

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 15 janvier 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Courbat et M. Segura, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

**Art. 55 al. 1 CPC ; 8 CC ; 330a et 336 CO ; 29 al. 1 Cst. ; 6 § 1
CEDH**

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____, à [...],
demandeur, contre le jugement rendu le 14 juin 2022 par la Présidente du
Tribunal civil d'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelant d'avec **V.**_____, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel
civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 14 juin 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a déclaré irrecevable le bordereau complémentaire des preuves produit le 16 mai 2022 par le demandeur K. _____ dans le cadre de la procédure l'opposant à la défenderesse V. _____ (I), a rejeté la demande du 10 juin 2021 déposée par le demandeur à l'encontre de la défenderesse (II), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 3'500 fr., à la charge du demandeur (III) et a dit que le demandeur devait verser à la défenderesse la somme de 4'000 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord considéré que le bordereau de pièces complémentaire produit le 16 mai 2022 avait été déposé postérieurement à l'audience de premières plaidoiries du 27 janvier 2022, date à partir de laquelle le dépôt de faits ou de moyens de preuves nouveaux ne pouvaient être admis qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). Or celles-ci n'étaient pas réalisées, puisque ces pièces, qui existaient déjà avant l'ouverture des débats principaux, n'étaient ni des *novas* proprement dits, ni des *novas* improprement dits. Les pièces en question étaient donc irrecevables.

Appelés ensuite à déterminer si les prétentions pour résiliation abusive émises à hauteur de 29'200 fr. étaient justifiées, les premiers juges ont retenu que la résiliation intervenue le 18 juin 2020 pour la date du 31 août 2020 respectait le délai de résiliation, que cette dernière date avait été reportée au 30 novembre 2020 en raison d'une incapacité de travail du demandeur, ce que celui-ci ne contestait d'ailleurs pas, et que le fait que le demandeur eût sommé son employeur, par courrier du 6 avril 2020, de rectifier des erreurs présentes sur ses fiches de salaire du mois de mars 2020 ne suffisait pas pour retenir que le congé était constitutif d'un congé représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Le demandeur n'ayant à cet égard

pas fourni d'autres indices, l'existence d'un lien de causalité entre sa prétention et son licenciement n'était pas établie, ni même rendue vraisemblable, cela d'autant que la défenderesse avait pour sa part démontré qu'elle avait fait part de son insatisfaction à son employé quant à ses résultats à maintes reprises et que l'on ne pouvait pas exclure l'existence de motifs économiques en pleine période de pandémie. Partant, les prétentions que le demandeur faisait valoir à titre d'indemnité pour congé abusif à hauteur de 29'200 fr. n'étaient pas justifiées.

Quant à la prétention du demandeur de 7'089 fr. 15, les premiers juges ont relevé qu'aucun élément du dossier ne permettait de comprendre à quoi correspondait le montant allégué, le demandeur ne précisant pas sur quoi portaient les erreurs de calculs dont il se prévalait à propos des fiches de salaires des mois de mars à juin 2020, ainsi que de septembre à novembre 2020. En outre, les décomptes de versements effectués par la défenderesse produits à l'appui de la demande n'avaient aucune force probante dans la mesure où ils avaient été établis par le demandeur lui-même.

Enfin, la défenderesse avait, en cours de procédure, produit un certificat de travail qui respectait dans les grandes lignes l'esprit du projet établi par le demandeur, de sorte que la conclusion du demandeur sur ce point n'avait plus d'objet.

B. Par acte du 1^{er} mars 2023, K._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant en substance, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que V._____ (ci-après : l'intimée) lui doive paiement immédiat des montants de 29'200 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 18 janvier 2020 et de 7'089 fr. 15 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2020 (I) et que V._____ soit tenue d'établir un certificat de travail conforme au projet produit sous pièce 12, sous la menace de la peine prévue par l'art. 292 du Code pénal en cas d'insoumission aux actes de l'autorité. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision 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 :

1. L'intimée est une société anonyme de droit suisse dont l'activité touche, en substance, tout système d'éclairage, la publicité, la sérigraphie, l'électricité, l'électronique et les opérations immobilières.

Elle a pour administrateur président [...], pour administrateur secrétaire [...] et pour directrice [...], tous trois étant au bénéfice de la signature individuelle.

