

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 octobre 2024

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

Art. 152 al. 1, 180 al. 1 et 311 al. 1 CPC ; 8 CC ; 337c al. 3 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **O.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 26 février 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **E.**_____ **SÀRL**, à Lausanne, intimée, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 26 février 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après: le tribunal ou les premiers juges) a admis partiellement la demande de O._____ (I), a rejeté la demande reconventionnelle de E._____ Sàrl (II), a condamné E._____ Sàrl à verser à O._____ un montant brut de 8'287 fr. 15, sous déduction des charges légales et conventionnelles (III), a condamné E._____ Sàrl à verser à O._____ un montant net de 1'332 fr. 50 (IV), a condamné E._____ Sàrl à établir et délivrer à O._____ un certificat de travail conforme aux exigences de l'art. 330a al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) (V), a condamné E._____ Sàrl à établir et délivrer à O._____ une fiche de salaire pour le mois de septembre 2022 (VI), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII), a dit que les dépens sont compensés (VIII) et a rendu le jugement sans frais (IX).

En droit, les premiers juges ont retenu que le licenciement avec effet immédiat du demandeur O._____, communiqué par la défenderesse E._____ Sàrl par courrier du 23 septembre 2022, n'était pas justifié. A cet égard, ils ont considéré que la défenderesse avait échoué à établir l'abandon d'emploi sur lequel elle fondait sa décision de licenciement avec effet immédiat. En outre, même s'il était établi que le demandeur ne voulait plus travailler et avait rendu ses clés, il appartenait à la défenderesse de s'assurer que l'intention de son employé de ne pas revenir était définitive, en le mettant formellement en demeure de reprendre le travail, ce que son représentant avait admis ne pas avoir fait. Le demandeur s'était du reste immédiatement déclaré à disposition de son employeur dès réception de la lettre de résiliation, ce qui démontrait que son éventuelle intention de quitter son poste n'était pas définitive. Partant, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, le demandeur avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Les premiers juges ont alors considéré que le demandeur avait uniquement droit à son salaire du mois de septembre 2022, à hauteur de 5'330 fr. brut, dès lors que la résiliation avec effet immédiat

avait été précédée d'une résiliation ordinaire intervenue par courrier le 26 août 2022 pour le 30 septembre suivant, dont le demandeur avait bel et bien eu connaissance, puisqu'il avait contresigné le courrier en question. A cet égard, les premiers juges ont relevé que la signature sur ce document correspondait à celle figurant dans le contrat de travail et qu'aucun élément du dossier ne permettait de penser qu'elle avait été imitée. En conséquence, faute de soupçon suffisant, la mise en oeuvre d'une expertise graphologique, requise par le demandeur, ne se justifiait pas.

En définitive, les premiers juges ont retenu que la résiliation immédiate du contrat de l'appelant n'avait eu pour effet que d'anticiper de neuf jours la fin des rapports de travail, si bien qu'au vu de l'ensemble des circonstances, le montant de l'indemnité pouvait être fixé à 1'332 fr. 50, soit à un quart du salaire mensuel. Dans la mesure où l'abandon d'emploi avait été écarté, ils ont en revanche rejeté les conclusions reconventionnelles de la défenderesse en réparation du prétendu préjudice subi.

En ce qui concernait ensuite le salaire réclamé par le demandeur pour le travail qu'il aurait fourni du 26 au 30 avril 2022, soit avant son entrée en fonction, les premiers juges ont retenu que le demandeur n'était pas parvenu à prouver les faits qui auraient justifié le paiement d'un salaire pour ces cinq jours de travail. Ils ont considéré, en particulier, que les déclarations du témoin Y. _____ ne pouvaient pas être prises en compte au motif que ses déclarations étaient confuses au sujet de son activité au sein de la défenderesse et de ses liens avec le demandeur.

S'agissant encore du salaire réclamé par le demandeur pour ses vacances non prises, il ressortait des fiches de saisie du temps de travail produites par la défenderesse que le demandeur n'avait effectivement pris aucun jour de vacances jusqu'à son licenciement injustifié. Considérant que le demandeur aurait eu droit à 14,5 jours de vacances (5 mois x 2.92 jours), les premiers juges ont retenu que celui-ci

avait droit à une indemnisation de 177 fr. 65 par jour de vacances non pris (soit 1/30 du salaire mensuel brut), soit 2'593 fr. 70 au total, comme le prévoyait l'art. 17 de la convention collective nationale pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT). Ils ont également considéré, d'une part sur la base des fiches de saisie du temps de travail produites par la défenderesse et, d'autre part, sur la base des art. 14 du contrat de travail et 18 CCNT, qu'un solde de 1,5 jour férié devait être indemnisé pour un montant de 363 fr. 45 (1/22^e du salaire mensuel brut).

