

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 5 février 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Giroud Walther et Mme Courbat, juges
Greffière : Mme Lannaz

* * * * *

Art. 128 ch. 3, 337, 337d CO ; 55 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à U*** (Q***), ainsi que sur l'appel joint interjeté par **G.**_____, à R***, contre le jugement rendu le 10 juin 2024 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant les appelants entre eux, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 10 juin 2024, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a déclaré recevable la demande en paiement déposée le 13 février 2023 par D._____ contre G._____ SA (I), a condamné G._____ SA à verser à D._____ un montant brut de 3'820 fr. 90, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2017 (II), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 4'200 fr., étaient laissés à la charge de l'Etat pour D._____ (III), a dit que D._____ devait restituer à G._____ SA l'avance de frais que celle-ci avait fournie à concurrence de 270 fr. (IV), a renvoyé la fixation de l'indemnité d'office de Me Paul-Edgar Levy, conseil de D._____, à une décision ultérieure (V), a dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire était tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il serait en mesure de le faire (art. 123 CPC) (VI), a dit que D._____ devait verser à G._____ SA la somme de 11'000 fr. à titre de dépens (VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, les premiers juges, amenés à statuer sur le licenciement immédiat de D._____, signifié le 2 septembre 2022 par G._____, ont considéré que celui-ci était fondé sur de justes motifs. Il n'y avait dès lors pas lieu de lui allouer d'indemnité ni au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Le tribunal a par ailleurs constaté que G._____ SA ne s'était pas conformée pour l'année 2017 aux dispositions salariales prévues par la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse à laquelle elle était soumise. Le manque à gagner pour D._____ pour cette année-ci s'élevait à un montant brut de 6'505 fr. 23. Le tribunal étant toutefois lié par les conclusions des parties, il a accordé à D._____ le montant qu'il requerrait pour l'année 2017, à savoir un montant brut de 3'820 fr. 90, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022.

B. **a)** Par acte du 31 janvier 2025, D._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres III, IV, VI, VII et VIII de son dispositif en ce sens que G._____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser un montant brut de 41'720 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022 à titre d'indemnité due pendant le délai de congé, ainsi qu'un montant net de 31'284 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022, à titre d'indemnité pour le licenciement immédiat injustifié, que l'intégralité des frais de la cause soit mise à la charge de l'intimée, que celle-ci soit condamnée à lui verser une indemnité de 11'000 fr. à titre de dépens de première instance, subsidiairement qu'aucun dépens ne soit alloué à l'intimée. A titre subsidiaire, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il a en outre requis le bénéfice de l'assistance judiciaire.

b) Le 25 juin 2025, l'intimée a déposé une réponse et a interjeté un appel joint à l'encontre du jugement entrepris en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel déposé par l'appelant et à la réforme du chiffre II du dispositif en ce sens qu'aucun montant ne soit dû en faveur de l'appelant à titre de salaire pour l'année 2017 et que toutes les prétentions formulées par l'appelant soient rejetées.

c) Par ordonnance du 10 septembre 2025, la Juge déléguée de la Cour de céans (ci-après : la juge déléguée) a accordé à l'appelant le bénéfice de l'assistance judiciaire avec effet au 28 janvier 2025 et lui a notamment accordé l'assistance d'un conseil d'office en la personne de Me Paul-Edgar Levy.

d) Dans ses déterminations du 20 octobre 2025, l'appelant a maintenu ses conclusions et a conclu, en substance, au rejet des conclusions de l'intimée. Il a en outre produit une nouvelle pièce.

e) Dans ses déterminations du 4 novembre 2025, l'intimée a maintenu ses conclusions.

f) Le 17 novembre 2025, l'appelant s'est déterminé sur les déterminations de l'intimée précitées.

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

1. **a)** L'intimée, dont la raison sociale était K. _____ SA jusqu'au 31 décembre 2016, est une société qui a pour but toute activité dans les domaines du terrassement, du génie civil, de la démolition, de la transformation, ainsi que de l'aménagement intérieur et extérieur ; le commerce (achat, vente, importation, exportation, représentation et distribution) de tous produits dans ces domaines ; l'exploitation d'une entreprise générale de construction et plus particulièrement dans les domaines de la construction, de la maçonnerie, l'étude, la planification et la réalisation de tous travaux de gros œuvre, sciage, forage, ainsi que tous travaux d'assainissement des polluants comme notamment l'amiante, les PCB et le plomb.

E. _____ en est l'administrateur avec signature individuelle.

2. Par contrat du 6 juin 2017, l'intimée a engagé l'appelant en qualité d'employé polyvalent pour une durée indéterminée.

Les tâches qui lui étaient confiées comprenaient des travaux de jardinage, d'aménagements extérieurs, de maçonnerie, de terrassement, de démolition, de génie civil ainsi que de désamiantage. Le contrat fixait une classe salariale C2, correspondant à un tarif horaire de 21 fr., avec un supplément de 20 % pour les travaux de désamiantage, ainsi que le versement d'un treizième salaire. Le droit aux vacances était arrêté à cinq semaines par année. Il stipulait en outre qu'aucune résiliation n'était

possible entre le 31 mars et le 30 septembre, en raison de l'activité saisonnière accrue dans la profession.

3. a) En 2019, la Commission professionnelle paritaire a rendu une décision par laquelle elle a considéré que l'intimée exerçait une activité relevant du champ d'application de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (ci-après : la CN) et qu'elle était dès lors soumise à cette convention avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

b) Pour l'année 2017, en tenant compte d'un salaire horaire de 25 fr. 85, correspondant à la classe C applicable à l'appelant, les salaires bruts et les montants nets selon la CN se déterminent comme suit :

	Brut	Net
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Mai		
Juin	5'902 fr. 23	4'797 fr. 85
Juillet	4'647 fr. 43	3'930 fr. 95
Août	6'196 fr. 57	4'725 fr. 05
Septembre	6'506 fr. 40	4'947 fr. 20
Octobre	5'855 fr. 76	4'526 fr. 50
Novembre	5'793 fr. 79	4'502 fr. 90
Décembre	4'089 fr. 74	3'299 fr. 75
Total	38'991 fr. 92	30'730 fr. 20

Cette année-ci, l'intimée avait versé à l'appelant les montants suivants :

Salaires versés

	Brut	Net
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Mai		
Juin	4'960 fr. 97	4'733 fr. 10
Juillet	3'825 fr. 81	2'566 fr. 50
Août	5'195 fr. 05	4'214 fr. 61
Septembre	5'341 fr. 04	4'317 fr. 98
Octobre	4'847 fr. 71	4'019 fr. 26
Novembre	4'782 fr. 27	3'998 fr. 98
Décembre	3'533 fr. 84	3'058 fr. 87
Total	32'486 fr. 69	26'909 fr. 30

Ainsi, pour l'année 2017, la différence entre le salaire effectivement versé à l'appelant et le salaire déterminé selon la CN s'élève à un montant brut de 6'505 fr. 23 (38'991 fr. 92 - 32'486 fr. 69) et un montant net de 3'820 fr. 90 (30'730 fr. 20 - 26'909 fr. 30).

4. a) L'appelant était principalement affecté à des travaux de désamiantage, qui sont soumis à des normes de sécurité strictes. Lors de ces travaux, les ouvriers doivent notamment prendre des dispositions nécessaires à la protection de leurs voies respiratoires. L'efficacité de la protection des voies respiratoires nécessite que les travailleurs soient rasés. L'appelant savait ainsi qu'il devait se présenter tous les jours de travail parfaitement rasé afin de pouvoir effectuer des travaux de désamiantage.

b) La SUVA procède à des contrôles environ tous les trois mois des chantiers de désamiantage de l'intimée. Dans ce cadre, elle vérifie

notamment si les travailleurs sont rasés. La présence d'un travailleur non rasé constitue une infraction grave des normes applicables, entraînant le déclenchement d'une nouvelle étape dans la procédure de retrait de l'autorisation des travaux de désamiantage.

