

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 26 septembre 2018

Composition : M. ABRECHT, président
M. Stoudmann et Mme Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Schwab Eggs

Art. 337 al. 1 et 341 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____ **SÀRL**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 4 avril 2018 par le Tribunal de
prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelant d'avec **X.**_____, à [...], demandeur, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 4 avril 2018, dont les considérants ont été adressés pour notification aux parties le même jour, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal de prud'hommes) a dit que R. _____ Sàrl était la débitrice de X. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme de 29'250 fr. 90 brut avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014 (I), a renoncé à percevoir des frais judiciaires (II), a alloué à X. _____ le montant de 4'000 fr. à titre de dépens à la charge de R. _____ Sàrl (III) et a fixé l'indemnité d'office du conseil de X. _____ (IV).

Appelés à se prononcer sur la validité de la résiliation conventionnelle d'un contrat de travail de durée déterminée, les premiers juges ont retenu qu'après le temps d'essai, l'employeur avait adressé à son employé un avertissement mentionnant plusieurs griefs et le menaçant d'un licenciement avec effet immédiat si aucune amélioration n'était constatée, mais s'était finalement accommodé du comportement de son employé, même après l'avertissement. Après avoir consulté un avocat, l'employé avait d'ailleurs contesté l'avertissement et offert ses services. Selon les premiers juges, l'employeur n'avait au demeurant pas établi l'existence des faits reprochés à son employé, les témoins entendus n'ayant pas constaté directement les faits reprochés. Les prétendus griefs de l'employeur ne paraissaient au surplus pas suffisamment graves pour justifier une rupture du contrat de travail avant ou après le temps d'essai ; ils n'avaient pas fait l'objet d'une plainte pénale de la part de l'employeur, lequel n'avait en outre pas non plus pris des conclusions reconventionnelles ni invoqué la compensation en procédure ; l'employeur n'avait pas non plus allégué, ni établi, que le comportement de l'employé ne se serait pas amélioré entre l'avertissement et la convention litigieuse.

S'agissant plus particulièrement de la convention litigieuse, les premiers juges ont considéré qu'elle était rédigée en français, qu'elle avait été remise à l'employé par une secrétaire ne parlant pas la langue maternelle de l'intéressé, le témoignage de ladite secrétaire étant

d'ailleurs sujet à caution – selon celle-ci, le représentant de l'employeur aurait exposé en langue turque les termes de la convention à son employé –, que la convention avait été signée quelques jours ouvrables seulement après un avertissement, ne permettant dès lors pas l'évaluation du comportement de l'employé. Enfin, les premiers juges ont admis que, si le « coach » de l'employé avait pris contact avec l'employeur, il n'avait toutefois pas pris une part active à la signature de la convention litigieuse, de sorte que l'importance de sa présence aux côtés de l'employé devait être relativisée. Concernant les termes de la convention, les premiers juges ont considéré que la notion de « concession réciproque d'importance comparable » nécessaire à sa validité faisait défaut. En définitive, l'accord du 27 octobre 2014 n'était pas valable et aucun juste motif ne justifiait le licenciement. L'employé avait dès lors droit au salaire normalement dû jusqu'à la fin du contrat de travail prévue le 31 juillet 2015, sous déduction des gains qu'il avait réalisés durant cette période. Un montant de 29'250 fr. 90 brut plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2014 lui était donc dû par son employeur ; au vu de l'absence d'ancienneté de l'employé et des circonstances, aucun montant n'était toutefois dû à celui-ci pour licenciement immédiat injustifié.

B. Par acte motivé du 7 mai 2018, R._____ Sàrl a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à l'annulation du jugement précité et au rejet des conclusions prises par X._____ dans sa demande du 26 juin 2017, subsidiairement au renvoi de la cause pour nouvelle décision. A l'appui de son appel, R._____ Sàrl a produit un onglet de trois pièces sous bordereau, dont deux pièces de forme.

Par requête simplifiée du 30 mai 2018 remise à la poste le 4 juin suivant, X._____ a requis d'être mis au bénéfice de l'assistance judiciaire. Par ordonnance du 5 juin 2018, la Juge déléguée de la cour d'appel civile lui a accordé le bénéfice de l'assistance judiciaire et lui a désigné Me Marcel Waser en qualité de conseil d'office.