Enfin, les premiers juges ont astreint la défenderesse à établir et délivrer un certificat de travail conforme aux exigences de l'art. 330a CO, celle-ci ayant admis cette conclusion du demandeur. Celui-ci n'avait en revanche pas droit à une fiche de salaire pour le mois d'octobre 2022, les rapports de travail ayant pris fin le 30 septembre 2022.

B. Par acte du 4 avril 2024, O._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres III à V de son dispositif en ce sens que E._____ Sàrl (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser un montant brut de 14'853 fr. 95, sous déduction des charges légales et conventionnelles, un montant net de 10'660 fr., à établir et lui délivrer un certificat de travail conforme aux exigences de l'art. 330a al. 1 CO, ainsi qu'à lui verser un montant net de 2'500 fr. représentant la valeur dudit certificat. Il a encore conclu à ce que l'intimée lui délivre une fiche de salaire pour le mois d'octobre 2022.

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

1. L'intimée exploite le restaurant [...] à Lausanne. U._____ en est l'associé gérant au bénéfice de la signature individuelle.

2. En janvier 2022, l'intimée était à la recherche d'un cuisinier pour son restaurant. U._____ a pris contact avec l'appelant, un ressortissant pakistanais, qui travaillait à l'époque comme chef dans un restaurant de Faisalabad, au Pakistan. Lors de son interrogatoire, il a déclaré que ce dernier lui avait été conseillé par Y._____, une connaissance, dont il a découvert après coup d'après ses recherches qu'il était le beau-frère de l'intéressé. Après avoir examiné le CV et les références de l'appelant, il a décidé de l'engager et a entrepris les démarches pour le faire venir en Suisse. Il a préparé à cette fin un contrat de travail de durée indéterminée que l'appelant lui a retourné signé le 27 février 2022. Il a pu obtenir sur cette base une autorisation d'entrée en Suisse et de séjour pour ce dernier.

3. Le 24 avril 2022, au bénéfice de l'autorisation délivrée, l'appelant est arrivé en Suisse. Il a été accueilli à l'aéroport par Y._____, qui l'a également hébergé et aidé dans ses démarches administratives, notamment pour ouvrir un compte bancaire. Lors de son interrogatoire, l'appelant a contesté avoir un quelconque lien de parenté avec lui, affirmant qu'il s'agissait d'un employé de l'intimée.

4. Le 26 avril 2022, l'appelant s'est rendu au restaurant. Il soutient qu'il aurait débuté son activité pour l'intimée dès ce jour, ce que cette dernière conteste. Lors de son interrogatoire, U._____ a expliqué que l'appelant se serait en effet limité du 26 au 30 avril 2022 à prendre connaissance des lieux et du fonctionnement de la cuisine et que sa présence sur place durant cette période n'aurait pas duré plus de 30 minutes par jour, étant précisé que les repas lui étaient offerts.

5. Le 1^{er} mai 2022, les parties ont signé un nouveau contrat de travail de durée indéterminée, formalisant une date d'entrée en fonction au 1^{er} mai 2022, alors que le premier comportait uniquement la mention « dès que possible » sous la rubrique « Début du contrat ». Les autres clauses sont restées en revanche inchangées, notamment le salaire mensuel brut de 5'330 fr. (part au 13^e salaire comprise).

6. Dans ses écritures, l'intimée explique qu'elle aurait rapidement constaté un manque de compétences de la part de l'appelant. U._____ aurait fait le point avec l'intéressé le 5 juillet 2022. Ce dernier se serait défendu en argumentant qu'au Pakistan le travail était différent. Le lendemain, l'appelant aurait à la fin du service rendu les clés de l'établissement à F._____, frère de U._____ et aide-cuisine, et ne serait pas revenu travailler les deux jours suivants.

L'appelant a une autre version de ces événements. S'il admet avoir eu une discussion avec U._____, celle-ci n'aurait pas porté sur ses compétences à assumer le poste qu'il occupait, mais sur ses conditions de travail. Il soutient qu'il n'aurait en effet jamais reçu l'intégralité de son salaire, expliquant qu'U._____, qui gérait son compte bancaire, ne lui donnait chaque mois que 1'300 fr. en mainspropres. Il affirme en outre qu'il travaillait souvent plus de 9 heures par jour et qu'il n'avait jamais eu droit à deux jours de congé par semaine. Le 6 juillet 2022, il s'en serait plaint à U._____, lui indiquant qu'il ne voulait plus continuer à travailler dans ces conditions et que, si cela ne changeait pas, il arrêterait. Ce dernier se serait alors énervé et l'aurait menacé de faire annuler son permis de travail et de s'en prendre à ses enfants au Pakistan. Furieux, l'appelant aurait quitté le travail et ne serait pas revenu travailler les deux jours suivants.

Le 9 juillet 2022, l'appelant s'est présenté au restaurant, accompagné d'Y._____. Il a expliqué lors de son interrogatoire qu'U._____ se serait excusé et lui aurait indiqué qu'il payerait tout ce qu'il devait, précisant qu'il n'avait toutefois pour l'instant pas l'argent nécessaire. Ce dernier a nié avoir tenu de tels propos, affirmant qu'il ne voulait au contraire plus entendre parler de l'appelant. Y._____ l'aurait toutefois convaincu de le garder.