5. L'intimée allègue que l'appelant a régulièrement manqué des jours de travail, parfois en étant absent quelques heures, qu'il manquait également d'investissement personnel dans son travail, peinait à évoluer dans le cadre de sa fonction, ainsi qu'à respecter les directives de sécurité.

6. a) Le 30 juin 2021, l'appelant s'est présenté sur le chantier de désamiantage de T*** sans être rasé. L'intimée lui a alors adressé oralement un avertissement.

Le 1^{er} juillet 2021, l'appelant s'est à nouveau présenté sur le chantier de désamiantage de T*** sans être rasé.

Le même jour, l'intimée a adressé à l'appelant un avertissement écrit pour les faits précités, dont il ressort notamment ce qui suit :

« Votre comportement enfreint les directives CFST 6503 ainsi que la norme SUVA pour le désamiantage.

A ce jour, votre comportement vous a valu d'être renvoyé à la maison. Si malgré tout un tel comportement venait à se reproduire, nous nous verrions contraints de vous licencier sur le champ pour faute grave.

En espérant que ce courrier engendrera un changement dans votre comportement, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos meilleures salutations. »

b) L'appelant s'est marié le 3 juillet 2021. Il allègue avoir informé l'intimée qu'il ne se raserait pas la barbe les jours précédant son mariage car il souhaitait se marier muni d'une barbe naissante, et que l'intimée n'avait pas souhaité procéder à un changement d'affectation pour cette période. L'intimée le conteste, en exposant que quelle que soit l'excuse invoquée, elle n'aurait en aucun cas autorisé un employé à se présenter sur le chantier sans être rasé, dès lors qu'il en va de la sécurité

de la personne concernée, et que le non-respect de cette norme est susceptible d'entraîner le retrait de l'autorisation de désamianter.

7. a) L'appelant a annoncé à la SUVA, par son employeur, un évènement survenu le 18 mai 2022, qu'il qualifiait d'accident de travail.

b) Le 7 juin 2022, l'appelant a tenté de demander à la SUVA l'activation de droit d'accès dans le portail clients de l'intimée.

c) Dans son rapport du 17 octobre 2022, la SUVA a considéré, en ce qui concerne l'évènement du 18 mai 2022, que les troubles n'étaient ni liés à un accident ni à une lésion assimilée à un accident au vu des faits décrits par l'appelant et des documents médicaux produits par celui-ci.

8. Durant l'été 2022, l'appelant a exposé à plusieurs collègues qu'il ne savait plus quoi faire pour se faire licencier.

9. Le 2 septembre 2022, l'appelant s'est présenté vers 7 heures au dépôt de l'intimée puis s'est rendu sur un chantier en compagnie de son supérieur hiérarchique, L._____.

Vers 7 heures 30, l'appelant a quitté le chantier et n'est plus revenu. L._____ a immédiatement avisé téléphoniquement E._____.

L'intimée allègue que l'appelant, après avoir constaté que les travaux seraient exécutés par son chef L._____, le temporaire M._____ et par lui-même, aurait déclaré à son supérieur hiérarchique : « *moi je n'en peux plus j'arrête. Je rentre chez moi, le patron n'a qu'à faire comme il a envie qu'il me vire je m'en fous.* ». L'appelant expose quant à lui qu'il ne se sentait pas bien et qu'il avait prévenu son supérieur hiérarchique qu'il allait rentrer pour consulter un médecin.

10. Le 2 septembre 2022 à 10 heures 33, l'intimée a adressé à l'appelant, par courriel envoyé à l'adresse électronique aaa@aaa.fr dont il

est titulaire, une copie scannée de la lettre de licenciement avec effet immédiat, également expédiée le même jour sous pli recommandé.

La lettre de licenciement immédiat a été remise à la Poste le 2 septembre 2022 et notifiée à l'appelant le 9 septembre 2022.

11. Le 8 septembre 2022, l'appelant a transmis à l'intimée un certificat d'incapacité de travail faisant état d'une incapacité du 5 au 11 septembre 2022. L'intimée lui a rappelé qu'il avait été licencié avec effet immédiat pour justes motifs le 2 septembre 2022.

12. Par courrier du 12 septembre 2022, reçu le 20 septembre 2022 par l'intimée, l'appelant a contesté son licenciement. L'intimée l'a informé maintenir sa position.

13. a) Le 31 octobre 2022, l'appelant a saisi la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte d'une requête de conciliation en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser un montant brut de 41'720 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé, ainsi qu'un montant de 31'284 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Par acte du 9 janvier 2023, l'appelant a complété ses conclusions, en concluant notamment au versement d'un montant brut de 4'606 fr. 46, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2017.

L'audience de conciliation n'ayant pas abouti à un accord, une autorisation de procéder a été délivrée le 19 janvier 2023.

b) Par demande du 13 février 2023, l'appelant a pris les conclusions suivantes :

« A la forme

1. Déclarer la présente requête de conciliation recevable ;

Au Fond

2. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 41'720.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé ;

3. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant net de CHF 31'284.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre d'indemnité pour le licenciement immédiat injustifié ;

4. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 4'606,46, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2017 ;

5. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 7'737,12, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2018 ;

6. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 2'666,21, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2020 ;

7. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 4'731,87, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2021 ;

8. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 2'887,48, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2022 ;

9. Avec suite des frais et dépens. »

c) Le 6 juin 2023, l'intimée a déposé une réponse en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à l'irrecevabilité de l'acte procédural déposé par l'appelant le 13 février 2023 intitulé « Demande en paiement » en page de garde. A titre subsidiaire, elle a conclu au rejet des conclusions prises par l'appelant dans cet acte. L'intimée a notamment invoqué la prescription des prétentions salariales pour les salaires antérieurs au 9 janvier 2018.

d) Par réplique du 16 août 2023, l'appelant a modifié ses conclusions comme suit :

« A la forme

1. Déclarer la présente requête de conciliation recevable ;

Au Fond

2. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 41'720.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022 à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le délai de congé ;

3. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant net de CHF 31'284.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre d'indemnité pour le licenciement immédiat injustifié ;

4. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 3'820.90, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2017 ;

5. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 3'823.45, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2018 ;

6. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 4'143.43, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2020 ;

7. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 5'509.92, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2021 ;

8. Condamner G. _____ SA à verser à Monsieur D. _____ un montant brut de CHF 3'763.97, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2022 ;

9. Avec suite des frais et dépens. »

e) L'intimée a déposé une duplique le 18 octobre 2023.

f) L'appelant a déposé des déterminations le 24 novembre 2023.

g) L'intimée a déposé une requête de *nova* le 22 mars 2024.

h) Le 15 mai 2024, l'appelant s'est déterminé sur la requête de *nova* précitée.

i) Une audience de jugement a eu lieu le 21 mai 2024, lors de laquelle le tribunal a entendu les témoins L._____ et BC._____ et a procédé à l'interrogatoire des parties.

Le témoin BC._____ a notamment confirmé l'épisode lors duquel l'appelant avait conservé sa barbe en violation des normes de sécurité imposées par la SUVA. S'agissant du reproche, formulé par l'intimée, selon lequel l'appelant manquait régulièrement le travail, celui-ci a déclaré : « *je pense que oui, mais je ne sais pas* ». Il s'est également exprimé sur l'investissement personnel de l'appelant dans son travail. Il a expliqué que l'intéressé faisait son travail mais il fallait lui dire de faire ceci ou cela et d'y aller, et qu'il n'avait pas évolué.