2. a) Par contrat de travail de durée indéterminée du 27 novembre 2017, l'appelant a été engagé par l'intimée en qualité de conseiller de vente à partir du 1^{er} décembre 2017 pour un salaire mensuel brut fixe de 7'300 fr. par mois, soit - en tenant compte de 705 fr. 20 de déductions légales - 6'594 fr. 80 net.

Ce contrat prévoyait ce qui suit à ses chiffres 9 et 10 :

9. L'employeur est tenu d'assurer, en maladie, l'employé assurable aux frais de ce dernier, si celui-ci n'apporte pas la preuve qu'il est déjà assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques et hospitaliers. Perte de salaire payée par l'employeur. 80% dès le 3^{ème} jours y c.

10. L'employé est assuré en accident par l'employeur - CNA - avec participation de l'employé. Perte de salaire à 80% dès le 3^{ème} jour y c. La compensation de 80 à 100% = 20% est payée par l'employeur.

b) Par convention du même jour, les parties ont convenu d'un droit de l'appelant à une commission dès 500'000 fr. de chiffres d'affaires pour la première année et dès 700'000 fr. pour la deuxième année, à hauteur de 4% mais uniquement sur le montant du chiffre dépassant 300'000 francs. Les commissions dès la troisième année n'ont pas été

fixées, la convention indiquant à cet égard : « Ensuite = voir ce qu'il en sera ».

c) Le poste de conseiller de vente n'existait pas avant l'engagement de l'appelant.

3. a) Par courrier adressé à l'appelant le 20 février 2019, l'intimée a confirmé le contenu de son entretien du 7 janvier 2019 avec [...], soit qu'au vu du résultat des ventes effectuées par l'appelant entre le 1^{er} décembre 2018 et le 31 décembre 2018, soit environ 85'000 fr., et de sa charge salariale, frais de véhicule compris, d'environ 120'000 fr., il n'y avait pas « de retour à l'investissement, mais une perte d'environ Frs. 100'000.-». Elle a par ailleurs mentionné ce qui suit :

« Il a alors été décidé, lors de cet entretien, que vous devriez impérativement faire un chiffre d'affaires, jusqu'à fin mars 2019 de Frs. 300'000.- (trois cents) montant obtenu y compris prospection faite de décembre 2017 à décembre 2018 et qu'en cas de non concrétisation de ce montant, nous devrions nous séparer de vos services. ».

b) Par lettre du 16 avril 2019, l'intimée a informé l'appelant que son chiffre d'affaires s'était élevé à 92'759 fr. 95 en 2018 au lieu des 300'000 fr. prévu, puis à 73'016 fr. du 1^{er} janvier au 30 mars 2019 au lieu des 300'000 fr. fixé par courrier du 20 février 2019, qu'ils allaient toutefois continuer la collaboration jusqu'à fin décembre 2019, date à laquelle il conviendrait de l'arrêter si le chiffre d'affaires exigé n'était pas atteint ou de modifier la forme de la collaboration.

c) Par courrier du 31 octobre 2019, l'intimée a informé l'appelant qu'elle était dans l'obligation de cesser leur relation de travail au 31 décembre 2019, dès lors que le chiffre d'affaires de 600'000 fr., fixé par lettre du 16 avril 2019, ne serait vraisemblablement pas atteint. Elle a toutefois précisé que si le chiffre d'affaires de 500'000 fr. devait être atteint au 31 décembre 2019, elle reverrait la situation pour l'année 2020.

d) Le 20 février 2020, les parties ont établi un constat de situation, dont il ressort notamment que l'intimée - par [...] - reprochait à l'appelant un manque de prospection en tous genres et de suivi avec des clients futurs après la remise d'offres et lui a fixé l'objectif de 300'000 fr. de chiffre d'affaires au 30 juin 2020 et de 600'000 fr. au 31 décembre 2020, avec la mention que l'intimée devrait se séparer de ses services si ces chiffres n'étaient pas atteints.

4. a) Selon un certificat médical établi le 17 mars 2020 par le Dr. [...], l'appelant s'est retrouvé en incapacité de travail à 100 % dès le 16 mars jusqu'au 6 avril 2020 à la suite d'un accident.

b) Par courrier du 6 avril 2020, l'intimée a informé l'appelant que, dès le 6 avril 2020, il allait bénéficier d'une réduction de l'horaire de travail (ci-après : RHT) pour une période indéterminée et l'a notamment prié de ne pas exercer des activités pour lesquelles il prétendrait un paiement pour le travail effectué.

c) Selon un certificat médical du 7 avril 2020, l'incapacité de travail de l'appelant s'est prolongée jusqu'au 14 avril 2020.