L'appelant a repris le travail le même soir.

7. Toujours selon les explications d'U._____, après de nouvelles plaintes de clients sur la qualité de la nourriture, il aurait décidé de mettre

fin aux rapports de travail. Il aurait ainsi remis le 26 août 2022 à l'appelant, en mains propres, une lettre de congé pour le 30 septembre 2022.

Cette lettre, signée par U._____ et contresignée par l'appelant, a la teneur suivante (sic):

« Suite à notre discussion du 24 août 2022, concernant votre travail en qualité du chef qualifié.
Comme, j'ai remarqué que vous n'êtes pas au niveau que j'ai besoin pour ma cuisine et votre comportement professionnelle n'est pas changé malgré mes explications et formation.
Malheureusement, je ne peux pas vous garder en tant que chef de la cuisine qualifié.
Donc, nous mettons la fin à notre collaboration avec le préavis légale d'un mois selon CCNT. Votre dernier jour du travail est le 30 septembre 2022 et vos vacances, jours fériés ainsi que les repos seront bouclés et payés avec le salaire du septembre.
Je vous remercie de votre compréhension. Merci »

Lors de son interrogatoire, l'appelant a déclaré qu'il n'était pas au courant de ce licenciement pour fin septembre 2022, qu'il n'avait jamais vu cette lettre et qu'il ne l'avait pas signée. Selon lui, sa signature aurait été imitée.

8. Le 23 septembre 2022, l'intimée a adressé à l'appelant, par la poste, une nouvelle lettre de congé, cette fois-ci avec effet immédiat. Cette lettre a la teneur suivante (sic):

"Vous êtes passé au restaurant le matin du 21 sept 2022 et vous avez remis la clé du restaurant en disant que je ne veux pas travailler. Vous avez abandonné votre poste sans avoir m'aviser et respecté les délais, ce qui m'a fait perdre les clients, comme j'ai dû refuser les réservations en raison de la situation de mon pied et santé.
C'est la deuxième fois que vous avez remis les clés immédiatement. Ce qui montre votre comportement n'est pas sérieux et professionnel.
Après avoir attendu votre retour, je considère l'abandon du poste comme faute grave et ne peux pas continuer notre collaboration.
Je suis au regret de vous informer que vous êtes licencié avec les effets immédiats."

Par lettre du 27 septembre 2022, l'appelant a contesté le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet, faisant valoir n'avoir jamais abandonné son poste. Ce serait U._____ au contraire qui lui aurait demandé de partir immédiatement, s'étant énervé à la suite d'une nouvelle discussion sur les conditions de travail. L'appelant a précisé qu'il se tenait à disposition pour reprendre son travail et effectuer son préavis jusqu'au 31 octobre 2022.

Le 29 septembre 2022, l'appelant, accompagné d'Y._____, serait retourné au restaurant pour offrir ses services. Il a expliqué qu'U._____ aurait toutefois refusé qu'il rentre dans l'établissement, lui précisant que son salaire du mois de septembre 2022 lui serait versé. Lors de son interrogatoire, U._____ a déclaré que ni l'appelant ni Y._____ ne s'étaient présentés le 29 septembre 2022.

Le 30 septembre 2022, l'appelant a écrit à l'intimée pour l'informer qu'elle restait tenue de lui verser son salaire jusqu'au 31 octobre 2022, même si elle refusait ses services. Il a récapitulé par ailleurs dans cette lettre ses différentes prétentions, à savoir son salaire pour les jours de travail effectués du 26 au 30 avril 2022, son salaire du mois de septembre 2022, son salaire du mois d'octobre 2022, une indemnité pour les jours de vacances non pris, l'établissement d'un certificat de travail complet ainsi que l'établissement de bulletins de salaire pour les mois de septembre et octobre 2022.

9. a) Le 20 octobre 2022, sans nouvelles de l'intimée, l'appelant a saisi le tribunal d'une requête de conciliation.

L'audience de conciliation, qui s'est tenue le 5 décembre 2022, s'est soldée par un échec. Une autorisation de procéder a alors été délivrée à l'appelant.

b) Le 14 février 2023, l'appelant a déposé sa demande au fond, dans laquelle il a pris les conclusions suivantes (sic):

- « E. _____ Sàrl doit être condamnée à me payer les montants de :
- CHF 15'513.70 brut, à titre de salaire, vacances et jours fériés ;
 - CHF 10'660.00 net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié ;
 - CHF 2'500.00 net, à titre de valeur du certificat de travail non délivré.
- E. _____ Sàrl doit être condamnée à me délivrer :
- un relevé de salaire pour la période du 01.09.2022 au 31.10.2022;
 - un certificat de travail conformément à l'article 330a al. 1 CP. »

Dans sa réponse du 15 juin 2023, l'intimée a conclu principalement au rejet de la demande et reconventionnellement à ce que l'appelant soit condamné à lui verser une indemnité pour abandon de poste d'un montant de 1'332 fr. 50 et un montant non inférieur à 5'500 fr. au titre de réparation du dommage.