Sur ce même sujet, le témoin L._____ a relevé que c'était une question subjective et qu'il y avait certaines choses que l'appelant aurait dû être capable de faire compte tenu de ses années d'expérience mais que le fait qu'il n'y parvenait pas pouvait être dû aussi bien à un manque d'implication qu'à un défaut de compréhension de la tâche. Il a indiqué que le manque d'investissement pouvait se voir sous plusieurs formes et qu'à son avis, l'appelant aurait dû apprendre plus de choses durant ses années au sein de la société mais que cela ne signifiait pas pour autant un manque d'investissement. Il a cependant ajouté qu'il pouvait reconnaître un manque de rigueur dans le travail de l'appelant et qu'il lui arrivait de faire des choses sans forcément réfléchir ou se demander si c'était de cette manière qu'il fallait faire. Le témoin a donné comme exemple le fait que l'appelant pouvait brancher des tuyaux d'un chauffe-eau de manière erronée alors qu'il s'agissait de quelque chose de basique. S'agissant des absences régulières de l'appelant alléguées par l'intimée, il a indiqué que l'intéressé avait manqué des jours de travail pour des arrêts maladies et qu'il y avait peut-être eu quelques retards et quelques jours d'absence pour maladie. L._____ a également fait part de l'épisode lors duquel le demandeur avait conservé sa barbe en violation des normes de sécurité imposées par la

SUVA. Il a indiqué que l'appelant ne l'avait pas prévenu de sa volonté d'être présent à son mariage avec une barbe naissante et a confirmé avoir entendu l'avertissement du mois de juin invitant l'appelant à se raser. Il a en outre déclaré que l'appelant s'était une nouvelle fois présenté non rasé le 1^{er} juillet 2021 et qu'il avait été renvoyé chez lui au motif qu'il ne pouvait pas travailler. Il a par ailleurs confirmé que l'appelant avait indiqué à son retour d'arrêt de travail qu'il ne savait plus quoi faire pour se faire licencier. Le témoin a enfin confirmé la version des faits de l'intimée au sujet de l'incident du 2 septembre 2022. Il a précisé que l'appelant était normal quand il était rentré chez lui et qu'il avait évoqué la possibilité de se mettre en burn-out.

Sur ce dernier point, le représentant de l'intimée a déclaré qu'il était présent à 7 heures sur la place de rassemblement, indiquant qu'à aucun moment l'appelant n'avait annoncé qu'il ne se sentait pas bien et qu'il ne lui avait pas semblé mal. Il a également indiqué que L. _____ n'avait pas non plus constaté que l'appelant avait l'air malade et qu'il lui avait simplement dit qu'il en avait eu marre et qu'il était parti, sans parler de symptômes quelconques.

j) Le dispositif du jugement entrepris a été adressé le 10 juin 2024 aux parties pour notification. L'appelant en a requis la motivation par courrier du 14 juin 2024.

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]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité 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 la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC). L'intimé à l'appel peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC).

1.2 Pour être recevable, l'appel doit toutefois être motivé et comporter des conclusions. Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il 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 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). Il en résulte que, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les « faits pertinents », sans rien indiquer sur le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à la Cour d'appel civile de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 23 août 2022/428 consid. 3 ; CACI 12 juin 2020/238 consid. 2.2 et les réf. citées). Il n'y a en outre pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces du dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 16

décembre 2019/665 consid. 4.2). 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 suffit pas que l'appelant renvoie simplement à ses arguments exposés devant le premier juge ou qu'il critique la décision attaquée de manière générale (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1) ; 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. La motivation est une condition légale de recevabilité de l'appel, qui doit être examinée d'office (TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). Ainsi, notamment, lorsque 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_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 5A_577/2020 précité consid. 5 ; TF 4A_97/2014 précité consid. 3.3).

1.3 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs. Il est suffisamment motivé, à l'exception de certains griefs, qui seront examinés ci-dessous.

La réponse sur appel et l'appel joint formé dans celle-ci sont également recevables.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir

l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. 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).

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 et 4.2.1, RSPC 2021 p. 252 ; TF 5A_891/2022 du 11 janvier 2024 consid. 4.3.1). 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).

2.2 Lorsque, comme en l'espèce, la cause concerne une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., elle est soumise à la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 *a contrario* et 219 ss CPC) et est régie par le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) ainsi que la maxime des débats (art. 247 al. 2 lit.b ch. 2 *a contrario* et 55 al. 1 CPC).

2.3

2.3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, un moyen de preuve nouveau n'est pris en compte au stade de l'appel que s'il est produit sans retard (let. a) et ne pouvait l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

On distingue vrais et faux *nova*, les vrais *nova* étant des faits ou moyens de preuve nés après la clôture des débats principaux alors que les faux *nova* (ou pseudo *nova*) sont des faits ou moyens de preuve nouveaux

qui existaient déjà au moment de la clôture des débats principaux (ATF 144 III 349 précité consid. 4.2.1).

S'agissant des vrais *nova*, la condition de nouveauté posée par la lettre b est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo *nova*, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

2.3.2 En l'espèce, l'appelant produit une pièce nouvelle à l'appui de ses déterminations du 20 octobre 2025, à savoir une décision rendue le 19 septembre 2025 par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie [...].

Cette pièce constituant un vrai *novum*, elle est recevable, sans égard à sa pertinence, laquelle sera examinée avec les griefs de l'appelant.

3. Les parties se prévalent de constatations incomplètes des faits.

3.1

3.1.1 L'appelant invoque plusieurs constatations inexactes des faits, qui se rapportent en réalité à l'appréciation des preuves.

3.1.2 Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF 4A_394/2022 du 27 décembre 2021 consid. 2.2 ; TF 5A_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2 ; TF 4A_394/2009 du 4 décembre 2009 consid. 2.4, RSPC 2010 p. 147).

3.1.3

3.1.3.1 L'appelant invoque en premier lieu une appréciation arbitraire des preuves en ce qui concerne les témoignages de L._____ et BC._____. Il reproche aux premiers juges d'avoir accordé une importance décisive à ces deux témoignages, alors qu'ils sont tous deux employés de l'intimée. Leurs déclarations devraient dès lors s'apparenter à un témoignage de partie.

3.1.3.2 L'appelant ne démontre toutefois pas en quoi le tribunal aurait accordé une importance décisive à ces témoignages et ce qu'il entend en tirer concrètement dans le cadre de l'établissement des faits. Quoiqu'il en soit, dans la mesure où il s'agit d'employés et non d'organes de la société, leurs déclarations doivent effectivement être considérées comme des témoignages et non des déclarations de partie.

3.1.4

3.1.4.1 L'appelant reproche ensuite au tribunal de n'avoir quasiment pas pris en compte son interrogatoire, qui aurait été relégué au second plan. Il en déduit qu'il a été retenu à tort qu'il n'aurait pas averti son employeur qu'il souhaitait porter une barbe pour son mariage.

3.1.4.2 L'argumentation de l'appelant relève ici également de la spéculation. Le fait qu'il n'ait pas été en mesure de démontrer un fait ne saurait conduire à retenir que ses déclarations n'auraient « quasiment » pas été prises en considération. Quant à ce qu'il n'aurait pas informé son employeur de son souhait de porter une barbe pour son mariage, ce point sera examiné ci-après (cf. *infra* consid. 4.4) et est, en définitive, non pertinent.

3.1.5

3.1.5.1 L'appelant estime que la pièce 103, reprise indirectement dans les faits, n'est pas recevable. Celle-ci constitue une liste de reproches faits par l'intimée et doit être assimilée à un témoignage de parties. Elle n'est ni datée, ni signée par l'intimée ou l'appelant.