5. Par courriel du 6 avril 2020, l'appelant a informé son employeur qu'« une fois de plus » des erreurs s'étaient glissées sur la fiche de salaire du mois de mars, qu'il a détaillées comme il suit (sic) :

Madame,

Une fois de plus des erreurs se sont glissées dans la fiche de salaire du mois de mars.

1^{er} point les 2 premiers jours sont à la charge du collaborateur et non 3.

Pour rappel, la compagnie couvre dès le 3 jours.

Donc la prestation couverte est 14 jours et non de 13 jours.

2^{ème} point Les frais téléphoniques sont de 30.- et non de 15.-.

Malgré ma maladie, j'ai continué à utiliser mon téléphone à des fins professionnelles tout comme durant la période de mon accident.

3^{ème} point Au sujet des frais : les erreurs + frais d'essence signalées dans mon mail du 26 mars non pas été pris en compte.

4^{ème} point Pour rappel, malgré que durant la période de mon accident j'ai travaillé à plusieurs reprises, tout en me déplaçant à mes frais, vous aviez malgré tout, pas payé 2 premiers jours. (à la charge de l'employé)

Malgré ceci, Je n'ai pas hésité lors de ma maladie, par conscience professionnelle, de travailler, entre autre les premiers jours pour des dossiers à Monsieur [...]. Pascal en a été témoin.

Je trouverais bienséant que le 2 premiers jours de maladie (après la correction du point 1) qui sont normalement à la charge de l'employé soient ajoutés aux 15 jours activités. Ce qui nous ramène à 17 jours travaillés et 14 jours assurés.

J'espère sincèrement que vous prendrez en compte mon investissement et professionnalisme durant cette période difficile.

6. **a)** Par courrier recommandé du 18 juin 2020, [...] a informé l'appelant qu'il agissait en qualité de mandataire de son employeur, qui l'avait chargé de résilier son contrat de travail en lui conférant, en date du 14 mai 2020, une procuration à cet effet, dont il annexait une copie. Il a ensuite précisé que l'intimée avait décidé de supprimer son poste de conseiller de vente pour des raisons économiques liées, notamment, au Covid-19 et résiliait ainsi son contrat de travail pour le 31 août 2020 en le libérant de son obligation de fournir le travail avec effet immédiat.

b) L'appelant a à nouveau été en incapacité totale de travail du 27 août 2020 au 31 janvier 2021.

c) Par courrier du 13 octobre 2020, l'appelant a informé l'intimée qu'en raison de son incapacité de travail à 100%, le délai de congé était toujours suspendu et qu'il faisait ainsi opposition au congé au

sens de l'art. 336 al. 1 let. b CO, soutenant qu'il s'agissait d'un congé représailles donné au motif qu'il avait fait valoir des erreurs de calcul de son salaire pour les mois de mars à début juin 2020. Il lui réclamait ainsi une indemnité pour résiliation abusive d'un montant de 29'200 fr., correspondant à 4 mois de salaire brut, ainsi que la somme de 3'586 fr. 35, résultant des erreurs de calcul précitées.

7. a) Après l'échec de la procédure de conciliation, l'appelant a déposé le 10 juin 2021 une demande, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt paiement de la somme de 36'289 fr. 15, avec intérêts à 5% l'an sur 29'200 fr. dès le 18 juin 2020 et sur 7'089 fr. 15 dès le 1^{er} juin 2020 et à ce que l'intimée soit tenue d'établir un certificat de travail conforme au projet produit sous pièce 12, cela sous la menace des peines et sanctions que prévoit l'art. 292 du Code pénal en cas d'insoumission aux actes de l'autorité.

Sous pièce 12, l'appelant a produit le projet de certificat de travail suivant :

Nous soussignés, certifions que Monsieur K. _____, né le [...] 1959, d'[...], a travaillé au sein de notre entreprise du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2020.