Le 4 juillet 2023, l'appelant a déposé une réplique, dans laquelle il a maintenu ses conclusions et conclu implicitement au rejet des conclusions reconventionnelles de l'intimée.

c) Dans l'intervalle, le 6 juin 2023, l'appelant a sollicité la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur les deux plaintes pénales qu'il avait déposées à l'encontre d'U. _____ pour « traites d'êtres humains » et « faux dans les titres ».

L'intimée s'est opposée à la suspension de la procédure.

Par décision incidente du 21 juin 2023, la requête de suspension a été rejetée. Cette décision n'a pas été contestée.

d) Le tribunal a tenu audience les 12 juillet et 16 octobre 2023.

A l'occasion de la première audience, Y._____ et F._____ ont été entendus comme témoins. On extrait de leurs dépositions les passages suivants :

- Y._____ :

« [...] Je ne suis pas le beau-frère du demandeur. [...]

J'ai travaillé comme extra au service de 2020 à 2022 pour la défenderesse. J'ai commencé le vendredi et samedi, puis en semaine. Cela représentait quelques heures par semaine en 2020 et 2021. J'ai travaillé plus en 2022. [...]

O._____ a commencé à travailler le 26 avril 2022. M. U._____ voulait même qu'il commence le 25 avril car il n'avait personne en cuisine. [...] C'est moi qui ai fait toutes les démarches administratives pour O._____ comme il ne parlait pas français. Je me suis notamment occupé de l'ouverture de son compte bancaire auprès de la BCV. O._____ a reçu la carte par courrier à la maison. Sauf erreur, il l'a remise à M. U._____ qui m'a demandé de retirer l'argent correspondant à son salaire. Il m'a donné également le code de la carte. O._____ ne connaît rien à la technologie. J'ai fait cela chaque mois. J'ai retiré le premier et le deuxième mois CHF 4'000.- et ensuite le troisième mois CHF 2'400.-. Je donnais ensuite l'argent à M. U._____ ou à son frère. Je leur restituais en même temps la carte.

[...]

Pour vous répondre, O._____ a commencé à travailler le premier mois tous les jours. C'était juste fermé le dimanche à midi. Les mois suivants, il avait juste congé le dimanche. Je l'ai constaté moi-même. Je suis formel.

[...]

O._____ était fâché de ses conditions de travail. Il a eu une discussion avec M. U._____ sauf erreur le 3 ou 4 juillet. Je n'étais pas présent. O._____ n'a pas travaillé durant 2 jours. M. U._____ m'a demandé ce qu'il se passait. Je suis allé voir O._____ qui m'a expliqué qu'il ne recevait qu'une partie de son salaire. M. U._____ a envoyé sauf erreur le 6 juillet un message à O._____, le menaçant d'appeler la police de l'accuser de vol s'il ne venait pas travailler. J'ai vu ce message. Suite à cela, j'ai convaincu O._____ de revenir travailler.

Autour du 22 septembre, il y a eu une nouvelle discussion entre O._____ et M. U._____ toujours au sujet des conditions de travail et du salaire. J'ai assisté à la discussion. Le frère de M. U._____ était en cuisine à ce moment-là. M. U._____ a parlé d'un courrier recommandé envoyé à O._____ pour demander les justificatifs pour l'absence de 2 jours au mois de juillet. Je n'ai pas vu sur le moment le courrier auquel il faisait référence. O._____ me l'a ensuite montré et cela ne correspondait pas à ce que M. U._____ avait dit oralement. O._____ a insisté sur le fait qu'il ne recevait pas son salaire intégral et qu'il ne pouvait plus continuer à travailler comme ça. M. U._____ s'est énervé et a demandé à O._____ de lui donner son permis de séjour et sa carte d'assurance. M. U._____ a dit ensuite qu'il pouvait partir et ne plus revenir travailler. O._____ est parti. Moi je suis resté avec M. U._____ et nous avons parlé ensemble. Je lui ai dit que ce n'était pas bien. M. U._____ m'a demandé d'attendre 2-3 jours et de demander

ensuite à O. _____ de revenir travailler. Entre temps, O. _____ a reçu la lettre de licenciement que j'ai vue. Je n'ai pas entendu parler d'une autre lettre de licenciement remise à O. _____ au mois d'août. Après avoir reçu la lettre de licenciement, j'ai amené O. _____ à Hôtel et Gastro Union pour demander de l'aide. Je confirme avoir accompagné O. _____ fin septembre au restaurant. L'idée c'était qu'il reprenne le travail conformément à la lettre que Hôtel et Gastro Union avait envoyée à M. U. _____. M. U. _____ nous a salués et a refusé que O. _____ revienne travailler. M. U. _____ a dit que le salaire de septembre lui serait versé.

