

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 12 janvier 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Creux et Denys
Greffier : M. Perret

* * * * *

Art. 4 CC; 337 al. 2 CO; 46 al. 1 LJT; 444, 445, 451, 465 al. 1 CPC

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **V._____ SÀRL**, à Ecublens, défenderesse, contre le jugement rendu le 9 juillet 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **C._____**, à Renens, demandeur, et **CAISSE D'ASSURANCE-CHÔMAGE DE LA SOCIÉTÉ X._____**, à Lausanne, tierce intervenante.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 9 juillet 2009, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 3 novembre suivant, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse V. _____ Sàrl est la débitrice du demandeur C. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 13'361 fr. 20, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, ainsi que sous déduction d'un montant de 1'774 fr. 50, valeur nette, qui est à verser directement à la tierce intervenante Caisse d'assurance-chômage de la Société X. _____ à Lausanne (I), prononcé que la défenderesse est la débitrice du demandeur et lui doit immédiat paiement de la somme de 4'260 fr., montant net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et dit que le jugement est rendu sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort ce qui suit :

"1. La défenderesse, V. _____ Sàrl, de siège social à Ecublens, a pour but, selon l'extrait du RC la concernant, de poursuivre une activité commerciale dans le secteur informatique.

2. Par contrat de travail écrit conclu le 17 juillet 2007, le demandeur C. _____ a été engagé par la défenderesse en qualité de vendeur. Il ressort de ce contrat de travail que le salaire mensuel brut a alors été fixé à fr. 4'200.-, plus un 13^{ème} salaire qui s'élevait à 1/12^{ème} du salaire mensuel brut sans indemnité et qui devait être versé tous les mois avec le salaire mensuel convenu. Le contrat a été conclu pour une période indéterminée à compter du 1^{er} août 2007. Il prévoit en outre un délai de résiliation de deux mois dès la deuxième année de service jusqu'à la cinquième année de service.

A compter du 1^{er} janvier 2009, le salaire mensuel brut du demandeur est passé à Fr. 4'260.-, plus la part du 13^{ème} par Fr. 355.- versée tous les mois en sus du salaire mensuel.

Le demandeur travaillait dans le magasin que la défenderesse exploite à Ecublens.

3. Le demandeur a admis qu'il avait reçu de la part de son employeur, au tout début de l'année 2008, un avertissement oral qui se

rapportait à son absence maladie de la période du 7 au 12 janvier 2008; on lui avait alors reproché d'avoir tardé avant de fournir un certificat médical, de même que de ne pas avoir averti tout de suite son supérieur hiérarchique de son absence pour cause de maladie. Le demandeur a par ailleurs spontanément fourni au cours de l'instruction un certificat médical d'incapacité de travail concernant précisément cette période du 7 au 12 janvier 2008. Le gérant du magasin dans lequel travaillait le demandeur, M. D. _____ a été entendu comme témoin. Il a déclaré à ce propos qu'il ne se rappelait plus des termes exacts employés, que cet avertissement n'était en tout cas pas une menace et qu'il avait simplement pour but que les absences non justifiées du demandeur ne se reproduisent plus. Ce témoin a en outre affirmé qu'hormis les problèmes liés aux absences du demandeur, il n'avait rien à lui reprocher quant à sa façon de travailler, celui-ci pouvant même être qualifié d'excellent vendeur.

Suite à une nouvelle absence non justifiée du demandeur en date du 22 février 2008, la défenderesse lui a adressé un avertissement écrit, daté du 25 février 2008, dans lequel elle a fait état du fait que son comportement ne s'était donc pas amélioré malgré l'avertissement oral reçu précédemment et qu'il devait impérativement informer la défenderesse en cas d'empêchement ou de maladie.

Le témoin D. _____, gérant du magasin dans lequel travaillait le demandeur, a affirmé lors de son audition que la situation concernant les absences du demandeur se serait ensuite améliorée, et cela jusque vers la fin de l'année 2008, pour ensuite se détériorer à nouveau.