3.1.5.2 La motivation de l'appelant sur ce point est lacunaire, dès lors qu'il ne démontre pas en quoi cette pièce serait irrecevable. Comme l'appelant semble lui-même le relever en se référant à une pièce « indirectement » reprise dans l'état de fait, le jugement indique clairement qu'il s'agit d'allégations de l'intimée et non de faits tenus pour établis. A supposer recevable, le grief doit dans tous les cas être rejeté pour cette raison.

3.2

3.2.1 L'appelant conteste ensuite que ses absences puissent être retenues dans les faits. Il expose que le tribunal a retenu qu'il aurait régulièrement manqué des jours de travail, parfois étant absent quelques heures, en se fondant sur les affirmations des témoins, ainsi que sur la pièce 103. Or, il ne ressortirait pas clairement des témoignages qu'il aurait fait l'objet d'absences injustifiées. Il relève également qu'aucune question ne lui a été posée par les premiers juges sur ce sujet.

3.2.2 Comme exposé ci-dessus, cet élément a été repris dans l'état de fait du jugement en tant qu'allégation de partie, et non en tant que faits tenus pour établis. En outre, dans la partie en droit, les premiers juges ont précisément retenu que les absences régulières de l'appelant invoquées par l'intimée ressortaient uniquement d'une pièce produite par celle-ci, non datée, et que ses anciens collègues n'avaient pas relevé que l'intéressé avait manqué des jours de travail de manière exagérée. Au vu de ces témoignages et de l'absence de force probante de la pièce produite, le tribunal a retenu que les absences régulières de l'appelant n'avaient pas été prouvées par l'intimée. La critique de l'appelant est donc manifestement infondée.

3.3

3.3.1 L'appelant reproche au tribunal d'avoir retenu dans les faits les événements du printemps et de l'été 2022. Il expose que la demande qu'il a effectuée auprès de la SUVA en juin 2022 était une demande de renseignement effectuée en son nom et qu'elle ne revêt aucun caractère

problématique. L'appelant relève qu'il n'a d'ailleurs pas été questionné sur cet état de fait au cours de son audition.

3.3.2 Ici également, la motivation du grief est insuffisante. Le jugement retient que l'appelant a tenté d'accéder au portail de la SUVA sans donner d'explications, alors qu'en sa qualité, il n'avait pas accès au portail clients de son employeur. Face à cela, l'appelant se contente d'exposer sa propre version des faits, sans se référer à aucune pièce pour prouver ses allégations. Au surplus, l'on relèvera que, dans un courrier du 7 juin 2022 (P. 109), la SUVA a informé l'intimée du fait que l'appelant avait demandé l'activation de celle-ci dans le portail clients et attirait son attention que cela lui permettrait d'obtenir des droits d'administrateur, d'utiliser sans restriction l'ensemble des services en ligne disponibles sur le portail clients, ainsi que de consulter des données confidentielles ou sensibles. Elle a également précisé qu'une fois enregistrée, l'intimée recevrait la correspondance commerciale exclusivement sur ce portail. Au vu de la teneur de ce courrier, il ne fait nul doute que l'appelant n'a pas effectué la demande en son nom comme il le prétend. Celui-ci n'a d'ailleurs pas avancé cette explication avant la procédure d'appel. Quant au fait qu'aucune question ne lui aurait été posée à ce sujet, il est relevé que l'appelant était assisté d'un mandataire professionnel et que celui-ci, dans le cadre de l'exercice diligent de son mandat, aurait pu lui poser des questions complémentaires s'il l'estimait utile. A supposer recevable, le grief doit être rejeté pour les raisons qui précèdent.

3.4

3.4.1 L'appelant conteste également avoir dit à ses collègues qu'il ne savait plus quoi faire pour se faire licencier.

3.4.2 A nouveau, la motivation de ce grief fait défaut, de sorte qu'il est irrecevable. Au surplus, cet élément a été confirmé par deux témoins, dont il n'y a pas lieu de remettre en cause leur témoignage (cf. *supra* consid. 3.1.3.2).

3.5

3.5.1 L'appelant se plaint que les événements du 30 juin et du 1^{er} juillet 2021 aient été retenus. Il expose qu'il avait bien averti son employeur du fait qu'il aurait une barbe naissante les jours précédant son mariage et qu'il avait pris soin de prendre congé la veille. Si cela ne devait pas suffire, l'intimée aurait pu simplement lui attribuer d'autres tâches ou lui demander de prendre congé l'avant-veille également. Au lieu de cela, l'intimée lui a adressé un avertissement. L'appelant souligne toutefois que le comportement mis en cause ne s'est jamais reproduit. Il soutient ainsi qu'il n'a jamais enfreint les règles de sécurité. L'avertissement du 1^{er} juillet 2021 serait alors sans lien avec les circonstances du licenciement du 2 septembre 2022. L'appelant requiert en conséquence que ces éléments soient réintégrés à l'état de fait.

3.5.2 Si l'appelant prétend avoir averti son employeur de son souhait de porter une barbe pour son mariage, cette allégation ne repose sur aucune preuve. Il se borne à nouveau à exposer sa propre version des événements, ce qui ne constitue pas une critique recevable. Comme il sera développé ci-après (cf. *infra* consid. 4.5), cet élément n'est dans tous les cas pas déterminant.

3.6

3.6.1 Enfin, l'appelant reproche aux premiers juges le déroulement des faits du 2 septembre 2022 tel que retenu. Il expose qu'il n'a pu consulter son médecin que le lundi 5 septembre 2022 car il n'était pas disponible avant et qu'il est en arrêt de travail depuis cette date sans discontinuité. L'appelant relève que l'intimée n'a aucunement cherché à le joindre suite à son départ le 2 septembre 2022, et ne lui a pas offert la possibilité de s'exprimer sur les faits avant de le licencier. Il ajoute que le licenciement est visiblement intervenu quelques minutes après son départ puisqu'il est inscrit « 8h00 » dans le courrier. Il soulève qu'il n'a pas reçu d'avertissement préalable et qu'il s'agissait de sa première absence non couverte directement par un arrêt de travail. Il convient alors selon lui de prendre en compte l'ensemble des circonstances et, en cas de doute, il doit profiter à l'employé.

3.6.2 Ici encore, l'appelant se borne à alléguer péremptoirement sa propre vision de la situation, en citant uniquement son propre interrogatoire pour étayer ses dires. La critique est ainsi irrecevable. En ce qui concerne l'appréciation de l'avertissement donné par l'employeur et de sa valeur, il en sera discuté ci-après en droit.

3.7

3.7.1. L'intimée expose dans son appel joint que le jugement omet de faire état des dates auxquelles l'appelant a formulé des prétentions salariales et de l'invocation de la prescription par l'intimée, alors même que celle-ci a dûment allégué et prouvé ces faits en première instance. En particulier, conformément aux allégués 97 et 98 de la réponse, admis et prouvés par pièces 119 et 120, l'appelant a formulé pour la première fois des prétentions pour l'année 2017 par acte du 9 janvier 2023 (et non dans la requête de conciliation du 31 octobre 2022). En outre, l'intimée a expressément invoqué la prescription à l'allégué 100 de sa réponse.

3.7.2 En l'espèce, l'intimée a effectivement dûment allégué et prouvé ces faits, de sorte que ceux-ci ont été intégrés à l'état de fait.

3.8

3.8.1 Dans sa réponse et appel joint, l'intimée sollicite également le complètement de l'état de fait, en ce sens que l'appelant a faussement exposé à l'intimée avoir été victime d'un prétendu accident le 18 mai 2022 en se référant au courrier de la SUVA du 17 octobre 2022 (P. 108).