[...]

Pour répondre à [...], j'ai travaillé entre le 26 et le 30 avril 2022 lorsque O. _____ a commencé. J'ai constaté personnellement qu'il a travaillé durant cette période. Il n'était pas juste là pour observer.

[...]

Pour répondre à Me Ilhan DELI, c'est toujours M. U. _____ qui me donnait la carte bancaire. Je ne me suis pas posé plus de questions lorsque M. U. _____ m'a demandé d'aller retirer de l'argent avec la carte personnelle de O. _____. J'ai fait toutes les démarches administratives pour O. _____ car M. U. _____ me l'a demandé. Je l'ai déjà fait pour d'autres employés. Je n'ai pas fait cela pour d'autres restaurants. Je le faisais par amitié pour M. U. _____.

Pour répondre à Me Ilhan DELI, je ne savais pas que l'adresse indiquée dans le contrat de travail de O. _____ était la même que mon adresse pakistanaise figurant dans mes papiers d'identité pakistanaï. »

- F. _____ :

« [...]

Ad all. 24-26 : O. _____ a commencé à travailler le 26 avril 2022. Il n'a fait toutefois ces premiers jours que 30 minutes par jour. O. _____ a commencé à faire des journées complètes à partir du 1^{er} mai 2022. Durant cette période du 26-30 avril, il mangeait sur place gratuitement.

Ad all. 34 : je peux juste vous dire que O. _____ m'a rendu les clés de l'établissement le 6 juillet 2022 après avoir reçu un appel de Y. _____. J'ai entendu la conversation. Je ne sais pas si O. _____ a eu une discussion avant avec mon frère et je ne sais pas non plus pour quelle raison il m'a rendu les clés.

Ad all. 36 : Je confirme que O. _____ est revenu travailler un ou deux jours plus tard. Il était accompagné de Y. _____. M. U. _____ n'a pas voulu discuter sur le moment avec O. _____ et Y. _____ et a quitté le restaurant. Je ne sais pas en revanche s'il y a eu une discussion par la suite.

Ad all. 38 : Je confirme qu'il y a eu plusieurs plaintes de la part des clients.

Ad all. 40 : Le 21 septembre 2022, O. _____ et Y. _____ sont venus au restaurant pour discuter avec M. U. _____. J'ai assisté à la discussion. Y. _____ a dit à O. _____ de déposer les clés, ce qu'il a fait, et lui a ensuite dit qu'ils se retrouveraient au tribunal. Je ne sais pas pourquoi ils ont dit cela.

Ad all. 45 : O. _____ n'est plus revenu travailler ni ne s'est présenté au restaurant après le 21 septembre 2022.

Pour vous répondre, en principe les jours de congé de O. _____ étaient le dimanche et le lundi mais cela pouvait varier. Lorsque O. _____ était absent, je m'occupais de la cuisine. M. U. _____ tenait un décompte d'heures pour tous les employés. Vous me présentez la pièce 104. Je vous confirme qu'il s'agit des décomptes dont je parle. Nous devons signer le décompte à la fin de chaque mois pour les confirmer.

[...]

Pour répondre à [...], de manière générale j'arrive au restaurant à 10 heures et je reste en cuisine jusqu'à la fin du service de midi. J'arrive à voir si quelqu'un arrive dans le restaurant.

[...]

Pour répondre à Me Ilhan DELI, O. _____ venait travailler à 10 heures 30. »

Lors de leurs interrogatoires, les parties, quant à elles, ont confirmé leur version des faits respective. En particulier, l'appelant a maintenu qu'il n'avait pas abandonné son poste, répétant que c'était au contraire U. _____ qui lui avait dit de ne plus venir travailler. Il a confirmé également qu'il avait offert ses services, en se présentant sur place le 29 septembre 2022, accompagné d'Y. _____. Il a indiqué en outre n'avoir reçu aucun salaire pour le mois de septembre 2022. U. _____, pour sa part, a maintenu que c'était l'appelant qui avait quitté le restaurant, expliquant qu'il ne voulait plus travailler. Il a précisé qu'il avait dû refuser des réservations en raison de ce départ. Il a reconnu qu'il n'avait toutefois pas cherché à contacter l'appelant pour lui demander de revenir travailler. S'agissant du salaire de septembre 2022, il a admis ne pas l'avoir versé et ne pas avoir payé non plus les vacances.

e) Parmi les pièces produites par les parties figurent en outre :

- les fiches de salaires des mois de mai à août 2022 (pièces 5 et 108) ;
- les relevés du compte bancaire de l'appelant pour la période du 23 mai au 30 septembre 2022 ; ces relevés font état de trois virements de la part de l'intimée d'un montant de 4'106 fr. 65 chacun en date des 4 juillet 2022, 2 août 2022 et 1^{er} septembre 2022 ;
- les fiches de contrôles de la durée du travail pour les mois de mai à septembre 2022 (pièce 104) ;
- les fiches de saisie du temps de travail pour les mois de mai à septembre 2022 (pièce 107) ; il en ressort que l'appelant n'a pris

aucun jour de vacances avant son prétendu abandon d'emploi le 21 septembre 2022 ;

- le titre de séjour d'Y._____, sa généalogie ainsi que celle de l'appelant (pièces produites à l'audience du 12 juillet 2022).