Le demandeur a produit un email qu'il aurait adressé le 5 septembre 2008 à 14 heures 47 au gérant du magasin dans lequel il travaillait; en substance, le demandeur écrit dans cet email qu'il a eu un accident le matin dans les escaliers et qu'au cours de cet accident, il a également cassé son Natel; il y ajoute qu'il aurait ensuite essayé d'appeler son chef depuis une cabine, mais sans succès.

4. Des rapports de timbrage concernant le demandeur ont été produits. Ces rapports de timbrage concernent toute l'année 2008, janvier et février 2009 ainsi que les premiers jours du mois de mars 2009. Certains de ces décomptes de timbrage sont signés par le demandeur; d'autres ne le sont pas. En ce qui concerne les rapports de timbrage du demandeur produits par la défenderesse et qui se rapportent aux mois de décembre 2008, janvier et février 2009, plusieurs indications manuscrites ont été rajoutées, apparemment par un cadre de la défenderesse, en divers endroits des décomptes qui comportent des trous, c'est-à-dire des jours ou des demi-journées apparemment non travaillés par le demandeur ou correspondant à des absences de celui-ci ou encore à un oubli du timbrage. Au regard du samedi 20 décembre 2008, il a ainsi par exemple été écrit à la main l'indication suivante : "rentré car saoul". Au regard du samedi 10 janvier 2009, il est écrit : "plus revenu l'après-midi". Au regard du vendredi 6 février 2009, il est écrit : "pas venu". Ces feuilles de timbrage ne comportent pas la signature du demandeur.

5. Le samedi 28 février 2009, le demandeur ne s'est pas présenté au travail. La défenderesse a tenté de joindre le demandeur par téléphone sans succès. Ce jour-là, quatre employés de la défenderesse partaient à Lucerne suite à une invitation de la société Microsoft. Le départ était prévu aux alentours de 15 heures et deux des quatre employés concernés travaillaient ce jour-là jusqu'à l'heure de leur départ.

Compte tenu de l'absence du demandeur, il ne serait apparemment resté plus que deux vendeurs dès 15 heures si les deux employés concernés par le déplacement à Lucerne avaient quitté le magasin à ce moment-là. Dans la mesure où un tel effectif n'aurait, aux dires de la défenderesse, pas suffi pour un samedi après-midi, un des deux employés précités s'est dévoué pour rester travailler et a ainsi renoncé à l'invitation de Microsoft.

6. Le demandeur a déclaré pour sa part à ce propos que son état de santé ne lui avait pas permis de sortir de chez lui ce jour-là. Il a expliqué qu'il n'avait alors également plus de crédit sur son téléphone portable et qu'il n'avait plus de téléphone fixe. Il a déclaré en outre avoir chargé son colocataire, M. T._____, de téléphoner à la défenderesse pour l'informer de son absence, ce que celui-ci a confirmé par écrit à l'intention du Tribunal, tout en ajoutant qu'il n'avait toutefois pas pu atteindre le magasin. De plus, dans son témoignage écrit, M. T._____ a écrit également ceci : "Sachez que j'ai eu l'occasion de rencontrer M. W._____ (il s'agit d'un collègue du demandeur) le vendredi suivant, bien entendu je lui ai dit mon étonnement qu'il ne répondait pas au téléphone. Il m'a répondu que c'était difficile car il y avait trop de monde au magasin".

A dires de témoins, le demandeur avait en outre été vu la veille du samedi 28 février 2009 dans une discothèque lausannoise. Il semblait apparemment très joyeux.

7. Le demandeur s'est présenté à son poste de travail le 2 mars 2009 et il a discuté du motif de son absence du 28 février 2009 avec le gérant de la défenderesse, lequel lui a fait part de son mécontentement quant à cette absence, en particulier en raison du fait que le demandeur n'en avait pas averti immédiatement son employeur.

8. Le demandeur a travaillé toute la journée du 2 mars ainsi que la matinée du 3 mars 2009, ce qui est en particulier confirmé par les cartes de timbrage qui ont été produites.

