et l'ordonnance sur le travail et le repos (OTR), ainsi que par les différentes notes internes de l'entreprise que nous vous remettons.

[...] »

4. Par un document interne du 29 décembre 2010 — contresigné par le demandeur le 30 décembre 2010 — l'appelante a rappelé à ses collaborateurs leurs obligations contractuelles et légales découlant notamment de l'OTR 2, soit notamment l'utilisation du tachygraphe, la durée maximale de travail dans les entreprises de taxis, le travail supplémentaire, la durée de la conduite, les pauses de conduite, le repos

quotidien, le repos hebdomadaire et les sanctions encourues en cas de violation des dispositions légales sur la durée du travail, de la conduite et du repos, l'entreprise déclinant toutes responsabilités en cas de dénonciation pour non-respect de l'OTR 2.

5. L'intimé a souvent travaillé six jours sur sept, du lundi au samedi. Il effectuait l'horaire de jour mais il lui arrivait de travailler une nuit par semaine. L'horaire nocturne débutait à 18 heures et se terminait à 6 heures, ce qui définissait, dans le cas où plusieurs chauffeurs de taxis utilisent le même véhicule, l'horaire dans lequel le véhicule était mis à disposition.

6. Au service de l'appelante, l'intimé était payé selon un pourcentage des recettes mensuelles des courses effectuées, de sorte que plus il travaillait, plus sa rémunération augmentait et que son salaire variait. Il ressort d'un courrier interne et explicatif de l'appelante intitulé « Informations aux collaboratrices et collaborateurs de K. _____ », lequel se réfère à l'arrivée du nouveau tarif des taxis dès le 1^{er} septembre 2007 et évoque une modification du barème des salaires, que l'employé peut percevoir au maximum 47% des recettes encaissées et que le chiffre d'affaires minimum devant être réalisé pour atteindre ce pourcentage est de 10'300 fr. par mois. Ce document se réfère en outre à un autre document intitulé « Exemple de pourcentage en fonction du chiffre d'affaires et ceci par tranche de Fr. 50,00 » qui aurait été remis à l'intimé, ce que l'instruction n'a pas permis d'établir.

L'intimé percevait également chaque mois, en sus de son salaire, une indemnité de 10,33% à titre de paiement des vacances et des jours fériés.

L'intimé n'a pas travaillé durant les mois de juillet à octobre 2012, ce qui correspond à la période durant laquelle il a travaillé auprès d'un autre employeur.

7. Entre le 14 juin 2010 et le 24 juillet 2013, l'intimé n'a émis aucune prétention ni réclamation à propos de son contrat de travail, de ses horaires, de son salaire, ni du mode de calcul de celui-ci.

8. a) En date du 22 juillet 2013, sur requête de l'intimé, l'appelante lui a remis un décompte de ses heures de travail. Le même jour, elle a demandé à son employé de prendre deux jours de repos car il avait travaillé deux semaines d'affilée.

b) Par courrier daté du 24 juillet 2013 et remis en mains propres le 25 juillet 2013, l'intimé s'est adressé à l'appelante en les termes suivants :

« En date du 1^{er} juillet 2013, je vous ai annoncé ma volonté de bénéficier de 2 semaines de vacances durant le mois d'août 2013.

- Vous m'avez alors rétorqué votre volonté de me supprimer les 2% dus pour les jours fériés.
- J'ai été surpris par votre décision qui ne prenait pas en considération mes nombreuses heures supplémentaires effectuées.
- J'ai donc requis mon décompte horaire.
- En date du 22 juillet 2013, vous m'avez remis ledit décompte.

J'ai donc souhaité consulter les tachygraphes dans le dessein de les comparer avec les décomptes présenté (sic).

Vous avez refusé d'accéder à cette requête.

Vous avez aussi suspendu ma garde des clés du véhicule de service au

motif que mes 2 semaines de travail cumulées exigent 2 jours de repos. »

c) L'intimé, sous la plume de son conseil, a adressé le 25 juillet 2013 à l'appelante un courrier indiquant notamment ce qui suit :

« [...]

Mon client m'informe que depuis le lundi 22 juillet dernier, votre société ne lui

fournit plus de travail.

Aussi, K. _____ est mise en demeure de fournir du travail à mon client dès réception de la présente. A défaut, tout droit réservé.