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 est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Déposé en temps utile – les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC) – par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. La réponse déposée en temps utile est également recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 ad art. 310

CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

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

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in CR-CPC, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

2.3 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution

retenue par les premiers juges. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. 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_333/2023 du 24 février 2024 consid. 5.1 et les réf. citées). 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, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision entreprise 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 (parmi d'autres : TF 4A_463/2023 du 24 avril 2024 consid. 4.1 et les réf. citées).

3.

3.1 Dans une partie intitulée « en fait », l'appelant expose certains éléments relatifs à la production de pièces lors de l'audience de jugement du 12 juillet 2023, respectivement quant à la notification d'un commandement de payer pour le compte d'U._____. Il ne développe toutefois aucun grief discernable quant à l'état de fait retenu par les premiers juges et n'expose pas en quoi les éléments soulevés seraient pertinents. Cette partie de l'appel est donc irrecevable.

3.2 L'appelant produit un certain nombre de pièces à l'appui de son écriture. La pièce 11 correspond à un lot de pièces produit par l'intimée à l'audience de jugement, si bien qu'elle est recevable. La pièce 12 est constituée du jugement attaqué. Enfin, la pièce 13 comporte des décisions rendues par le Juge de paix du district de Lausanne et par la Cour des poursuites et faillites du Tribunal cantonal relatives au commandement de payer précité. La pertinence de ces pièces, formellement recevables au regard de la maxime inquisitoire sociale applicable, est douteuse. Il n'en sera donc pas tenu compte.

4.

4.1 L'appelant conteste l'appréciation des premiers juges quant à l'existence d'un licenciement ordinaire avant le licenciement immédiat adressé le 23 septembre 2022. Il se plaint notamment que la cause n'ait pas été suspendue jusqu'à droit connu sur la plainte pénale déposée à l'encontre d'U._____ pour « traite d'êtres humains » et « faux dans les titres ». De même, il se plaint du refus par les premiers juges d'ordonner une expertise graphologique visant à confirmer qu'il n'avait pas signé la lettre du 26 août 2022 valant licenciement ordinaire, ou à tout le moins d'exiger la production de la version originale de ce document par l'intimée.

4.2

4.2.1 La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire : le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1). La manifestation de volonté doit être claire quant à la détermination de son auteur de mettre un terme aux rapports de travail avec effet immédiat (Giuseppe Donatiello, *in* Commentaire Romand, Code des obligations I, 3^e éd., Art. 253-529 CO, Bâle 2021, n. 13 ad art. 337 CO).

4.2.2 Conformément à l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. L'art. 152 CPC, qui garantit le droit – non absolu – à la preuve, fixe les conditions minimales auxquelles une partie a droit de faire administrer une preuve qu'elle propose, « toutes maximes confondues ». Le tribunal doit administrer une preuve offerte, pour autant qu'elle soit adéquate, autrement dit qu'elle soit apte à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, à savoir dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige (adéquation objective). Une mesure probatoire peut en outre être refusée à la suite d'une appréciation anticipée des preuves, c'est-à-dire lorsque l'autorité parvient à la

conclusion que l'administration de la preuve sollicitée ne pourrait plus modifier sa conviction parce que le fait pertinent a déjà été prouvé (ATF 131 I 153 consid. 3 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6), en sorte que le moyen de preuve offert ne doit pas être superfétatoire, ce qui signifie que la preuve n'est pas inutile parce que le juge, après avoir pris connaissance des autres preuves, est déjà convaincu de l'existence ou de l'inexistence du fait à prouver (adéquation subjective) (TF 5A_877/2013 du 10 février 2014 consid. 4.1.3, RSPC 2014 p. 254 note Bohnet). Le droit à la preuve ne s'oppose ainsi pas à ce que l'autorité mette un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves, en soi pertinentes, qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 146 III 73 consid. 5.2.2 ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 140 I 285 consid. 6.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2).