Monsieur K. _____ a pris le 1^{er} décembre 2017 ses fonctions de conseiller clientèle, gestionnaire de projets et a rempli les missions suivantes :

- Acquisition de nouveaux clients.
- Gestion de projets pour la signalétique des entreprises et centre commerciaux.
- Intégration au sein de notre clientèle, ses précédents clients et gestion de leurs projets.
- Prises de mesures et photos sur les sites pour constituer les dossiers d'installations et productions.
- Création des photomontages avec les outils informatiques graphiques.

- Etablissement des offres avec leurs suivis techniques et commerciales.

Monsieur K._____ s'est montré être un collaborateur très engagé, orienté résultats et créatif. Il a fait preuve d'un grand esprit d'entreprise, à notre plus grande satisfaction. Nous avons particulièrement apprécié sa disposition, lors de situations difficiles, à s'investir et à fournir plus que le travail demandé.

Nous avons pu constater qu'il est très apprécié de la clientèle par ses qualités personnelles, professionnelles et relationnelles.

Nous avons dû nous séparer de Monsieur K._____ pour des raisons économiques et nous le regrettons. Nous lui formons nos meilleurs vœux de succès pour l'avenir, aussi bien dans sa vie professionnelle que personnelle.

b) Le 25 octobre 2021, l'intimée a établi un certificat de travail en faveur de l'appelant, dont la teneur est la suivante :

La soussignée V._____, certifie que Monsieur K._____, né le [...] 1959, d'[...], a travaillé au sein de notre entreprise du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2020.

Monsieur K._____ a pris le 1^{er} décembre 2017 ses fonctions de conseiller de vente.

A ce titre, il a contribué à l'acquisition de nouveaux clients, la gestion de projets pour la signalétique des entreprises et centres commerciaux, l'intégration au sein de notre clientèle, la gestion de leurs projets, les prises de mesures et photos pour les sites pour constituer les dossiers d'installation et de production, la création de photos montages avec les outils informatiques graphiques, l'établissement des offres avec leur suivi technique et commercial.

Monsieur K._____ s'est montré être un collaborateur prêt à rendre service et toujours disponible. Il a fait preuve d'un esprit d'entreprise à notre satisfaction.

Nous avons dû nous séparer de Monsieur K. _____ pour des raisons économiques.

Nous lui formons nos meilleurs voeux de succès pour l'avenir, aussi bien dans sa vie professionnelle que personnelle.

Monsieur K. _____ demeure néanmoins lié par les obligations de discrétion propre à notre profession.

c) Dans sa réponse du 27 octobre 2021, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

d) Le 30 novembre 2021, l'appelant s'est déterminé sur la réponse susmentionnée.

e) Le 21 janvier 2022, l'intimée a versé la somme de 3'229 fr. 25 à l'appelant au titre de « Solde des salaires des mois d'avril mai & juin 2020 ».

f) Les débats principaux se sont tenus le 27 janvier 2022.

g) Le Président du tribunal a rendu une ordonnance de preuves le 2 février 2022.

h) Le 16 mai 2022, l'appelant a déposé un bordereau complémentaire de preuves.

i) L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 17 mai 2022 en présence des parties et de leur conseil. D'entrée de cause, l'intimée a conclu à l'irrecevabilité des pièces produites le 16 mai 2022 par le demandeur. Après la clôture de l'instruction, les mandataires des parties ont plaidé leurs conclusions respectives.

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 affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions de première instance, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, 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 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

2.2 Dans les litiges portant sur un contrat de travail, la maxime des débats est applicable lorsque la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr. (art. 55 al. 1 CPC), comme c'est le cas en l'espèce. Dans ce cas, il incombe

aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès. Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC) (ATF 144 III 519 consid. 5.1). Le demandeur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve (art. 8 CC), en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ce fait, respectivement celles de l'absence de preuve de celui-ci (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; TF 4A_126/2019 du 17 février 2020 consid. 6.1.1).

3.

3.1 Dans un premier moyen, l'appelant se plaint du délai dans lequel la motivation du jugement a été communiquée aux parties. Il soutient que le long délai écoulé entre la délibération intervenue le 17 mai 2022 et la notification du jugement motivé le 31 janvier 2023 est à l'origine des lacunes de l'état de fait dont il se prévaut.