9. M. F._____, directeur des ressources humaines de la défenderesse, a adressé au demandeur, en date du 2 mars 2009, un courrier de licenciement avec effet immédiat dans lequel il écrit notamment ce qui suit :

*"Après plusieurs contrôles au sein de notre Team de ventes à Ecublens, nous constatons que vous ne nous donnez plus satisfaction en tant qu'employé.
Il est en effet apparu que nous ne pouvions plus compter à 100% sur votre présence.*

Samedi, le 28 février 2009 vous n'êtes tout simplement pas venu au travail, sans vous annoncer et sans motif valable. Ceci c'était déjà produit à d'autres reprises et vous en aviez été averti. Au vu de ce qui précède, ce motif nous oblige à vous licencier avec effet immédiat. (...)".

Il résulte d'une fiche de salaire produite par la Caisse d'assurance-chômage de la Société X. _____ que le demandeur a reçu un montant de salaire brut de Fr. 490.80 au total pour les deux premiers jours du mois de mars qu'il a travaillés. Ce montant comprend toutefois une somme de Fr. 44.20 qui correspond au paiement d'1,51 heure supplémentaire restant apparemment encore à payer au demandeur. Un décompte de vacances comportant l'en-tête de la défenderesse et versé au dossier de la cause corrobore par ailleurs ce montant d'1,51 heure supplémentaire et/ou de vacance. Un autre décompte de vacance également versé au dossier laisse en revanche apparaître en faveur du demandeur un solde d'encore 5,69 heures de vacance.

10. Par courrier du 5 mars 2009 adressé à la défenderesse, le demandeur a fait opposition au caractère immédiat de son licenciement et a offert ses services pour la durée du délai de congé de deux mois, soit jusqu'au 31 mai 2009.

11. Par courrier du 6 mars 2009, la défenderesse a confirmé qu'elle maintenait le caractère immédiat du licenciement signifié par son courrier du 2 mars 2009.

12. Le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de céans (*réd. : le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne*), par une requête datée du 16 mars 2009. Il a ainsi conclu au paiement de fr. 13'845.- bruts à titre de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2009 et de fr. 13'845.- à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

13. L'audience de conciliation s'est tenue le 16 avril 2009. Le demandeur a persisté dans ses conclusions et la défenderesse, par l'intermédiaire de son directeur des ressources humaines, M. F. _____, a conclu au rejet.

14. L'audience de jugement s'est tenue le 24 juin 2009. A cette occasion, la Caisse d'assurance-chômage de la Société X. _____ a produit des pièces attestant de sa subrogation, en conséquence de quoi elle a été admise dans la procédure en qualité de tierce intervenante. Les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

Cinq témoins ont été entendus au cours de l'audience précitée. Leurs témoignages seront repris ci-après dans la mesure utile.

15. Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 9 juillet 2009. Par courrier du 10 juillet 2009, parvenu au

greffe le 13 juillet 2009, la défenderesse a requis la motivation du jugement."

Les témoins entendus à l'audience de jugement ont fait les dépositions suivantes, verbalisées au procès-verbal des opérations et signées par leurs auteurs :

- D. _____, 1965, en France, gérant, déclare :