4.2.3 Sous la note marginale « Production de titre », l'art. 180 al. 1 CPC dispose qu'une copie du titre peut être produite à la place de l'original (1^{ère} phrase), mais que le tribunal ou les parties peuvent exiger la production de l'original ou d'une copie certifiée conforme lorsqu'il y a des raisons fondées de douter de l'authenticité du titre (2^e phrase). La production de l'original ou d'une copie certifiée conforme peut être exigée par les parties, pour autant que des faits de nature à faire naître des doutes quant à l'authenticité de l'original ou de la copie ou quant à la conformité de la copie avec l'original soient rendus vraisemblables (cf. ATF 143 III 453 consid. 3.6; TF 5A_439/2023 du 23 novembre 2023 consid. 3.2.2 et les références citées). Cette exigence vise à éviter les demandes purement vexatoires de production de l'original. Il n'existe pas un droit inconditionnel à la production de l'original. Le tribunal peut également exiger la production de l'original ou d'une copie certifiée conforme lorsqu'il a des raisons fondées de douter de l'authenticité de la copie (TF 5A_439/2023 précité, consid. 3.2.2 et les réf. citées ; TF 5A_467/2014 du 18 décembre 2014 consid. 2.4).

4.3

4.3.1 En l'espèce, l'appelant ne critique pas de manière convaincante l'appréciation des premiers juges, se contentant de se référer à ses propres déclarations, respectivement leur reprochant de ne pas avoir requis la lettre originale et de se contenter d'une copie. En particulier, il n'expose pas en quoi le tribunal aurait erré en déterminant que la signature présente sur le courrier de licenciement correspondait à celle sur le contrat de travail. De même, il ne décrit pas les soupçons qui rendraient la signature de la lettre de licenciement suspecte, ce qui pourrait justifier la mise en oeuvre d'une expertise ou à tout le moins la production de la version originale du document. Au contraire, il substitue simplement sa propre version des faits à celle retenue par les premiers juges, ce qui ne constitue pas une motivation suffisante. Le grief est ainsi irrecevable.

A toutes fins utiles, on relèvera que, comme les premiers juges l'ont retenu, les signatures sur les documents précités sont particulièrement similaires, si bien que la mesure d'instruction requise paraît en tous les cas inutile.

4.3.2 L'appelant ne motive pas plus son grief lié au refus de la suspension de la cause jusqu'à droit connu sur les plaintes pénales déposées à l'encontre d'U._____. En particulier, il n'indique pas ce qu'il entendrait pouvoir tirer de ces procédures, étant précisé qu'en tous les cas, le juge civil n'est pas lié par les conclusions du juge pénal (art. 53 al. 1 CO). Le grief est dès lors irrecevable.

4.3.3 Il résulte de ce qui précède que l'appréciation des premiers juges doit être confirmée, soit que le licenciement immédiat a été notifié postérieurement à un licenciement ordinaire valable. On relèvera à toutes fins utiles que le contrat a en tous les cas pris fin à la notification du licenciement immédiat du 23 septembre 2022.

5.

5.1 L'appelant conteste ensuite la quotité de l'indemnité allouée par les premiers juges à raison de la résiliation immédiate injustifiée de

son contrat de travail, estimant que celle-ci devrait être fixée à l'équivalent de deux mois de salaire, soit 10'660 francs. Il considère que le tribunal n'a pas tenu compte des accusations qu'il a proférées à l'encontre d'U._____ et qu'il a minimisé la gravité de la situation. Il évoque également sa dépendance face à son employeur, le fait qu'il ne parle ni ne lit la langue française et ignore les usages locaux. Il fait encore état de ses déclarations mentionnant qu'U._____ l'a menacé de le renvoyer au Pakistan, lui a envoyé un message audio indiquant qu'il allait déposer une plainte à son encontre et qu'il lui a demandé son permis de séjour et sa carte de séjour. Il se réfère pour le reste à sa demande.

5.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). En principe, elle est due en cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3^e ; ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 du 16 août 2001 consid. 5a). Les exceptions qui doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier, supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 op. cit. consid. 5a ; TF 4C.137/2000 du 16 août 2001 consid. 4 et les réf. cit.).

Le juge doit fixer le montant de l'indemnité en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123

III 391 consid. 3 ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1 ; TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 574 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 5^e éd., 2024, pp. 837 ss).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

5.3 Il convient tout d'abord de rappeler que la référence aux écritures de première instance ne saurait constituer un grief convenablement motivé. Pour le reste, l'appelant se fonde sur des faits qui ne figurent pas dans le jugement attaqué. Il ne développe cependant aucun grief recevable y relatif, si bien qu'ils ne sauraient être retenus. Cela étant, même si tel devait être le cas, force est de constater que ces faits ressortent des déclarations de l'appelant, qui ne sauraient suffire à en apporter la preuve, au vu de son intérêt au procès. Or, l'appelant n'expose pas quels seraient les autres moyens de preuve qui établiraient les éléments dont il se prévaut. Il échoue ainsi en tous les cas à démontrer que les premiers juges auraient méconnu des facteurs démontrés et probants dans le cadre de leur évaluation de l'indemnité due à l'appelant.

Le grief doit dès lors être écarté, dans la mesure de sa recevabilité.

6.