3.2 Le principe de célérité, découlant des art. 6 § 1 CEDH (Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 ; RS 0.101) et 29 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), est violé lorsque le tribunal ne se prononce pas dans les délais requis par la loi ou les circonstances alors qu'il le pourrait (Bastons Bulletti in Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann [éd.], Petit commentaire, Code de procédure civile, Bâle 2020, n. 15 ad art. 319 CPC). La durée raisonnable de la procédure s'examine selon les circonstances d'espèce, en fonction de la difficulté de la cause, de l'urgence de celle-ci et du comportement des parties et de l'autorité (ATF 144 II 486, consid. 3.2). La bonne foi impose au plaideur de réagir au retard du tribunal en requérant une décision de sa part, avant d'introduire un recours pour déni de justice (TF 4A_160/2017 du 30 juin 2017 ; Bastons Bulletti, op. cit., n. 17 ad art. 319 CPC). La sanction du dépassement du délai raisonnable consiste dans la constatation de la violation du principe de célérité et peut également

jouer un rôle sur la répartition des frais et dépens, voire engager la responsabilité de l'Etat (ATF 130 I 312 consid. 5.3). Il a été jugé qu'un délai de 10 mois pour notifier les considérants écrits dans un litige patrimonial (responsabilité bancaire) régi par la maxime de disposition pouvait apparaître relativement long, mais restait encore approprié, d'autant que la partie était déjà fixée sur son sort, ne s'était enquis à aucun moment de l'avancement de la rédaction, ni n'avait fait état d'une urgence quelconque (TF 4A_121/2021 du 21 avril 2022 consid. 15.3).

Il n'y a plus d'intérêt au recours pour déni de justice, lorsque la décision prétendument tardive, a été entretemps rendue (ATF 125 V 373 consid. 1; TF 5A_911/2019 du 28 janvier 2020 consid. 3.1). Toutefois, l'autorité de recours entre en matière, même en cas de défaut d'intérêt, lorsque le recourant fait valoir de manière motivée un grief défendable de violation de la CEDH (TF 5A_339/2016 du 27 janvier 2017 consid. 1.2 ; TF 4A_549/2021 du 16 décembre 2021 consid. 2.5.1), singulièrement une violation de l'art. 5 ch. 4 CEDH (TF 5A_911/2019 du 28 janvier 2020 consid. 4.1). Il est exceptionnellement renoncé à l'exigence d'un intérêt actuel et pratique lorsque la situation ayant donné lieu aux griefs invoqués est susceptible de se répéter en tout temps dans des circonstances identiques ou semblables et qui, en raison de la trop courte durée de la procédure, ne pourrait jamais être tranchée si le recours était déclaré irrecevable (intérêt dit « virtuel » ; ATF 140 III 92 consid. 1.1., JdT 2014 II 348 ; ATF 136 III 497 consid. 1.1, JdT 2010 I 358 ; TF 5A_671/2021 du 20 décembre 2021 consid. 3.1.1).

3.3 En l'espèce, le délai de huit mois et demi écoulé entre les délibérations et la notification du jugement rédigé ne saurait constituer une violation du principe de célérité. En outre, même si tel était le cas, on n'y verrait aucun lien avec les éventuelles lacunes dans l'état de fait dont se prévaut l'appelant. Au surplus, celui-ci n'aurait plus d'intérêt à un éventuel constat de déni de justice dans la mesure où il invoque le principe de célérité alors que le jugement motivé a été rendu.

4.

4.1 L'appelant invoque ensuite une constatation inexacte des faits. Il se prévaut en particulier de plusieurs faits qui n'auraient pas été pris en compte.

4.2 L'appelant reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir retenu, sur la base de la pièce 5 produite, qu'il avait adressé à l'intimée une réclamation au sujet du calcul de son salaire à une seule reprise, soit le 6 avril 2020. Il soutient qu'il aurait en réalité demandé la rectification de son salaire à chaque paiement, en se référant aux pièces 6, 4bis et 6bis produites. Selon lui, la pièce 6bis prouverait par ailleurs les erreurs commises pour les mois de mars à mai 2020, de même que l'absence de fiche de salaire pour le mois de juin 2020.

La pièce 6 produite est une lettre du conseil de l'appelant du 13 octobre 2020. Le contenu de cette pièce n'a toutefois pas été allégué, mais produite pour prouver la contestation du congé (cf. allégué 51 de la demande). Il n'y a dès lors pas lieu de l'intégrer aux faits. On relèvera tout de même que si cette lettre constitue bien en elle-même une réclamation au sujet du montant des salaires versés, elle n'établit toutefois pas - en tant qu'elle ne fait que rapporter des propos - que l'appelant avait réclamé la rectification de son salaire après chaque versement. Cette pièce ne serait ainsi de toute manière pas déterminante pour l'issue du litige.