Par réponse du 13 juin 2018, X._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. A l'appui de son écriture, il a produit un onglet de sept pièces sous bordereau, figurant déjà au dossier de première instance.

Le 11 septembre 2018, le conseil d'office de X._____ a produit une liste détaillée de ses opérations.

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

1. R._____ Sàrl est une société dont le but social est le suivant : « exploitation d'une entreprise de bétonnage, travaux de maçonnerie, import-export, fabrication de sols industriels (chapes et dalles) et représentation de brevets. »

2. Par contrat conclu le 1^{er} juillet 2014, R._____ Sàrl a engagé X._____ en qualité d'ouvrier en bâtiment pour une durée déterminée du 1^{er} juillet 2014 au 31 juillet 2015. Le salaire mensuel brut convenu s'élevait à 4'550 fr., payable treize fois l'an, soit 4'929 fr. 15 sur douze mois. L'employé disposait d'un droit aux vacances de cinq semaines par année, soit vingt-cinq jours ouvrables.

Soumis à la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, le contrat prévoyait un temps d'essai de trois mois (soit du 1^{er} juillet 2014 au 30 septembre 2014), durant lequel chaque partie pouvait le résilier moyennant un délai de cinq jours de travail. Il stipulait en outre que, sous réserve d'une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs au sens des art. 337 ss CO (Code suisse des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le contrat ne pouvait pas être résilié après le temps d'essai et qu'il prenait automatiquement et de plein droit fin à l'expiration du temps prévu sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

3. Le 16 octobre 2014, R._____ Sàrl a adressé à X._____ un courrier dont le contenu était notamment le suivant :

« **AVERTISSEMENT**

Monsieur X._____,

Suite à votre comportement, que nous jugeons inacceptable, nous vous signifions un avertissement pour les motifs suivants :

- Non-respect des ordres de votre chef de chantier
- Mauvaise exécution des travaux demandés
- Utilisation abusive de la carte d'essence de l'entreprise
- Ne suit pas la marche à suivre donnée par son supérieur pour l'exécution des travaux de chantier

Dans le cas où nous ne constatons pas d'amélioration pour les points que nous vous avons mentionnés ci-dessus, nous nous verrons dans l'obligation de vous licencier avec **effet immédiat.** »

Le contenu de cette lettre est intégralement contesté par X._____.

4. Le 27 octobre 2014, les parties ont signé un document indiquant ce qui suit : « Suite à notre entretien de ce jour, nous vous faisons part de notre décision de commun accord de mettre un terme à nos rapports de travail au 31 octobre 2014 ».

5. Le 30 octobre 2014, X._____, sous la plume de son conseil, a notamment écrit ce qui suit à R._____ Sàrl :

« (...). M. X._____ conteste cet avertissement [réd. : du 16 octobre 2014] dans son entier. En effet, les faits qui lui sont reprochés ne sont en aucun cas fondés.

Par la suite, j'apprends qu'une décision de mettre fin aux rapports de travail lui a été notifiée en date du 27 octobre 2014.

Je constate que cette décision n'est pas valable. En effet, le contrat de travail de M. X._____ a été conclu pour une durée déterminée soit jusqu'au 31 juillet 2015. Conformément à l'art. 4.2 du contrat de travail, celui-ci ne peut en aucun cas être résilié après le temps d'essai sous réserve d'un licenciement immédiat pour de justes motifs (art. 337 CO), inexistant dans le cas d'espèce.

La décision du 27 octobre 2014 mentionne que la fin des rapports de travail a été décidée d'un commun accord, ce qui ne reflète

absolument pas la réalité. Ce document a été remis à M. X. _____ par votre secrétariat en lui demandant de le signer sans qu'aucun entretien de vive voix ne soit intervenu entre M. X. _____ et la direction de l'entreprise. Aucune explication relative au contenu et aux conséquences dudit accord n'a été donnée.

M. X. _____, ne maîtrisant pas le français tant par écrit que par oral, n'a absolument pas compris ce qu'il a été amené à signer.

Par conséquent, la décision de mettre fin aux rapports de travail du 27 octobre 2014 n'est pas valable.