6.1 L'appelant critique ensuite le fait que les premiers juges ne lui ont alloué aucun montant à titre de salaire pour la période du 26 au 30 avril 2022. Il expose avoir travaillé durant cette période, au contraire de ce que le jugement attaqué retient, soit que cette activité n'aurait pas été démontrée.

L'appelant considère qu'il convient de retenir à ce sujet le témoignage d'Y._____ et non celui de F._____. A son sens, ce dernier

ne serait pas crédible car la version tenue au tribunal, soit que l'appelant ne serait venu que pour 30 minutes chaque jour durant la période litigieuse, et aurait bénéficié de repas gratuits, ne ferait aucun sens. Au contraire, les motifs retenus par les premiers juges pour écarter les propos d'Y._____ ne seraient pas fondés. Au sens de l'appelant, les pièces fournies par l'intimée pour établir que le témoin et lui seraient beaux-frères ne seraient pas probantes, au regard de leurs déclarations et du fait que les pièces seraient suspectes compte tenu de la corruption sévissant au Pakistan. Dans ce cadre, le refus de suspendre la procédure jusqu'à droit connu sur la plainte pénale pour faux dans les titres serait peu compréhensible.

6.2 L'appelant fait valoir qu'il n'aurait pu examiner les pièces soumises par l'intimée quant au lien familial l'unissant à Y._____. Ce dernier n'aurait également pas pu se déterminer.

Il ressort toutefois du procès-verbal d'audition de ce dernier, du 12 juillet 2023, que les pièces lui ont été présentées et qu'il a été interpellé sur leur contenu. Le témoin a d'ailleurs indiqué que ces documents n'avaient aucune valeur. C'est ainsi de manière erronée que l'appelant soutient que Y._____ n'aurait pas pu se déterminer sur les documents produits. Il en résulte également que l'appelant lui-même a été informé de l'existence des documents et a pu y avoir accès, respectivement aurait pu y avoir accès. Il ne développe d'ailleurs pas de véritable grief recevable à ce sujet, si bien que son argumentation peut être écartée, dans la mesure de sa recevabilité.

6.3 Au surplus, il convient de rappeler qu'il revient à l'appelant de prouver qu'il a bien travaillé durant la période litigieuse, soit du 26 au 30 avril 2022 (art. 8 CC). Or, les premiers juges ont considéré que tel n'était pas le cas. Ils ont écarté l'ensemble des témoignages intervenus, que ce soit celui d'Y._____ ou celui de F._____, contrairement à ce que laisse entendre l'appelant. Au demeurant, le témoignage d'Y._____ n'a pas été écarté uniquement en raison de son lien supposé avec l'appelant, comme celui-ci le suggère, mais également en raison de l'imprécision de ses

déclarations et en particulier du fait que sa qualité d'employé au sein de l'intimée n'était pas clairement établie. L'appelant ne formule aucune critique contre cette appréciation bien qu'elle soit en effet de nature à invalider la force probante du témoignage. La possibilité pour le témoin de déterminer réellement ce qui se passait dans les locaux de l'intimée, et dès lors la présence et la participation de l'appelant à la confection des plats, étant ici centrale. Or, s'il est impossible d'établir que durant la période litigieuse, Y._____ était bien non seulement employé par l'intimée mais présent sur les lieux, son témoignage ne saurait être retenu. Il est dès lors manifeste que les liens éventuels entre celui-ci et l'appelant n'ont joué qu'un rôle secondaire.

Le grief de l'appelant ne peut ainsi qu'être écarté.

7. L'appelant critique également l'appréciation des premiers juges quant au solde de jours de vacances devant être indemnisé. Dans la mesure où son grief lié à l'échéance du contrat de travail a été écarté, le sort du grief est scellé.

Il n'en va pas différemment du grief développé quant aux jours fériés à compenser.

8.

8.1 Dans une argumentation confuse, l'appelant estime qu'il a droit à un montant de 2'500 fr. au titre de la délivrance du certificat de travail. Le grief n'est aucunement motivé et le fondement de la prétention est indéterminable. En réalité, l'appelant semble confondre le calcul de la valeur d'un tel certificat pour déterminer la valeur litigieuse avec une prétention tendant à une compensation financière sur la base dudit document. Le grief est irrecevable.

8.2 L'appelant fait enfin valoir qu'il aurait droit à la délivrance d'une fiche de salaire pour le mois d'octobre 2022. Le contrat s'étant terminé le 23 septembre 2022, par le licenciement immédiat de l'appelant, on peine à déterminer pour quelle raison un tel document

devrait être établi. Au demeurant, l'appelant ne l'expose pas, rendant ainsi son grief irrecevable.

9.

9.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, selon la procédure de l'art. 322 al. 1 *in fine* CPC.

9.2 S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

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

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

I. L'appel est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

II. Le jugement est confirmé.

III. Il est statué sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.

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 :

- Hôtel et Gastro Union, Mme [...] (pour O. _____),
- Me Martine Dang (pour E. _____ Sàrl),

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

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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

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

La greffière :