L'appelant soutient également que les erreurs sur son salaire sont démontrées par les pièces 4bis et 6bis. Vraisemblablement établies par l'appelant lui-même à une date par ailleurs inconnue, les pièces 4bis et 6bis n'ont toutefois aucune force probante.

4.3 L'appelant soutient que sa mise au « chômage technique » dès le 6 avril 2020 aurait dû être retenue dans les faits. L'état de fait du jugement mentionne toutefois cet élément à son ch. 6 let. b, de sorte que ce grief est sans fondement.

4.4 L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu, sur la base de la pièce 7, que [...] avait été mandaté spécialement par l'intimée le 14 mai 2020 pour le licencier. Dès lors que l'appelant tire argument de ce fait dans sa contestation du congé et que ce fait a bien été allégué par l'appelant dans sa demande, cet élément a été ajouté dans les faits du présent arrêt (cf. ch. 6 let. a), même si, comme on le verra plus loin, cet élément n'apparaît pas pertinent selon la Cour de céans.

4.5 L'appelant soutient que le fait qu'un montant de 3'229 fr. 25 aurait été payé en date du 21 janvier 2022 à titre de solde de salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2020 aurait dû être pris en compte sur la base de la pièce 125. Le jugement retient cet élément au ch. 11 des faits, mais contient une erreur de date, en indiquant le 21 janvier 2021 au lieu du 21 janvier 2022. Ce fait a été corrigé dans les faits du présent jugement (cf. ch. 7 let. e).

4.6 L'appelant soutient encore que l'intimée ne lui aurait pas immédiatement reversé les indemnités perte de gain maladie reçues.

On ne voit pas ici en quoi ce fait – qui n'a d'ailleurs pas été allégué – serait pertinent. Il ne fait pas l'objet de conclusions et ce retard est postérieur au licenciement, de sorte qu'un éventuel lien avec celui-ci peut être d'emblée écarté.

5.

5.1 Sur le fond, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence d'un congé repréailles. Il soutient d'une part que son manque de performance ne pouvait pas être à l'origine de son licenciement, puisque le confinement avait été ordonné 13 jours après avoir reçu les nouveaux objectifs et qu'il avait ensuite subi une RHT dès le 6 avril 2020 et, d'autre part, qu'un congé pour raison économique n'était pas vraisemblable vu le délai écoulé entre l'obtention des RHT et son congé le 18 juin suivant, ainsi que le coût important du mandat donné à un représentant professionnel le 14 mai 2020 pour le licencier un mois plus

tard. Selon l'appelant, ces éléments rendraient peu crédibles les motifs du congé avancés par l'intimée et même si cela n'était pas le cas, le motif du congé représailles apparaîtrait de toute manière prépondérant.

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_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Cette disposition vise le « congé représailles » ou « congé vengeance » (Dunand, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (éd.), 2^e éd., Berne 2022, n. 48 ad art. 336 CO ; Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat du travail, 4^e éd., 2019, n. 6 ad art. 336 CO ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Il tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 p. 797 consid. 2 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. Il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée. La réclamation ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 ; TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les réf. citées).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (TF 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 ; TF 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I 193 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 806).

En application de l'art. 8 CC, 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. JdT 2006 I 193 ; 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 précité consid. 4.1; JAR 1996, p. 201; SJ 1993 360 consid. 3 ; TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid 2.2.2 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 a). 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 précité consid. 4 ; TF 4A_217/2016 précité consid. 4.1 ; TF 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5 ; TF 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3).

5.3 En l'espèce, il faut admettre, avec les premiers juges, qu'avant son licenciement, l'appelant a fait valoir à une reprise, par courriel du 6 avril 2020, des erreurs dans sa fiche de salaire du mois de mars 2020. Comme on l'a vu plus haut et en dépit de ce que soutient l'appelant, les

pièces 4bis, 6 et 6bis ne permettent en effet pas de retenir qu'il avait concrètement fait valoir d'autres prétentions auprès de son employeur avant le 18 juin 2020. Il en va de même du versement par l'intimée des soldes de salaires intervenu en janvier 2022. Il convient dès lors de déterminer si le fait d'avoir contesté le montant de son salaire du mois de mars 2020 était en lien de causalité avec le congé intervenu le 18 juin 2020, étant précisé que la bonne foi de l'appelant à cet égard est présumée et est de toute manière démontrée par le versement de compléments de salaire intervenus ultérieurement de la part de l'intimée.