3.8.2 Il ressort du courrier précité que la SUVA ne se prononce pas sur la matérialité de l'événement, mais se limite à constater que les conditions d'un accident, au sens juridique et assécurologique du terme, ne sont pas remplies. Cela ne signifie donc pas que l'appelant a faussement exposé avoir été victime d'un accident, mais uniquement que les conditions pour qualifier l'évènement comme tel ne sont pas réunies. Le grief doit dès lors être rejeté.

4. L'appelant fait valoir une violation de l'art. 337 CO.

4.1

4.1.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur peut résilier immédiatement – soit après un délai de réflexion raisonnable (TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1) – le contrat en tout temps pour de justes motifs (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).

La résiliation immédiate pour « *justes motifs* » est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; sur le tout : TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1).

4.1.2 Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 117 II 72 consid. 3 ; TF 4A_137/2025 du 16 octobre 2025 consid. 4.1.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1).

L'absence injustifiée du travailleur – moyennant avertissement selon les circonstances – peut constituer un juste motif de résiliation par l'employeur (cf. ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303). Pour constituer un juste motif de licenciement, le refus de travailler ou les absences injustifiées

doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. Il en va différemment lorsque l'absence s'étend sur plusieurs jours ou intervient alors que l'employeur a clairement formulé l'exigence que l'employé soit présent (ATF 108 II 301 consid. 3b). Si le travailleur justifie l'abandon d'emploi par la maladie et que l'employeur a des doutes sur l'authenticité du motif, celui-ci ne peut pas résilier le contrat mais doit mettre l'employé en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, sauf si une telle sommation apparaît d'emblée inutile (TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 3.3).

4.1.3 Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153 consid. 1c).

L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). La résiliation immédiate et l'avertissement doivent ainsi être motivés par un manquement de même nature (ATF 127 III 153 consid. 2b). La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de

l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail) ; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4).

4.1.4 Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les réf. citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; sur le tout : TF 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3 et les réf. citées).

4.2 Les premiers juges ont déterminé si le licenciement immédiat prononcé le 2 septembre 2022 était justifié et ont examiné, dans ce cadre, les reproches de l'employeur à l'encontre de l'appelant.

Tout d'abord, ils ont considéré que les absences régulières dont l'employeur faisait état n'avaient pas été établies et reposaient uniquement sur un décompte non daté établi par lui-même. Celui-ci reprochait également à l'appelant son manque d'investissement personnel et l'absence d'évolution dans sa fonction. A ce sujet, le tribunal a retenu qu'il

ressortait de l'instruction que l'appelant pouvait effectivement manquer de rigueur et faire des erreurs, mais le fait qu'un travailleur peine à évoluer dans son travail ne constituait pas un manquement particulièrement grave au sens de la jurisprudence pouvant justifier un licenciement immédiat. Concernant le respect des prescriptions de sécurité pour le désamiantage et des normes imposées par la SUVA à cet égard, les premiers juges ont relevé que l'appelant ne contestait pas s'être rendu sur le chantier avec une barbe, et avait tenté de justifier cela en prétendant avoir averti sa direction de sa volonté de se marier avec une barbe naissante. Or, le tribunal a considéré qu'il n'était pas établi que celui-ci avait averti son employeur et qu'en tout état de cause, un tel comportement n'était pas acceptable dans le cas d'espèce, dès lors qu'il était tenu de sauvegarder les intérêts de son employeur et de respecter les règles de la SUVA en toutes circonstances. En enfreignant ces règles à deux reprises, il avait ainsi manifestement violé une obligation découlant du contrat de travail. L'appelant avait d'ailleurs reçu un avertissement écrit le 1^{er} juillet 2021 à cet égard, avec menace de licenciement si un tel comportement devait se reproduire. Ainsi, ce manquement était particulièrement grave, ce d'autant qu'il s'était présenté une deuxième fois non rasé malgré un premier avertissement (le lendemain). Il avait de ce fait violé son obligation de diligence et de fidélité envers son employeur. Le tribunal a également rappelé que le 7 juin 2022, l'appelant avait tenté d'accéder au portail de la SUVA sans donner d'explications, alors qu'en sa qualité, il n'avait pas accès au portail client de son employeur. Cela s'était passé peu après qu'il avait annoncé avoir eu un accident de travail, qui n'avait pas été qualifié comme tel par la SUVA. Les premiers juges ont considéré que cet épisode était propre à compromettre le rapport de confiance, tout comme les propos tenus par l'appelant à ses collègues en ce sens qu'il ne savait pas quoi faire pour se faire licencier. Enfin, le tribunal a examiné le déroulement des faits survenus le 2 septembre 2022, soit le jour du licenciement. Il a retenu que l'appelant s'était présenté au travail le jour en question mais qu'une fois sur le chantier, il avait refusé de travailler, violant ainsi son obligation d'offrir sa prestation de travail. L'appelant avait certes remis à son employeur un certificat d'incapacité de travail le 8 septembre 2022, mais ce certificat ne couvrait que la période du 5 au 11 septembre 2022.

En définitive, les premiers juges ont considéré que l'ensemble des manquements commis par l'appelant entre les mois de juin 2021 et septembre 2022, à savoir la violation des normes de sécurité, la tentative d'accès au portail de la SUVA, les propos tenus en présence des collègues ainsi que le refus de travailler sans motif valable était de nature à rompre le lien de confiance, de sorte que la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être raisonnablement exigée. En effet, plusieurs épisodes problématiques s'étaient passés en quelques mois, et l'appelant ne semblait pas avoir pris au sérieux l'avertissement écrit au sujet de la barbe, et même si depuis cet épisode, il ne s'était plus représenté non rasé sur un chantier, il avait eu à plusieurs reprises des comportements susceptibles de nuire à son employeur. Ainsi, la gravité résultait de la réitération des évènements.

4.3 L'appelant soutient que le 2 septembre 2022, il n'avait aucune intention d'abandonner son emploi, comme il l'a d'ailleurs indiqué dans son courrier du 12 septembre 2022. Si tel était le cas, il ne se serait pas présenté au travail le jour en question. Il expose en outre avoir fait preuve d'un comportement exemplaire jusqu'alors. Son employeur aurait dû, selon l'appelant, lui adresser *a minima* un avertissement préalable lui demandant de réintégrer son poste sans délai. Or, l'intimée a préféré le licencier avec effet immédiat sans réflexion préalable, quelques minutes seulement après son départ puisqu'il est inscrit sur la lettre de licenciement « *vendredi 2 septembre à 8h* ». Elle n'a pas non plus tenté de recueillir son avis sur la situation, ni cherché à le joindre. L'appelant expose en outre que, par décision du 19 septembre 2025, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du W*** l'a reconnu comme invalide, ce qui démontre le caractère grave et durable de sa situation médicale car la rente d'invalidité n'est perçue que trois ans après le début de l'incapacité de travail en droit français. L'intéressé soulève enfin que l'avertissement préalable adressé une année et deux mois au préalable ne peut être retenu à son encontre car il était infondé, n'avait aucun lien avec les circonstances du 2 septembre 2022 et était ancien.

L'intimée reprend quant à elle les manquements exposés dans le jugement de première instance et souligne que l'appelant lui aurait faussement indiqué qu'il avait été victime d'un accident le 18 mai 2022. Elle n'aurait découvert cela que le 17 octobre 2022, soit après le licenciement. Ces éléments, en plus du reste, constitueraient selon elle des justes motifs fondant un licenciement immédiat.

4.4 En l'espèce, le tribunal a considéré que l'ensemble des manquements commis par l'appelant était de nature à rompre le lien de confiance. Il a retenu une gravité relative, c'est-à-dire une réitération d'actes qui justifierait un licenciement avec effet immédiat. Or, pour retenir une telle gravité, il faut, au vu de la jurisprudence précitée, que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles. Il convient alors d'examiner si tel est le cas en l'espèce.