[...] »

9. Par courrier du 25 juillet 2013, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé avec effet immédiat dans les termes suivants :

« [...]

Par la présente, nous vous signifions votre licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.

Lorsque vous êtes venu au bureau rendre les décomptes le 22 juillet dernier en fin de journée, nous vous avons fait remarquer que vous n'aviez pas pris de jours de congé et vous avons demandé de remédier à cette grave faute de l'OTR (art.11).

Vous avez travaillé du 8 au 22 juillet, soit durant 15 jours, sans prendre de jours de congé.

Vous nous avez répondu de manière virulente que « vous aviez besoin d'argent et que vous étiez assez grand pour gérer vos heures et jours de travail ».

Nous avons été contraints de vous confisquer les clés du taxi afin de vous obliger à prendre 2 jours de repos.

Vous avez pris vos effets personnels ainsi que les disques de tachygraphes appartenant à l'entreprise en tenant des propos quelque peu injurieux et vous êtes parti.

Le jour suivant, nous avons contrôlé vos disques de tachygraphe, vos décomptes de recette journalière, vos dates et heures de connexion à la centrale des taxis, ainsi que les courses effectuées.

Nous avons constaté que vous aviez falsifié les disques de tachygraphes et les feuilles de recettes afin de travailler le dimanche 14 juillet, votre jour de repos habituel.

Nous avons dû [sic] attendre ce jeudi matin, pour obtenir auprès d'une personne habilitée les renseignements sur la gravité de ces infractions, nous permettant de prendre position concernant votre licenciement.

Cette dernière n'est pas prise suite au courrier que vous nous avez remis ce matin concernant un « litige sur congé annoncé », mais sur une décision réfléchie suite à un comportement inadmissible de la part d'un chauffeur professionnel.

Vous comprendrez que nous ne pouvons continuer à travailler ensemble, les rapports de confiance étant rompus. »

10. Par courrier du 22 août 2013, l'appelante a adressé à l'intimé un décompte final des montants qui lui étaient dus, soit au total 803 fr. 30, à charge pour lui de passer au bureau pour rendre la clé du garage, le badge, la carte TaxiServices au nom de l'entreprise et tous les disques de tachygraphe en sa possession, ainsi que pour signer les différents décomptes (salaires, CAMCA, LPP) nécessaires au paiement du montant dû.

Par courrier du 13 janvier 2014, l'appelante, sous la plume de son conseil, a encore invité l'intimé, pour que le montant dû par 803 fr. 30 selon le décompte précité lui soit payé, à rendre la clé du garage, le badge, la carte Taxi Services, ainsi que tous les disques tachygraphes en sa possession.

Par courrier du 17 janvier 2014, le conseil de l'intimé a transmis à l'appelante la clé du garage et les disques tachygraphes réclamés. Il a précisé que son mandant ne possédait pas de badge ni de carte TaxiServices car il faisait usage d'un code.

Par courrier du 27 janvier 2014, le conseil de l'appelante a répondu à au conseil de l'intimé que si ce dernier ne possédait ni badge, ni carte TaxiServices, il invitait sa cliente à verser le solde reconnu par son courrier du 13 janvier 2014.

11. Par requête de conciliation déposée le 21 novembre 2013, l'intimé a ouvert action devant la Chambre patrimoniale cantonale à l'encontre de l'appelante. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder lui a été délivrée le 15 janvier 2014.

12. a) En date du 4 mars 2014, l'intimé a déposé devant la Chambre patrimoniale cantonale une demande, au pied de laquelle il a pris, sous suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

- I. K._____ est condamnée à payer immédiatement à C._____ la somme nette de CHF 26'299.10, avec intérêts à 5% l'an à compter du 25 juillet 2013.
- II. K._____ est condamnée à payer immédiatement à C._____ la somme brute 340'216.70, avec intérêts à 5% l'an à compter du 14 juin 2010.

b) Par réponse du 5 septembre 2014, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande du 4 mars 2014.

c) L'intimé a déposé une réplique le 25 mars 2015 et l'appelante une duplique le 8 juin 2015.