Dans son courrier du 18 juin 2020, l'intimée invoque des raisons économiques liées notamment au COVID-19, ce qui paraît crédible dès lors qu'il est notoire que la pandémie a touché de plein fouet l'économie suisse dès le mois de mars 2020. En outre, il ressort des discussions intervenues entre les parties au sujet des objectifs fixés à l'appelant que celui-ci n'était pas parvenu à les atteindre et que le nouveau poste de conseiller de vente créé au moment de l'engagement de l'appelant n'apparaissait pas rentable aux yeux de l'intimée, celle-ci - par ses représentants - lui ayant fait part de son mécontentement à plusieurs reprises. En l'occurrence, le motif du licenciement est avant tout économique : lorsqu'un employeur est contraint de réduire ses charges, on ne saurait en effet lui reprocher de supprimer les postes qui lui paraissent les moins rentables. Or, l'appelant n'a fourni aucun indice qui pourrait laisser croire que le congé lui avait été donné en raison de sa réclamation au sujet de son salaire du mois de mars 2020 ou que celle-ci en constituait le motif prépondérant.

Quant aux autres arguments de l'appelant, ils ne sont guère convaincants. Il est tout à fait plausible que l'intimée ait fait bénéficier l'appelant des RHT dès le 7 avril 2020, soit peu après le début du confinement, en ayant encore l'espoir d'une reprise des affaires rapide, et qu'elle ait pris la décision de licencier définitivement l'appelant ultérieurement. Quant à l'argument du coût du représentant professionnel mandaté - qui n'est d'ailleurs pas avocat - en vue du licenciement, il est de toute manière sans commune mesure avec le salaire de l'appelant. En

outre, ni ce coût et ni le temps écoulé entre l'établissement de la procuration et l'envoi de la lettre de congé ne permet de tirer une quelconque conclusion en faveur de l'appelant.

En définitive, les éléments du dossier laissent apparaître que les raisons économiques et le manque de performance de l'appelant sont les motifs du licenciement de celui-ci. Partant, le grief de l'appelant doit être rejeté.

6.

6.1 L'appelant reproche ensuite aux premiers juges d'avoir déclaré irrecevable son bordereau de pièces complémentaires et d'avoir rejeté sa prétention de 7'089 fr. 15.

En ce qui concerne son bordereau de pièces du 16 mai 2022, il ne conteste pas le principe de l'irrecevabilité de pièces nouvelles après l'administration des preuves, mais il soutient que le tribunal aurait mal interprété ce document, qui constituerait selon lui des notes de plaidoiries qui avaient pour but d'éviter de devoir expliquer oralement des calculs complexes et fastidieux.

Quant à sa créance de salaire, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré que ses explications étaient insuffisantes, estimant avoir prouvé par titres qu'il y avait des erreurs dans le calcul de son salaire. Selon lui, le solde du salaire qui lui avait été versé peu avant l'audience de premières plaidoiries était ainsi faux. Sans en tirer une quelconque conséquence, il relève des manquements dans l'ordonnance sur preuves. Enfin, dans la mesure où il réclamait simplement l'application de son contrat, il fait valoir qu'une expertise n'était pas nécessaire et se réfère à « l'une des réclamations » pour les détails de calculs, relevant à cet égard qu'il n'avait aucune prétention basée sur des commissions ou bonus.

6.2 L'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges

(TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, RSPC 2012 p. 128 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, SJ 2014 I 459). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel 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 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). Il n'est en principe pas excessivement formaliste d'exiger un renvoi suffisamment précis aux passages des pièces du dossier, sauf si la pièce ne comporte qu'une page ou ne contient que les indications relevantes (TF 4A_467/2020 du 8 septembre 2021 consid. 2.5.3).

Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (TF 4A_462/2022 du 6 mars 2023 consid. 5.1.1, RSPC 2023 p. 268 note Retornaz ; TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1).

Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (notamment aux notes de plaidoiries déposées en première instance : TF 4A_580/2015 du 11 avril 2016 consid. 2.2, non publié à l'ATF 142 III 271), elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1^{er} CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF

4A_318/2023 du 14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 52). Cette interdiction du renvoi aux écritures de première instance ne constitue pas une chicane, mais poursuit un double but: d'une part, elle facilite le travail du juge d'appel, d'autre part, elle oblige l'appelant à se confronter à la décision attaquée, ce qui ne peut nécessairement pas arriver, lorsqu'il se contente exclusivement de renvoyer à des écritures déposées avant le jugement attaqué et qu'il répète pratiquement textuellement ce qu'il a fait valoir en première instance (TF 5A_801/2018 du 30 avril 2019 consid. 4.4).

6.3 En dépit de ce que soutient l'appelant, le bordereau du 16 mai 2022 contient des pièces et non des notes de plaidoiries. Ce grief, peu compréhensible et non motivé en droit, doit être déclaré irrecevable faute de motivation (art. 311 al. 1 CPC), cela d'autant qu'on ne voit pas ce que l'appelant veut déduire de son argumentation. Au surplus, le dépôt de notes de plaidoiries est de toute manière soumis à des conditions, non remplies ici (art. 232 CPC ; CACI 29 juin 2017/273).

Sur le fond, l'appelant avait le devoir d'alléguer et de prouver les faits sur lesquels il fonde sa prétention (cf. consid. 2.2 ci-avant). Or, il n'est pas possible, sur la base des écritures déposées devant les premiers juges et des moyens de preuve apportés ou proposés, de déterminer si les différentes prétentions qui constituent le total de 7'089 fr. 15 sont justifiées. Les pièces produites (en particulier la pièce 6ter) permettent certes de comprendre le calcul à l'origine du montant demandé, mais elles ne permettent en revanche pas d'établir leur fondement. Il apparaît en effet, à la lecture de la pièce 6ter, que les revendications de l'appelant concernent des indemnités APG et RHT, ainsi que des remboursements de frais, dont les montants ne peuvent pas être déduits du simple contrat. Nul besoin ici de déterminer si une expertise était réellement nécessaire ; il suffit de constater que la créance de l'appelant ne peut pas être admise au regard de la maxime des débats applicable au présent litige. Enfin, dans la mesure où l'appelant n'a pas requis l'administration d'autres moyens de preuve que son propre interrogatoire, les reproches qu'il

formule au sujet du contenu de l'ordonnance de preuve apparaissent sans fondement.

Partant, ce grief doit également être rejeté.

7.

7.1 Enfin, l'appelant conteste le fait que la question du certificat de travail serait sans objet et soutient qu'il conviendrait de contraindre l'intimée à lui délivrer le certificat de travail dans la teneur qu'il avait proposée dans sa demande.

7.2 Aux termes de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. D'une part, un tel certificat de travail qualifié (ou complet) doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342 s. ; TF 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 3 et les références citées).

Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire. S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; ATF 129 III 177 consid. 3.3). L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précisées (TF 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5).

Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

7.3 En l'espèce, on relève tout d'abord que l'appelant aurait dû modifier ses conclusions initiales en une action en rectification après la délivrance du certificat de travail en cours d'instance. Quoi qu'il en soit, son grief doit de toute façon être rejeté. En effet, il faut certes admettre que le certificat de travail délivré en cours d'instance par l'intimée n'est pas suffisamment proche de celui proposé par l'appelant pour retenir – comme l'ont fait les premiers juges – que la conclusion de l'appelant n'a plus d'objet. Cela étant, l'appelant n'a proposé aucun moyen de preuve à l'appui du certificat de travail qu'il a lui-même proposé à l'allégué n° 63 de sa demande. En dépit de ses devoirs découlant de la maxime des débats applicable (cf. consid. 2.2 ci-avant), il n'a ainsi pas démontré les faits qui justifieraient selon lui la délivrance d'un tel certificat, en particulier qu'il était un collaborateur très engagé, orienté vers le résultat et créatif, qu'il avait fait preuve d'un grand esprit d'entreprise à la grande satisfaction de son employeur et qu'il était apprécié de la clientèle pour ses qualités personnelles et relationnelles.

8. En définitive, l'appel doit être rejeté pour autant que recevable et le jugement confirmé.

Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 681 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il ne sera pas alloué de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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

- I.** L'appel est rejeté pour autant que recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 681 fr. (six cent huitante-et-un francs), sont mis à la charge de l'appelant 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._____),
- Me Anne-Rebecca Bula (pour V._____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil 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 :