Par ailleurs, M. X. _____ se tient à votre disposition pour exécuter sa prestation de travail. »

Par courrier du 6 novembre 2014 adressé à R. _____ Sàrl, X. _____, représenté par son conseil, a une nouvelle fois contesté la résiliation d'un commun accord des rapports de travail contresignée le 27 octobre 2014, considérant celle-ci comme non valable. Il a en particulier souligné qu'une résiliation des rapports de travail engendrerait une pénalité des prestations versées par l'assurance-chômage et a requis le versement du salaire jusqu'au 31 juillet 2015, à savoir un montant brut total de 40'950 fr. de novembre 2014 à juillet 2015. Il a une nouvelle fois offert ses services.

Par courrier du 13 novembre 2014, R. _____ Sàrl, représentée par S. _____, a maintenu sa position et a notamment écrit ce qui suit :

« Nous avons effectivement notifié un avertissement à Monsieur X. _____ le 16 octobre 2014. C'est avec étonnement que nous avons appris par votre courrier du 30 octobre dernier, soit quatorze jours après sa notification, que Monsieur X. _____ le conteste. En effet les motivations dudit avertissement sont claires et n'ont pas fait l'objet de discussion avec Monsieur X. _____.

Pour rappel, nous avons reproché à Monsieur X. _____ les faits suivants :

1. A plusieurs reprises, Monsieur X. _____ n'a pas respecté les ordres donnés par son chef de chantier. Nous relèverons ici deux exemples où Monsieur X. _____ n'a pas suivi les ordres de Monsieur Q. _____ :
A) le 29 juillet 2014, sur un chantier à [...]
B) 12 septembre 2014, sur un chantier à [...]
2. Il a également été reproché à Monsieur X. _____ une exécution imparfaite des travaux demandés, engendrant ainsi des coûts supplémentaires pour l'entreprise R. _____ Sàrl.
3. L'entreprise a fourni une carte essence de l'entreprise à Monsieur [...]. Il a été convenu que Monsieur [...] prête sa carte à Monsieur

X. _____ afin que celui-ci lui fasse le plein de son véhicule privé une fois par semaine.

En pratique, Monsieur X. _____ se rend de son domicile ([...]) à [...] (lieu de rassemblement), à partir de là, les employés utilisent le véhicule de l'entreprise, (...). Or, Monsieur X. _____ ne s'est pas contenté de l'utiliser qu'une seule fois par semaine, mais plusieurs.

4. Enfin, de manière plus générale, Monsieur X. _____ ne suit pas les marches à suivre dictées par son supérieur pour l'exécution des travaux de chantier, notamment au niveau organisationnel.

Malgré cet avertissement, Monsieur X. _____ n'a pas procédé aux correctifs nécessaires, en particulier n'a pas respecté les instructions données par son employeur. Face à ces manques réitérés, l'entreprise s'est retrouvée dans une situation telle que la poursuite des rapports de travail ne pouvait être envisagée. Ces circonstances justifient sans aucun doute un licenciement immédiat.

Il est utile de préciser que votre mandant a fait part de son avertissement à Monsieur W. _____, courtier en assurance. Selon les informations dont nous disposons, ce dernier lui aurait expliqué les pénalités encourues auprès du chômage en cas de licenciement immédiat, mais aussi des difficultés à trouver un emploi dans de telles conditions. Monsieur W. _____ a eu un entretien téléphonique avec le soussigné en date du 24 octobre 2014 pour discuter de la situation sus évoquée. Puis, en date du 27 octobre 2014, le soussigné a été sensibilisé aux difficultés auxquelles Monsieur X. _____ allait être exposé en cas de licenciement avec effet immédiat. Pour toutes ces raisons, il a été mis fin au contrat de Monsieur X. _____ par le bien (sic) d'une résiliation par accord commun.

Vu les éléments susmentionnés, l'accord de Monsieur [...] à cette résiliation commune ne peut être nié. Premièrement, cet accord est consécutif à la demande de Monsieur W. _____ et de Monsieur X. _____ lui-même. Deuxièmement, en date du 27 octobre 2014, le soussigné a eu un long entretien téléphonique avec Monsieur X. _____, lui exposant parfaitement la situation dans sa langue maternelle, à savoir le turc. Cet échange s'est soldé par le courrier de fin de rapport de travail daté du même jour, préparé par la secrétaire de l'entreprise, Mme G. _____, signé par son directeur, le soussigné, puis remis à Monsieur X. _____ par Mme G. _____. Pour preuve, Monsieur X. _____ a apposé sa signature sous la mention « lu et approuvé ». Troisièmement, en date du 29 octobre 2014, soit deux jours après la remise du courrier de fin des rapports de travail, Monsieur X. _____ lui-même a transmis à l'entreprise R. _____ Sàrl des formulaires du chômage à compléter, puis une nouvelle demande a été adressée à l'entreprise en date du 3 novembre 2014.