Il est rappelé en premier lieu qu'il n'y a pas lieu de retenir que l'appelant aurait faussement déclaré avoir été victime d'un accident comme requis par l'intimée (cf. *supra* consid. 3.8.2). Le fait que la SUVA ait considéré que cet événement ne pouvait être qualifié d'accident au sens juridique du terme car les conditions n'étaient pas remplies est sans pertinence pour juger du caractère justifié du licenciement immédiat.

Ensuite, il est reproché à l'appelant de s'être présenté les 30 juin et 1^{er} juillet 2021 au travail sans être rasé, en violation des prescriptions de sécurité pour le désamiantage et des normes imposées par la SUVA à cet égard. Il ne fait aucun doute qu'un tel comportement constitue un manquement grave. L'intéressé n'a aucunement démontré avoir informé son employeur de sa volonté de porter une barbe à l'occasion de son mariage, comme il le prétend. Quoi qu'il en soit, le manquement est établi et, au vu de la nature de l'activité exercée, il doit être qualifié de grave.

En ce qui concerne la tentative d'accès au portail clients de la SUVA, les explications fournies par l'appelant dans le cadre de son appel ne sont pas convaincantes et n'ont pas été retenues pour les raisons exposées précédemment (cf. *supra* consid. 3.3.2). Il y a ainsi lieu d'admettre, avec les

premiers juges, que ce comportement était de nature à ébranler le lien de confiance.

Il est également retenu à l'encontre de l'appelant des propos tenus devant ses collègues, selon lesquels il ne savait pas quoi faire pour se faire licencier. Il convient de relever que, malgré que ces propos soient contestés par l'intéressé, deux témoins les ont confirmés. Comme développé précédemment (cf. *supra* consid. 3.1.3.2), rien ne permet de remettre en cause la crédibilité de ces témoignages. Ces propos peuvent certes être relativisés, mais ils ne revêtent quoi qu'il en soit pas un caractère déterminant, comme cela sera vu ci-après.

Il est enfin reproché à l'appelant l'incident du 2 septembre 2022 qui a conduit à son licenciement le jour même, soit le fait qu'il ait refusé de travailler et quitté son lieu de travail sans justification.

L'on constate d'emblée que les manquements exposés n'ont aucun lien entre eux, de sorte qu'une réitération d'évènements d'une gravité relative ne peut être retenue en l'espèce. Les manquements doivent en effet être de même nature. Bien que l'incident en lien avec le port de la barbe soit d'une gravité importante, l'appelant n'a pas persisté après avoir reçu un avertissement écrit. Aucune des parties n'a prétendu qu'un nouvel incident similaire se serait produit, ni que l'appelant aurait à nouveau manqué à ses obligations à cet égard. Cet avertissement ne saurait dès lors être retenu pour justifier un licenciement avec effet immédiat fondé sur des faits totalement distincts. Les autres manquements retenus sont également sans lien avec les évènements du 2 septembre 2022.

Une réitération d'évènements d'une gravité relative étant exclue, se pose encore la question si une gravité absolue peut être retenue. Il s'agit alors de déterminer si l'incident du 2 septembre 2022 constituerait à lui seul un juste motif de licenciement avec effet immédiat. Ce jour-là, l'appelant s'est rendu au dépôt vers 7 heures, puis au chantier en compagnie de son supérieur hiérarchique, L._____. L'intimée allègue que vers 7 heures 30, après avoir constaté que les travaux seraient exécutés

par L._____, son collègue M._____ et lui-même, l'appelant aurait déclaré à son chef « *moi je n'en peux plus j'arrête. Je rentre chez moi, le patron n'a qu'à faire comme il a envie qu'il me vire je m'en fous* ». Si l'appelant conteste cette déclaration, cette version a été confirmée par le témoin L._____. Quoi qu'il en soit, il est établi que l'appelant a quitté le chantier et refusé de travailler. Cette attitude est contraire à l'art. 321a al. 1 CO, qui commande au travailleur d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (obligation de diligence et de fidélité) et à l'art. 321d al. 2 CO, en vertu duquel le travailleur doit observer, selon les règles de la bonne foi, les directives générales et les instructions particulières qui lui ont été données (obligation d'obéissance). S'agissant d'un acte isolé, un tel manquement n'est toutefois pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat au vu de la jurisprudence précitée. L'appréciation des premiers juges ne peut donc être confirmée quant au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat.

5.

5.1 Cela étant, se pose encore la question de savoir si le comportement du 2 septembre 2022 aurait dû être considéré comme un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO.

5.2

5.2.1 En vertu de l'art. 337d CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur de poursuivre l'exécution du travail confié (TF 4A_21/2025 du 12 mai 2025 consid. 3.1). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation

du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4A_533/2024 du 24 juin 2025 consid. 4.1 ; TF 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2 ; sur le tout : TF 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 842).

5.2.2 La notion d'abandon de poste suppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre le travail confié (ATF 121 V 277 ; ATF 112 II 41 ; TF 4A_533/2024 précité consid. 4.1 ; TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). Pour qu'il y ait abandon d'emploi, il doit clairement apparaître que la décision est définitive. Si l'employeur peut raisonnablement avoir des doutes à propos de cette intention définitive ou de la capacité de travail, il doit préalablement adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, pp. 807-808).

Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et réf. cit., dont TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 ; TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa ; CACI 19 janvier 2024/26 publié *in* Jdt 2024 III 35 consid. 4.2.1).

5.3 En l'espèce, l'intimée allègue que l'appelant aurait déclaré à un de ses collègues : « *moi je n'en peux plus j'arrête. Je rentre chez moi, le patron n'a qu'à faire comme il a envie qu'il me vire je m'en fous* ». Il s'agit donc de déterminer si cette déclaration était claire et l'employeur ne pouvait la comprendre que comme un abandon de poste, ou si la déclaration était équivoque, et l'employeur aurait dû le mettre en demeure de reprendre son activité. Si l'on considère qu'il s'agit d'une déclaration

explicite sur la volonté de l'appelant de ne plus continuer les rapports de travail, le contrat aurait alors pris immédiatement fin. L'appelant conteste toutefois avoir tenu ces propos. Il prétend qu'il s'absentait pour aller chez le médecin et qu'il avait averti son patron. Il ne le démontre toutefois aucunement, alors que le témoin L._____ confirme le déroulement des faits. De plus, ce n'est que le 8 septembre 2022 que l'appelant a remis à son employeur un certificat d'incapacité couvrant la période du 5 au 11 septembre 2022. En outre, il n'a informé l'intimée par courrier qu'il ne voulait pas abandonner son poste que le 12 septembre 2022. Il n'en demeure pas moins que la déclaration déterminante ne repose que sur un seul témoignage, contesté par l'appelant. Surtout, l'intimée ne pouvait déduire sur cette seule base que la décision de l'appelant était définitive. Elle aurait alors dû préalablement lui adresser une mise en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence. Par ailleurs, elle n'a jamais valablement soutenu, *a minima* de façon subsidiaire, que les conditions de l'art. 337d CO étaient réalisées, que ce soit en première instance, dans son appel joint ou dans ses déterminations. Or, il incombe à l'employeur de prouver un abandon de poste, lequel ne saurait dès lors être retenu en l'espèce.

6. Au vu de ce qui précède, il convient d'examiner les prétentions de l'appelant fondées sur un licenciement immédiat injustifié.

6.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

6.2

6.2.1 Aux termes de l'art. 55 al. 1 CPC, il incombe aux parties d'alléguer les faits qui se trouvent à la base de leurs prétentions et d'offrir les preuves qui s'y rapportent.