L'appelante a encore déposé des déterminations le 28 octobre 2015. En annexe à cette écriture, elle a produit une nouvelle pièce 107bis sensée établir que l'intimé avait travaillé le 14 juillet 2013 mais avait reporté le temps de travail sur le disque du 13 ou du 15 juillet 2013.

13. Lors de l'audience d'instruction et de premières plaidoiries qui s'est tenue le 3 novembre 2015, l'intimé s'est opposé à la production de la

pièce 107bis pour cause de tardiveté. L'appelante a alors retiré celle-ci, admettant qu'il s'agissait d'un moyen de preuve nouveau non admissible en vertu de l'art. 229 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272).

14. En cours d'instruction, [...], expert-comptable diplômé et expert-réviseur agréé auprès du cabinet fiduciaire et fiscal [...], s'est vu confier une expertise technique. Il a rendu son rapport d'expertise le 15 mars 2017, en le rectifiant le 30 août 2018.

Une expertise économique a par ailleurs été confiée à [...], expert fiscal et comptable diplômé en la fiduciaire [...], lequel a déposé son rapport le 5 mai 2016. Il a déposé un rapport d'expertise complémentaire le 11 janvier 2017 à la requête des parties.

Ces expertises ne concernent pas les points litigieux en appel.

15. Les parties – soit [...] pour l'appelante – ainsi que plusieurs témoins ont été entendus lors de l'audience du 14 septembre 2016.

16. Les parties ont renoncé à la tenue d'une audience de plaidoiries finales, au profit de plaidoiries écrites.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]),

dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

3.

3.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, soit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, in RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, in SJ 2012 I 131). Pour être recevable, il ne suffit ainsi pas à l'appelant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée, sa motivation devant être suffisamment explicite pour que l'instance de recours puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 et les références citées ; TF 5D_43/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.2.2.1). Le renvoi à des écrits

annexes est irrecevable (TF 1C_80/2018 du 23 mai 2019 consid. 2 ; CACI 18.09.2020/400 consid. 2.2).

3.2 En concluant à ce que la décision entreprise soit réformée en ce sens que la demande de l'intimé soit rejetée, on comprend que l'appelante conteste l'ensemble des prétentions admises par l'autorité précédente, soit le salaire du mois de juillet 2013, l'indemnisation des vacances, ainsi que les conséquences financières de l'absence - contestée elle aussi - de motif valable s'agissant du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'assistée d'un avocat, l'appelante présente une motivation peu explicite, puisqu'elle ne conteste pas clairement l'une ou l'autre des prétentions, pourtant admises par une motivation distincte pour chacune d'elles par les premiers juges, mais se prête plutôt à une discussion générale et peu juridique relative au droit du travail, dont la recevabilité apparaît globalement incertaine. Cela dit, les griefs suffisamment clairs pour être compris seront traités ci-après.

4.

4.1 Dans un premier moyen, sous le grief intitulé « contestation inexacte des faits », l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir estimé qu'un salaire de 4'408 fr. 25 serait convenable, estimant qu'il n'appartenait pas au juge de rentrer dans ces considérations et que cette notion de salaire « convenable » devrait être retirée.

4.2 L'appelante méconnaît la jurisprudence, publiée, qui exige, lorsque le travailleur est rémunéré exclusivement à la commission - comme en l'espèce -, que sa rémunération soit convenable (ATF 139 III 214 consid. 5.1 ; 129 III 664 consid. 6.1 ; TF 4A_458/2018 du 29 janvier 2020 consid. 4.4.2). Or, cela implique nécessairement que le juge se penche sur cette question (dans ce sens, cf. ATF 139 III 214 consid. 5.1). On relève à cet égard que le caractère convenable d'une rétribution est une notion juridique imprécise qui laisse au juge du fait un pouvoir d'appréciation (ATF 139 III 214 consid. 5.2). Il ne s'agit donc pas d'une question de fait, comme le soutient l'appelante. Pour le surplus, l'appelante ne prétend pas que le montant retenu serait excessif et n'en

tire aucune conséquence quant à la décision attaquée. Dans la mesure de sa recevabilité, le grief est ainsi infondé.

5.

5.1 L'appelante, toujours sous le titre « constatation inexacte des faits », semble ensuite critiquer la décision de l'autorité précédente d'accorder une indemnité pour les vacances.