(...)

En l'espèce, il n'y a aucun doute sur la volonté claire et éclairée de Monsieur X. _____, étant précisé qu'il a été assisté par Monsieur W. _____ et que les « pourparlers » ont débuté à tout le moins le 24 octobre 2014, laissant ainsi plusieurs jours de réflexion au

travailleur. Au demeurant, il était dans l'intérêt de Monsieur X._____ de conclure cet accord, car il parviendra sans doute à trouver un nouvel emploi plus rapidement. »

Le 20 novembre 2014, X._____, assisté de son conseil, a notamment répondu ce qui suit à R._____ Sàrl :

« (...), la fin des rapports de travail d'un commun accord, est entièrement contestée, faute d'accord valable et de concessions réciproques convenues. Il n'est en aucun cas dans l'intérêt de M. X._____ de conclure un tel accord. Quand bien même M. X._____ ait (sic) pu avoir consulté M. W._____, ce dernier l'a visiblement mal informé de la situation.

S'agissant de l'avertissement, M. X._____ me fait savoir qu'il a manifesté sa contestation téléphoniquement au lendemain de sa réception et a fait part de sa version des faits. Aucun autre reproche n'a été formulé à l'encontre de M. X._____ entre le 16 octobre et le 27 octobre 2014, date du courrier de licenciement soit 11 jours après son avertissement. De plus, il s'est toujours présenté à son poste de travail dans cet intervalle. Dès lors, il n'existe aucun motif pour justifier un licenciement immédiat. »

6.

6.1 Plusieurs personnes ont été entendues sur les motifs ayant mené à la fin des rapports de travail. Entendu en qualité de partie, S._____, gérant de R._____ Sàrl, a déclaré que les autres employés travaillaient tandis que X._____ jouait toujours avec son portable, qu'il n'y avait pas eu d'amélioration dans le comportement de ce dernier entre les 16 et 27 octobre 2014, qu'il ne s'était toutefois rien passé de spécial durant cette période où lui-même se rendait sur les chantiers, mais que, durant cette même période, X._____ aurait utilisé la carte d'essence à titre privé, ce que lui-même n'avait toutefois pas vu de ses propres yeux.

Entendu en qualité de témoin, Q._____, chef de chantier de R._____ Sàrl, a déclaré en substance qu'il avait pu constater le comportement de X._____ sur deux ou trois chantiers ou qu'il lui avait été rapporté par d'autres employés que X._____ ne respectait pas les instructions et ne prenait pas en considération les reproches, que celui-ci était au téléphone durant les heures de travail et se plaignait et qu'il y avait des problèmes quand il travaillait en équipe. Des griefs contre X._____ étant apparus dès les premières semaines, Q._____ a indiqué qu'il avait considéré qu'il fallait laisser à celui-ci une chance de s'adapter,

car il n'était pas formé et voulait garder son emploi et il n'y avait pas eu beaucoup de travail durant les trois mois du temps d'essai, que la situation ne s'était toutefois pas améliorée et qu'il en avait averti S._____ - au début de son audition, ce témoin a précisé qu'il l'avait fait dès le premier jour, puis, sur question du conseil de la défenderesse, a déclaré l'avoir fait seulement vers la fin du temps d'essai, ce qui aurait été une erreur à ses yeux - et qu'à la suite de l'avertissement, le comportement de X._____ n'avait pas connu d'amélioration.

Le témoin G._____, secrétaire de R._____ Sàrl, n'a pas constaté directement les griefs reprochés à X._____, ceux-ci lui ayant été rapportés par S._____ et Q._____, lequel jouait le rôle d'intermédiaire entre le personnel sur les chantiers et le secrétariat. G._____ a indiqué qu'elle ignorait si X._____ avait fait l'objet d'une évaluation à la fin de son temps d'essai, mais qu'il n'était pas usuel dans l'entreprise de procéder à une évaluation de ce type. Q._____ a précisé qu'il n'avait pas eu d'entretien avec X._____ à la fin du temps d'essai et qu'il ignorait s'il y en avait eu un avec S._____.