L'art. 55 al. 1 CPC fonde l'application du principe de la maxime des débats en procédure civile suisse, sauf dispositions contraires prévoyant l'application de la maxime inquisitoire – non applicables dans le cas d'espèce (art. 55 al. 2 CPC) (cf. consid. 2.2 *supra*). Dans les procès régis par la maxime des débats, les parties portent la responsabilité (presque) exclusive de l'établissement des faits et doivent présenter leurs allégués et leurs offres de preuve dans les formes et en temps utile selon la procédure applicable. À défaut, le tribunal ne tient pas compte dans son jugement des faits qui ne sont pas allégués et prouvés (Juge unique CACI 28 février 2024/100 ; CACI 10 août 2021/395 consid. 9.2 ; Haldy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, n. 3 ad art. 55 CPC). Ainsi, il incombe aux parties d'invoquer devant le tribunal les faits sur lesquels elles fondent leur prétention (« fardeau de l'allégation ») ; de l'autre côté, il incombe à la partie adverse de contester les faits allégués par la première partie, faute de quoi ces faits lient en principe le tribunal (« fardeau de la contestation ») (Juge unique CACI 28 février 2024/100 précité ; CACI 5 mai 2022/246).

La question du degré de précision de l'allégation donne forcément lieu à interprétation. Les exigences au sujet de l'allégation découlent d'une part des éléments constitutifs de la règle de droit sur laquelle le demandeur fonde sa prétention, d'autre part du comportement de la partie adverse durant la procédure. Une partie peut se contenter, dans un premier temps, d'alléguer les faits pertinents en indiquant ses traits ou contours essentiels qui les caractérisent usuellement dans la vie courante. Les faits pertinents doivent être énoncés de façon suffisamment précise pour pouvoir être prouvés et pour permettre à la partie adverse de motiver sa contestation ou administrer la preuve contraire. Dans un second temps, si la partie adverse conteste les faits, la première partie doit les exposer de façon plus précise, et non pas seulement dans leurs traits essentiels, de telle sorte qu'ils puissent faire l'objet de preuves. La doctrine

germanophone utilise pour la charge qui incombe à la partie dans la première phase le terme de « Behauptungslast » et pour la charge qui lui incombe dans la seconde phase le terme de « Substantiierungslast » (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1.1 ; TF 4A_195/2014 du 27 novembre 2014 consid. 7.3.2 ; Jeannin/Bohnet, Les pièges du fardeau de l'allégation en procédure civile, *in* Jusletter 16 novembre 2015, p. 4 et réf. cit.). En d'autres termes, les faits pertinents allégués doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation des allégués) pour que, d'une part, le défendeur puisse dire clairement quels faits allégués dans la demande il admet ou conteste et que, d'autre part, le juge puisse, en partant des allégués de fait figurant dans la demande et de la détermination du défendeur dans la réponse, dresser le tableau exact des faits admis par les deux parties ou contestés par le défendeur, pour lesquels il devra procéder à l'administration de moyens de preuve (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 précité consid. 5.2.1.1 ; ATF 144 III 67 consid. 2.1, JdT 2019 II 328), et ensuite appliquer la règle de droit matériel déterminante (TF 4A_194/2020 du 29 juillet 2020 consid. 5.3.1 ; TF 4A_535/2018 du 3 juin 2019 consid. 4.2.1, RSPC 2019 p. 387 note Bohnet).

6.2.2 Dans le cadre de prétentions en lien avec un licenciement immédiat injustifié, les éléments énumérés ci-après doivent être allégués par le demandeur :

- Contrat de travail ;
- Montant du salaire brut et net convenu ou dû selon une convention collective de travail ou un contrat-type ;
- Résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur ;
- Caractère injustifié du congé ;
- Terme du délai ordinaire de congé ;
- Montant éventuellement épargné ou gain retiré ou auquel l'employé a intentionnellement renoncé depuis la résiliation immédiate et jusqu'au terme du délai ordinaire de congé ou de l'échéance de la durée déterminée du contrat ;
- Montant du salaire dû jusqu'au terme du délai ordinaire de congé ou de l'échéance du contrat ;
- Montant de l'indemnité réclamée ;

- Départ des intérêts compensatoires. (Bohnet, Action civiles. Volume II : CO, 3^{ème} éd., Bâle 2025, § 36 n° 21, pp. 475-476).

6.3 Comme le relève à juste titre l'intimée dans ses déterminations, plusieurs des éléments devant être allégués par l'employé dans le cadre d'une action fondée sur l'art. 337 CO ne figurent pas dans ses écritures de première instance, en particulier le terme ordinaire du congé, le montant du salaire dû jusqu'à ce terme et le montant de l'indemnité réclamée. La demande ne contient, dans sa partie « droit », que quelques indications imprécises et dispersées relatives à ces éléments. Il n'y a toutefois, à titre d'exemple, aucune allégation claire, avec offre de preuve, du terme de congé ordinaire et du salaire dû pendant ce terme. Ces lacunes ne sont pas davantage comblées dans le cadre de son appel, l'appelant se contentant d'invoquer que les conditions de l'art. 337 CO ne sont pas réalisées. S'il prend des conclusions chiffrées en paiement du salaire et d'une indemnité, il ne motive aucunement les montants avancés.

Ainsi, le défaut d'allégation de ces éléments essentiels conduit au rejet des conclusions relatives au licenciement immédiat et le jugement doit être confirmé sur ce point, par substitution de motifs.

7.

7.1 L'appelant conteste enfin la quotité des dépens octroyés à l'intimée d'un montant de 11'000 francs. Il avance que la procédure qu'il a introduite lui aurait permis d'obtenir de la part de son employeur le versement d'un montant de 12'069 fr. 03 en dehors de la procédure et que l'intimée a en outre été condamnée à lui verser un montant de 3'820 fr. 90 dans le cadre du jugement. Bien que ces sommes soient inférieures aux conclusions prises, elles représenteraient un travail considérable, ce dont le tribunal aurait dû tenir compte. L'appelant en déduit ainsi que des dépens auraient dû lui être alloués, ou à tout le moins, que les dépens alloués à l'intimée devraient être supprimés.

7.2 L'argumentation de l'appelant ne peut être suivie, dès lors que les dépens sont fixés en fonction des conclusions prises et de l'issue du litige (cf. art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu de tenir compte d'éventuels montants que l'appelant a pu obtenir en dehors de la procédure, étant rappelé par ailleurs qu'aucune transaction judiciaire n'est intervenue. Quant au montant de 3'820 fr. 90 qui lui a été alloué, celui-ci est insuffisant pour avoir une incidence sur la répartition des frais, au regard du montant total de ses conclusions, à hauteur de 95'622 fr. 15. Le fait qu'une partie gagne ou perde à concurrence de quelques pourcents n'est en effet pas pris en considération (TF 4A_171/2021 du 27 avril 2021 consid. 5.2 ; TF 5D_182/2017 du 31 octobre 2018 consid. 4.2.3). Pour le surplus, au vu de l'ampleur et de la difficulté de la cause, l'allocation de dépens d'un montant de 11'000 fr. peut être confirmée (art. 4 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6])

8. Dans son appel joint, l'intimée conteste le montant de 3'820 fr. 90 alloué à l'appelant à titre d'arriéré de salaire pour l'année 2017 en invoquant la prescription de ces créances.

8.1 L'intimée avance que selon l'art. 128 ch. 3 CO, les prétentions salariales se prescrivent par 5 ans et que conformément à l'art. 323 al. 1 CO, le salaire est exigible à la fin de chaque mois. En conséquence, la prescription de 5 ans était atteinte le 9 janvier 2023 pour le salaire de 2017. Elle soutient qu'il importe peu que ce soit uniquement en 2019 que la Commission professionnelle paritaire ait considéré que l'intimée était soumise au champ d'application de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, l'appréciation de la commission étant constatatoire et non constitutive. Ainsi, chaque travailleur est libre selon l'intimée de considérer que la CN lui est applicable et de formuler toutes prétentions à ce titre. *A contrario*, cela signifierait que les travailleurs devraient attendre que la Commission professionnelle paritaire se prononce sur l'applicabilité de la CN avant de faire valoir leurs droits.