5.2

5.2.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Cette disposition est relativement impérative, en ce sens qu'il ne peut y être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO).

En règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, ce par quoi il faut entendre une activité très irrégulière, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total (ATF 118 II 136 consid. 3b; 116 II 515 consid. 4a; 107 II 430 consid. 3a). Par la suite, il s'est toutefois interrogé sur la justification d'une telle dérogation (ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3; 129 III 664 consid. 7.2). Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, outre la nécessité objective due à une activité irrégulière (première condition), la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances devait être mentionnée clairement et expressément dans le contrat de travail lorsqu'il était conclu par écrit (deuxième condition), ainsi que sur les décomptes de salaire périodiques (troisième condition; ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3; TF 4A_619/2019 du 15 avril 2020 consid. 3.1; 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit donc pas; la part représentant cette indemnité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres

(ATF 116 II 515 consid. 4b; TF 4A_463/2010 du 30 novembre 2010 consid. 3) et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3.3; TF 4A_561/2017, précité, consid. 3.1; 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait pris ses vacances en nature n'y change rien (ATF 129 III 664 consid. 7.2; TF 4A_612/2019 du 15 avril 2020; 4A_561/2017, précité, consid. 3.1; 4A_205/2016, précité, consid. 2.6.1).

5.2.2 De manière générale, l'employé reste libre de faire valoir ses prétentions jusqu'à l'écoulement du délai de prescription, sans que cela ne constitue en principe un abus de droit. Ainsi, sauf circonstances particulières, l'employeur ne peut pas invoquer l'écoulement du temps pour s'opposer aux prétentions du travailleur qui tarde à les faire valoir, par exemple en attendant la fin des rapports de travail. Seules des circonstances tout à fait particulières peuvent paralyser l'exercice d'une prétention du travailleur en raison de son caractère abusif, car sinon l'institution de la prescription serait largement vidée de sa substance. Parmi les circonstances additionnelles susceptibles de rendre abusif le comportement du travailleur, la jurisprudence mentionne le fait que le cocontractant subisse un préjudice reconnaissable du fait de l'exercice tardif du droit alors qu'on aurait pu attendre du travailleur qu'il agisse plus tôt ou le fait que le travailleur retarde l'exercice de son droit pour se procurer un avantage injustifié (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 356 et les arrêts cités, notamment ATF 131 III 439 consid. 4.1, JT 2006 I 35 ; TF 4A_184/2018 du 28 février 2010 et 4A_367/2018 du 27 février 2019, dans lesquels l'abus de droit a été admis après l'écoulement de 7 ans, respectivement 8 ans et demi avant que l'employé ne réclame ses prétentions). En ce qui concerne en particulier le droit aux vacances, le Tribunal fédéral considère que même si l'employé a effectivement pris ses vacances durant ses années de service, le fait d'exiger au terme de la relation contractuelle le salaire afférent aux vacances en raison du non-respect des conditions formelles pour une indemnisation n'est pas constitutif d'un abus de droit (cf. notamment ATF

129 III 493 consid. 5.1, JT 2004 I 49 ; TF 4A_561/2017 du 19 mars 2018, consid. 3.1).

5.3

5.3.1 Là encore, la critique de l'appelante ne porte pas sur une question de fait, mais de droit, et le renvoi de l'appelante à son mémoire de plaidoirie ne constitue pas une motivation recevable (cf. consid. 3.1 ci-avant). Ensuite, l'appelante confond manifestement le temps de travail avec la rémunération du travail lorsqu'elle conteste le fait que l'intimé était employé à plein temps pendant environ trois ans au motif qu'il était rémunéré en fonction de la quantité de travail fourni. Au surplus, elle n'expose pas en quoi la constatation de l'autorité précédente que l'intimé a travaillé pour elle au-delà d'un plein temps serait inexacte, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point. Par conséquent et à l'instar de l'autorité précédente, il convient de constater que l'une des trois conditions cumulatives posées par la jurisprudence claire et constante en la matière pour admettre l'inclusion de l'indemnité des vacances dans le salaire - soit la condition de la nécessité objective due à une activité irrégulière - n'est pas remplie. L'indemnité afférente aux vacances devait donc bien être payée en sus du salaire, peu importe que l'intimé les ait effectivement prises en nature ou non.