6.2 S'agissant des circonstances de la signature de la convention du 27 octobre 2014, S._____ a déclaré qu'il aurait essayé de trouver une solution, car X._____ avait trois enfants et que l'un d'eux était malade, et qu'à défaut, il l'aurait licencié sur le champ. Le témoin G._____ a indiqué qu'à la suite de l'avertissement du 16 octobre 2014, W._____, se présentant comme le « coach » de X._____, aurait contacté S._____ pour trouver un arrangement « afin que cet avertissement n'apparaisse nulle part, car cela risqu[erait] de le pénaliser vis-à-vis du chômage ». Ayant notamment rédigé l'avertissement et la convention de résiliation, G._____ a déclaré que la signature de la convention par X._____ avait eu lieu en l'absence d'S._____, que ce dernier aurait toutefois préalablement expliqué à X._____ le contenu de la convention en turc - langue qu'elle-même ne parle ni ne comprend, mais que X._____ et S._____ utilisaient entre eux - et que, lors de la signature de la convention, elle se serait enquis en français auprès de X._____ s'il comprenait la convention, ce à quoi il aurait répondu par l'affirmative. Ce

témoin a précisé que, selon elle, X._____ parle un peu le français vu qu'il avait pu répondre à ses questions ; en outre, il n'avait pas donné l'impression de ne pas comprendre les termes de la convention.

Entendu en qualité de témoin, W._____ a indiqué qu'il était le « lecteur » de X._____, à savoir qu'il lui expliquait sa correspondance, remplissait sa déclaration d'impôts et gérait son assurance maladie. Le témoin a précisé qu'il n'avait pas de formation juridique, mais « quelques notions ». Le témoin a exposé en substance qu'il avait expliqué à X._____ la teneur de la lettre d'avertissement et qu'au vu de la gravité du reproche d'utilisation de la carte d'essence, il avait tenté de prendre contact avec l'employeur, qu'il avait eu un entretien téléphonique avec S._____, lequel avait refusé une entrevue, qu'il avait appris lors de la conversation téléphonique qu'une telle utilisation de la carte d'essence était un fait coutumier. Lors de cet entretien, W._____ a indiqué à S._____ qu'il fallait trouver un arrangement pour que X._____ ne soit pas pénalisé vis-à-vis de l'assurance chômage ; selon lui, la signature de la convention, sans mention des reproches faits à X._____, permettait à celui-ci d'éviter d'être pénalisé ; il avait d'ailleurs précisé à S._____ que X._____ accepterait la convention pour autant que les conditions contractuelles soient respectées. Après ce contact avec S._____, W._____ n'avait plus eu de nouvelles de X._____ et ignorait en particulier si une convention avait été signée. W._____ a précisé qu'il n'avait pas conseillé à X._____ de contester l'avertissement, car il savait que l'intéressé avait un avocat et l'avait incité à consulter son avocat sur ce point.

7. Sous réserve de quelques missions temporaires, X._____ s'est trouvé au chômage dès la fin des rapports de travail et ce jusqu'au début du mois d'avril 2015. Entre les mois de novembre 2014 à mai 2015, il a perçu de la Caisse de chômage un montant total de 19'829 fr. 50.

8. Le 23 avril 2015, la requête de conciliation introduite par X._____ contre R._____ Sàrl n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée au requérant.

Par demande du 26 juin 2015, X._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que R._____ Sàrl soit condamnée à lui verser immédiatement un montant brut de 25'070 fr. 85 et un montant net de 4'929 fr. 15, le tout avec intérêt à 5 % l'an à compter du 31 octobre 2014.

Par réponse du 6 octobre 2015, R._____ Sàrl a conclu au rejet des conclusions de la demande.

9. L'audience de jugement s'est tenue les 29 février 2016 et 13 février 2017. Les témoins G._____, Q._____ et W._____ ont été entendus à ces occasions ; S._____, gérant de R._____ Sàrl, a été entendu en qualité de partie. R._____ Sàrl a renoncé à l'audition des témoins [...], [...] et [...].

Lors de la seconde audience, X._____ a maintenu, à titre principal, les conclusions de sa demande du 26 juin 2015 et les a complétées, à titre subsidiaire, en ce sens que R._____ Sàrl soit condamnée à lui verser immédiatement un montant brut de 29'252 fr. 25 et un montant net de 747 fr. 75, le tout avec intérêt à 5 % l'an à compter du 31 octobre 2014.