8.2 A cet égard, le tribunal a retenu que l'intimée ne pouvait invoquer la prescription car les prétentions salariales de l'appelant étaient devenues exigibles uniquement en 2019, soit à partir du moment où le droit au salaire conformément à la CN était né. Le manque à gagner pour l'appelant en ce qui concernait son salaire pour l'année 2017 s'élevait ainsi à un montant brut de 6'505 fr. 23. Cela étant, le tribunal étant lié par la conclusion de l'appelant, il a conclu que l'intimée devait verser à celui-ci un montant brut de 3'820 fr. 90, avec intérêt à 5 % l'an dès le 2 septembre 2022, à titre de salaire pour l'année 2017.

8.3 En l'espèce, l'argument de l'intimée ne tient pas. Il n'était pas certain avant la décision de la Commission professionnelle paritaire si l'intimée était soumise à la CN, la situation étant complexe. C'est dès lors à la suite de cette décision que l'intimée a été assujettie à la CN avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017 et que les prétentions fondées sur cette convention sont devenues exigibles. L'on ne saurait exiger d'un travailleur qu'il fasse valoir des prétentions fondées sur une CN dont il ignore - et ne peut savoir - si elle est applicable. Le grief de l'intimée doit dès lors être rejeté.

9.

9.1 En définitive, l'appel et l'appel joint doivent être tous deux rejetés et le jugement entrepris confirmé, par substitution complète des motifs.

9.2 Les frais judiciaires de deuxième instance relatifs à l'appel principal, arrêtés à 865 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance relatifs à l'appel joint, la procédure étant gratuite pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c et CPC).

Au vu du sort du litige, l'intimée a droit à de plein dépens pour l'appel principal, qui peuvent être évalués à 3'600 fr. (art. 7 TDC) et l'appelant a droit à des pleins dépens pour l'appel joint, qui peuvent être évalués à 600 fr. (art. 8 TDC). Après compensation, l'appelant versera la somme de 3'000 fr. à l'intimée.

9.3

9.3.1 Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat breveté et de 110 fr. s'agissant d'un avocat stagiaire (art. 2 al. 1 let. a et b RA) [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

Pour fixer la quotité de l'indemnité, l'autorité cantonale doit tenir compte de la nature et de l'importance de la cause, des difficultés particulières que celle-ci peut présenter en fait et en droit, du temps que l'avocat lui a consacré, de la qualité de son travail, du nombre des conférences, audiences et instances auxquelles il a pris part, du résultat obtenu et de la responsabilité qu'il a assumée (TF 5D_118/2021 du 15 octobre 2021 consid. 5.1.3 et les réf. citées ; TF 5A_10/2018 du 17 avril 2018 consid. 3.2.2.3 ; TF 5D_4/2016 du 26 février 2016 consid. 4.3.3 et les réf. citées).

Le temps consacré à la défense du client et les actes effectués ne peuvent être pris en considération sans distinction. Ainsi, le juge peut d'une part revoir le travail allégué par l'avocat, s'il l'estime exagéré en tenant compte des caractéristiques concrètes de l'affaire, et ne pas rétribuer ce qui ne s'inscrit pas raisonnablement dans le cadre de l'accomplissement de la tâche du défenseur ; d'autre part, il peut également refuser d'indemniser le conseil pour des opérations qu'il estime inutiles ou superflues. L'avocat d'office ne saurait être rétribué pour des activités qui

ne sont pas nécessaires à la défense des intérêts de l'assisté ou qui consistent en un soutien moral (ATF 109 la 107 consid. 3b, JdT 1984 IV 95, SJ 1984 49 ; TF 5D_118/2021 précité consid. 5.1.3 ; TF 5D_149/2016 du 30 janvier 2017 consid. 3.3). L'avocat doit cependant bénéficier d'une marge d'appréciation suffisante pour déterminer l'importance du travail qu'il doit consacrer à l'affaire (ATF 141 I 124 consid. 3.1 et les réf. citées ; ATF 118 la 133 consid. 2d ; ATF 109 la 107 précité consid. 3b ; TF 5A_10/2018 précité consid. 3.2.2.3).

9.3.2 Par courrier du 21 juillet 2025, Me Adam Kasmi a requis d'être désigné en qualité de conseil d'office de l'appelant en remplacement de Me Paul-Edgard Levy. Il convient de faire droit à cette demande, avec effet au 20 juillet 2025.

9.3.3 Me Paul-Edgard Levy, conseil d'office de l'appelant pour la période du 28 janvier au 19 juillet 2025, indique avoir consacré à la cause 12 heures et 30 minutes. Ce nombre d'heures apparaît excessif dans la mesure où sont annoncées 10 heures et 30 minutes pour la rédaction de l'appel. Compte tenu du fait que l'appel ne compte que 8 pages de motivation et que le conseil représentait déjà l'appelant en première instance, de sorte qu'il connaissait le dossier, ce temps sera ramené à 7 heures et 30 minutes.

En définitive, le temps de travail admissible pour l'exécution de ce mandat est de 9 heures et 30 minutes. Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ), le défraiement de Me Paul-Edgard Levy pour ses honoraires doit ainsi être arrêté à 1'710 fr. (180 fr. x 9 heures 30), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 34 fr. 20 (2% x 1'710 fr. [art. 3bis al. 1 RAJ]) ainsi que la TVA à 8.1% sur l'ensemble, soit 141 fr. 30 (8.1% x 1'744 fr.20), pour un total de 1'885 fr. 50.

9.3.4 Me Adam Kasmi, conseil de l'appelant dès le 20 juillet 2025, a indiqué avoir consacré à la cause 4 heures et 42 minutes. Ce décompte peut être admis. Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ), le défraiement de Me Adam Kasmi pour ses honoraires doit ainsi être arrêté à 846 fr. (180 fr. x 4 heures 42), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 16

fr. 90 (2% x 846 fr. [art. 3bis al. 1 RAJ]) ainsi que la TVA à 8.1% sur l'ensemble, soit 69 fr. 90 (8.1% x 862 fr. 90), pour un total de 932 fr. 80.

9.4 L'appelant, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité allouée à son conseil d'office, mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombera à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]).

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

- I.** L'appel de D._____ est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.
- II.** L'appel joint de G._____ SA est rejeté.
- III.** Le jugement est confirmé.
- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 865 fr. (huit cent soixante-cinq francs), sont laissés à la charge de l'Etat pour l'appelant D._____.
- V.** L'appelant D._____ doit verser à l'intimée G._____ SA la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VI.** Me Paul-Edgard Levy est relevé de sa mission de conseil d'office de l'appelant D._____ et Me Adam Kasmi est désigné en remplacement avec effet au 20 juillet 2025.

- VII.** L'indemnité de Me Paul-Edgard Levy, conseil d'office de l'appelant D._____ pour la période du 28 janvier au 19 juillet 2025, est arrêtée à 1'885 fr. 50 (mille huit cent huitante-cinq francs et cinquante centimes), débours et TVA compris.
- VIII.** L'indemnité de Me Adam Kasmi, conseil d'office de l'appelant D._____ dès le 20 juillet 2025, est arrêtée à 932 fr. 80 (neuf cent trente-deux francs et huitante centimes), débours et TVA compris.
- IX.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement des frais judiciaires de deuxième instance et des indemnités allouées à ses conseils d'office, provisoirement laissées à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
- X.** L'arrêt exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Adam Kasmi (pour D._____),
- Me Mathias Keller (pour G._____)

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

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

La greffière :