De ce fait, les autres griefs de l'appelante sur cette prétention sont sans objet, notamment en ce que celle-ci plaide, de manière audacieuse et non convaincante, que dès lors que le contrat de travail écrit ne prévoyait pas, contrairement aux fiches de salaire, l'inclusion de l'indemnité de vacances au salaire, les parties auraient nécessairement passé une convention orale complétant le contrat sur ce point.

5.3.2 En se référant principalement aux dispositions de la partie générale du Code des obligations, l'appelante invoque encore un abus de droit de l'employé de réclamer le paiement d'une indemnité pour les vacances. Ce grief est également infondé, l'appelante faisant fi du fait que le droit dont se prévaut l'employé est de nature semi-impérative (art. 362 CO) et que dès lors la notion d'abus de droit est beaucoup plus restrictive.

Le fait que l'employé ait pris des vacances pour lesquelles il demande une indemnisation n'est par ailleurs pas pertinent, comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 5.2 ci-avant).

Le seul fait que les art. 336 ss CO permettent à l'employé de se plaindre d'un « congé représailles » n'est pas non plus apte à remettre en cause l'hypothèse que l'intimé n'ait pas osé réclamer le paiement de son indemnité pour vacances pendant la durée des rapports contractuels de peur d'être licencié. Enfin, il convient de relever que l'intimé n'a pas particulièrement tardé à réclamer ses prétentions et que son cas n'est aucunement comparable à ceux pour lesquels le Tribunal fédéral a admis un abus de droit.

En définitive, les conditions très restrictives permettant de refuser à l'employé l'octroi de ses prétentions au motif qu'il abuserait de son droit ne sont clairement pas remplies, sauf à admettre un tel abus à chaque fois que l'employé réclame quelque chose après la fin du contrat, ce qui n'est pas le sens voulu par la jurisprudence.

6.

6.1 Enfin, l'appelante conteste n'avoir pas disposé de justes motifs pour licencier avec effet immédiat l'intimé. Elle se réfère en particulier à la pièce 107 (recte : 107bis), dont elle reconnaît elle-même la production tardive, mais estime que l'art. 337 al. 3 CO devrait prendre le pas sur l'art. 229 CPC.

6.2

6.2.1 Selon l'art. 229 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction (*novas* proprement dits) (al. 1 let. a) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction mais ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (*novas* improprement dits) (al. 1 let. b). S'il n'y a pas eu de second échange d'écritures ni de

débats d'instruction, les faits et moyens de preuves nouveaux sont admis à l'ouverture des débats principaux (al. 2). Lorsqu'il doit établir les faits d'office, le tribunal admet des faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations.

6.2.2 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Dans son appréciation, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf. citées).

6.3 L'appelante méconnaît les conditions posées par l'art. 337 al. 3 CO, qui indique que le juge doit apprécier librement s'il existe de justes motifs, mais demeure muet s'agissant des preuves qui peuvent être prises en compte dans cette libre appréciation, question réglée par l'art. 229 CPC. Ainsi, les deux règles prévues aux art. 229 CPC, respectivement 337 al. 3 CO, sont complémentaires et ne s'excluent pas l'une l'autre : l'art. 229 CPC, qui régit la procédure, demeure applicable en l'espèce dès lors que l'appelante, pourtant assistée, n'a pas produit en temps utile la pièce qu'elle invoque. Elle l'avait d'ailleurs formellement retirée du dossier lors de l'audience du 3 novembre 2015.

En outre, l'appelante ne formule aucun grief contre la motivation subsidiaire du jugement, qui retient que même si l'on admettait que le motif de licenciement allégué était établi, celui-ci aurait

justifié un simple avertissement. Ainsi, la contestation liée à l'absence de motif de licenciement avec effet immédiat est de toute manière irrecevable.

7. Compte tenu de ce qui précède, l'appel, manifestement irrecevable, respectivement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement attaqué confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'687 fr. (art. 62 al. 2 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

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.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'687 fr. (mille six cent huitante-sept francs), sont mis à la charge de l'appelante K._____.
- IV.** 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 Filippo Ryter (pour K. _____),
- C. _____

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

- M. le Président de la Chambre patrimoniale cantonale.

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 :