R._____ Sàrl a conclu au rejet de ces conclusions.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit 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 de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

2. 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.).

3.

3.1 L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir admis l'existence d'une résiliation conventionnelle du contrat de travail. L'appelante soutient que la convention des parties aurait été rédigée à la requête expresse de l'intimé, qui était assisté de son « coach », ce qui résulterait des déclarations des témoins W. _____ et G. _____. Dans ces circonstances, l'intimé aurait parfaitement saisi les enjeux de la convention et il n'y aurait pas eu lieu de lui octroyer un temps de réflexion. En outre, selon l'appelante, vivant en Suisse romande depuis de nombreuses années, l'intimé comprendrait le français ; la signature de la convention aurait par ailleurs été précédée d'une discussion dans sa langue maternelle avec le directeur de l'appelante. Enfin, lors de la

notification de l'avertissement du 16 octobre 2014, l'intimé aurait non seulement bénéficié des conseils de son « coach », mais également des services d'un avocat ; s'il n'avait pas saisi les enjeux, il lui aurait dès lors été loisible de s'adresser à l'une de ces deux personnes afin de se faire conseiller, voire accompagner lors de la signature de la convention.

L'appelante soutient également que ce serait à tort que les premiers juges ont considéré que la convention ne comportait pas de « concession réciproque d'importance comparable ». Selon elle, l'intimé n'aurait pas renoncé à neuf mois de salaire, comme retenu par les premiers juges, dès lors qu'elle était en droit de le licencier avec effet immédiat. En outre, l'intimé n'aurait subi aucune pénalité de la part de la caisse de chômage, alors qu'au contraire, un licenciement immédiat pour vols, non-respect des directives et mauvaise exécution des travaux demandés aurait entraîné une pénalité et péjoré les chances de l'employé de retrouver un emploi. En définitive, la convention litigieuse aurait permis à l'intimé de préserver ses droits vis-à-vis de l'assurance-chômage et de maintenir son employabilité sur le marché du travail. A l'inverse, l'appelante n'aurait tiré aucun avantage de la signature de la convention litigieuse.

L'appelante insiste sur le fait qu'à défaut de convention, elle aurait pu licencier son employé avec effet immédiat et considère que le fait de donner une seconde chance à son employé ne signifierait pas que les manquements de celui-ci ne seraient pas assez graves pour justifier un tel licenciement. Cela serait à tort que les premiers juges ont considéré que les déclarations des témoins entendus n'établissaient pas lesdits manquements. Enfin, les premiers juges n'auraient pas tenu compte des circonstances concrètes, à savoir le fait que l'intimé était amené à travailler sur des chantiers où des règles élémentaires de prudence étaient de mise.

L'intimé soutient au contraire que, par la signature de la convention litigieuse, il aurait renoncé à neuf mois de salaire, tout en prenant le risque d'être sanctionné pour faute grave par l'assurance-

chômage, sans aucune concession de la part de son employeuse. Selon lui, les conditions d'un licenciement avec effet immédiat n'étaient en effet pas remplies, l'appelante ayant échoué à les établir. Par ailleurs, contrairement aux affirmations de l'appelante, l'intimé n'aurait pas compris les conséquences de la signature de la convention litigieuse, au vu de sa mauvaise connaissance du français et de l'absence de connaissances juridiques en matière de droit du travail et des assurances-sociales. L'intimé souligne encore que l'appelante n'aurait pas établi les griefs à son encontre, en particulier s'agissant du prétendu usage abusif de la carte d'essence de l'entreprise.

3.2

3.2.1 L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord, à la condition cependant qu'elles ne cherchent pas à détourner ainsi une disposition impérative de la loi, ou relativement impérative comme l'art. 336c CO. L'accord litigieux doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsque la volonté des intéressés de se départir du contrat est établie sans équivoque (TF 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 3.2 et les réf. citées).

Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti, mais n'est soumis à aucune exigence de forme. La jurisprudence insiste cependant sur le fait qu'un accord par actes concluants ne saurait être admis qu'avec retenue et qu'il est nécessaire que la volonté commune des parties de se départir du contrat soit établie sans équivoque. L'employeur ne peut, de bonne foi, déduire que le travailleur accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail que si cette volonté ressort de manière claire et irréfutable du comportement de l'employé. En effet, puisque l'accord de résiliation fait perdre au travailleur sa protection contre le congé, qu'il entraîne une pénalisation en matière de prestations de l'assurance-chômage et que, moyennant que l'échéance prévue ne respecte pas le délai de préavis, il implique une renonciation au salaire pour la période considérée, il serait contraire à l'expérience

générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui nécessite d'effectuer une pesée des intérêts. Dans ces conditions, le simple fait que le travailleur accepte une résiliation de l'employeur ne suffit en principe pas pour admettre la conclusion d'un accord de résiliation. A plus forte raison, le défaut de réaction de l'employé à une résiliation nulle ne peut être pas interprété en ce sens. Des circonstances induisant une position de faiblesse du travailleur pourraient exclure la libre formation de volonté. La validité d'un accord de manifestations de volonté suppose encore que, matériellement, celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable. L'étendue de ces concessions doit être appréciée au moment de la conclusion de l'accord, selon les chances de faire valoir avec succès les prétentions auxquelles il est renoncé. Selon le Tribunal fédéral, il convient cependant de réserver les événements imprévisibles pouvant survenir jusqu'à la fin du délai de congé, et imputables à aucune des parties, telles que la survenance d'une période de protection en raison d'une incapacité de travail (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2014, 3^e éd., p. 527 ss et les réf. cit.).

3.2.2 L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. S'agissant des conséquences juridiques d'un accord de résiliation qui ne sortit aucun effet, jurisprudence et doctrine considèrent qu'il convient de faire abstraction dudit accord et d'appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable. Lorsque, comme c'est généralement le cas, il a été

mis fin aux rapports de travail, au moyen de l'accord inefficace, avant l'expiration du délai de résiliation, il faut se demander si l'employeur aurait résilié le contrat de manière ordinaire ou avec effet immédiat dans l'hypothèse où l'accord de résiliation n'eût pas été conclu (TF 4A_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.2 ; TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.2 et les réf. cit.).

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Le congé immédiat prévu par cette disposition peut donc intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci. La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1 b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c).

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

3.3

3.3.1 En l'espèce, il résulte des déclarations des témoins W. _____ et G. _____ que, si l'établissement la convention de résiliation des rapports de travail a bien été initié à la requête de l'intimé, cette convention a toutefois été rédigée par l'appelante. L'intimé était assisté par W. _____ dans ses démarches, mais cette personne ne dispose pas d'une formation juridique, n'a pas eu connaissance de la teneur de la convention et n'a pas assisté l'intimé lors de sa signature. Le rôle de cette personne aux côtés de l'intimé doit dès lors être relativisé. L'appelante n'a pas non plus établi que l'intimé comprendrait suffisamment le français pour saisir seul la teneur de la convention litigieuse. Il ressort certes des déclarations du témoin G. _____ que le texte de la convention aurait été expliqué à l'intimé dans sa langue maternelle ; c'est cependant à juste titre que les premiers juges n'ont pas tenu compte de ces explications, ce témoin ne maîtrisant pas la langue de l'intimé et n'ayant dès lors pas pu saisir le contenu de la conversation. Enfin, le fait que l'intimé n'ait pas été accompagné par un tiers lors de la signature de la convention ne saurait

être une preuve qu'il aurait été en mesure d'en saisir les enjeux, au contraire. Dans ces circonstances, l'appelante n'a pas établi la volonté commune des parties - à tout le moins celle de l'intimé - de se départir du contrat.

3.3.2 S'agissant des concessions réciproques qui eussent été nécessaires, contrairement aux allégations de l'appelante, la convention litigieuse n'a pas permis à l'intimé de préserver ses droits vis-à-vis de l'assurance chômage, dont il a perçu 19'829 fr. 50 pour la période courant de novembre 2014 à mai 2015, alors qu'il aurait pu toucher, en cas de continuation du contrat, la somme de 34'503 fr. pour la même période ou de 44'361 fr. jusqu'au 31 juillet 2015.

3.3.3 Il convient encore d'examiner si, à défaut pour l'intimé de signer la convention litigieuse, l'appelante l'aurait licencié avec effet immédiat, de telle sorte que, par sa signature, l'intimé n'aurait en définitive pas renoncé à la perception de neuf mois de salaire, sans contrepartie et sans autre perspective d'emploi.

L'appelante reproche premièrement à l'intimé de ne pas avoir respecté les ordres donnés. Les deux exemples relevés dans le courrier de l'appelante du 13 novembre 2014 se réfèrent toutefois à deux faits antérieurs à la fin du temps d'essai, le dernier ayant eu lieu près d'un mois avant l'avertissement ; en outre, seul le témoin Q. _____ a pu constater directement ce comportement sur deux ou trois chantiers ; l'appelante n'a dès lors pas établi que le non-respect des instructions aurait été suffisant pour justifier un licenciement immédiat, *a fortiori* lorsque le licenciement, pour ces motifs, n'a pas eu lieu durant le temps d'essai. L'appelante a deuxièmement allégué que l'intimé aurait procédé à une exécution imparfaite des travaux demandés, mais ne l'établit pas d'une quelconque manière. Troisièmement, s'agissant du prétendu usage abusif de la carte d'essence de l'entreprise, aucun témoin ne l'a constaté de ses propres yeux, le gérant de l'appelante ayant d'ailleurs indiqué au témoin W. _____ qu'une telle utilisation de la carte d'essence serait un « fait coutumier » ; au demeurant, comme l'ont relevé les premiers juges,

l'appelante elle-même n'a pas considéré que la gravité de ce fait justifiait le dépôt d'une plainte pénale pour abus de confiance, ni que son ampleur aurait justifié de prendre des conclusions reconventionnelles. En définitive, les griefs de l'appelante à l'endroit de son employé ne sont pas établis et, l'auraient-ils été, ne sont pas suffisants pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Cela est d'autant plus vrai qu'il résulte des témoignages concordants qu'il ne s'est rien passé, hormis une absence d'amélioration, durant les onze jours suivant l'avertissement du 16 octobre 2014, pour justifier le licenciement du 27 octobre 2014.

3.3.4 Dans ces circonstances, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la signature de la convention litigieuse impliquait pour l'intimé une renonciation à neuf mois de salaire. En l'absence de concessions réciproques d'importance comparable, la convention litigieuse n'était dès lors pas valable et, comme on l'a vu, l'appelante n'a pas établi que de justes motifs l'auraient autorisée à licencier l'intimé avec effet immédiat.

C'est ainsi à bon droit que l'intimé s'est vu accorder le salaire dû jusqu'à la fin du contrat de travail prévue au 31 juillet 2015, l'appelante ne remettant pas en cause le calcul dudit salaire.

4.

4.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

4.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance dans les procédures portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), ce qui est le cas ici.

4.3 Vu l'issue du litige, l'appelante versera à l'intimé la somme de 2'200 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance (art. 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC).

4.4 Lorsque la partie au bénéfice de l'assistance judiciaire obtient gain de cause, le conseil juridique commis d'office est rémunéré équitablement par le canton si les dépens ne peuvent pas être obtenus de la partie adverse ou s'ils ne le seront vraisemblablement pas ; le canton est subrogé à concurrence du montant versé à compter du jour du paiement (art. 122 al. 2 CPC).

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 (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; RSV 211.02.3]).

En l'espèce, Me Marcel Waser, conseil d'office de l'intimé, a produit une liste de ses opérations le 11 septembre 2018, faisant état d'un temps consacré à la procédure d'appel de 9 heures et 5 minutes, aucun débours n'étant demandé. Les opérations et le temps allégués paraissent justifiés. Aussi, l'indemnité de Me Waser doit être fixée à 1'635 fr., montant auquel s'ajoute la TVA à 7,7 % par 125 fr. 90, soit un total de 1'760 fr. 90.

L'indemnité d'office de Me Waser sera supportée par l'Etat dans la mesure de l'art. 122 al. 2 CPC.

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'indemnité de Me Marcel Waser, conseil d'office de l'intimé, est fixée à 1'760 fr. 90 (mille sept cent soixante francs et nonante centimes), TVA comprise.
- IV.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office mise à la charge de l'Etat.
- V.** Il n'est pas perçu de frais judiciaire de seconde instance.
- VI.** L'appelante R. _____ Sàrl doit verser à l'intimé X. _____ la somme de 2'200 fr. (deux mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VII.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Sandrine Chiavazza (pour R. _____ Sàrl),
- Me Marcel Waser (pour X. _____),

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

- Mme la Vice-présidente 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 :