"Je suis le gérant du magasin d'Ecublens où travaillait le demandeur. Le problème que j'avais avec le demandeur c'est qu'il n'avisait pas de ses absences. Une fois il était absent trois jours. Je me rappelle qu'au début de l'année 2008 il a reçu un avertissement oral lié à ces absences non justifiées. Je ne me rappelle pas des termes, mais il ne s'agissait pas d'une menace. C'était simplement pour éviter que ça se reproduise. Il y a eu ensuite d'autres absences qui ont aboutit sur un avertissement écrit. Ensuite la situation concernant les absences s'est améliorée, puis ça a recommencé en fin d'année 2008, début 2009. [réd. : huit mots biffés]. [réd. : six mots biffés]. J'ai discuté de ces absences non justifiées avec le demandeur. M F. _____ en était averti. Le samedi 28 février nous étions quatre à partir en Suisse-Allemande en fin d'après-midi. Il fallait qu'il y ait d'autres employés qui travaillent. A 11h j'ai reçu un appel de M. G. _____ qui m'a informé que le demandeur était absent. Alors j'ai essayé d'appeler le demandeur sur son natel, d'abord cela sonnait normalement mais on ne répondait pas. J'ai tenté à nouveau en début d'après-midi et cela indiquait que l'abonné était indisponible. J'avais un autre employé en congé, mais elle devait partir avec nous. Finalement M. G. _____, qui devait également partir, est resté au magasin. Il s'est proposé de rester. Le demandeur s'est présenté le 2 mars 2009. Nous en avons discuté. Je n'étais pas content surtout parce que nous n'avions pas eu de nouvelles et que M. G. _____ avait dû rester. Le demandeur a travaillé les 2 et 3 mars, puis il n'est plus venu. Je ne m'occupe pas des salaires. Le demandeur [réd. : un mot ajouté : ne] nous [réd. : un mot biffé] avait pas donné de certificat médical pour cette absence. Quand le demandeur revenait de ses absences non annoncées il s'expliquait mais je n'avais pas tout de suite les certificats médicaux. Concernant les feuilles de timbrages, je confirme qu'il fallait effectivement les demander plusieurs fois au demandeur. Mon avis a été sollicité concernant le licenciement du demandeur en particulier pour dire ce qui s'est passé le samedi 28 février 2009. M. F. _____ m'a annoncé la décision de licenciement le lundi 2 mars 2009 dans la journée. Je ne le savais pas lorsque j'ai vu le demandeur le lundi matin. Je n'ai rien à reprocher au demandeur quant à sa façon de travailler. Il n'y a même jamais eu de problème durant la période où le demandeur avait un travail de nuit. Je précise que M. F. _____ était informé de la situation du samedi 28 [réd. : un mot ajouté : février] le soir même. Je n'ai rien d'autre à déclarer."

- W. _____, 1982, Renens, vendeur, déclare :

"Je suis toujours employé par la défenderesse. J'habite dans le même immeuble que le demandeur. J'ai travaillé le 28 février 2009, lorsque le

demandeur était absent. Nous n'avions pas de nouvelles de lui. Nous avons essayé de l'appeler plusieurs fois, moi-même j'ai essayé de l'appeler sur son natel et ça sonnait dans le vide. Après 3 ou 4 fois, j'ai laissé tombé [sic]. Dès midi, il y avait beaucoup de clients. Un collègue qui travaillait à 50-60% est arrivé vers 10h - 10h15, de sorte que nous étions quatre. Mais surtout l'après-midi quatre c'était serré. Je devais moi-même partir vers 15h00 pour les hauts de Lucerne. Nous étions [réd. : un mot biffé] quatre à aller à Lucerne. Trois vendeurs plus le gérant, étant précisé qu'un des vendeurs qui devait aller à Lucerne était alors en congé. Dès 15h00 il n'y avait plus que deux personnes qui restaient ce qui ne suffisait pas du tout. Alors M. G. _____ est resté. Le demandeur était plus souvent absent que les autres. A part une personne qui avait des problèmes au dos je n'ai pas souvenir d'autres employés qui arrivaient en retard. Je vois qui est M. T. _____, colocataire du demandeur. Je me rappelle avoir vu M. T. _____ une semaine après le licenciement il m'a dit qu'ils (lui et le demandeur) avaient essayé d'appeler le magasin. J'ai dit [sic] que nous avions eu beaucoup de monde ce matin là et que nous avons donc peut-être, pour cette raison, manqué un appel. Mais j'ajoute que nous avons de notre côté tenté de l'atteindre, en vain toutefois. Quand je suis malade j'appelle M. D. _____ qui est le gérant, sinon j'appelle M. F. _____ ou un collègue. Tout le monde a le numéro de M. D. _____. Je n'ai rien d'autre à déclarer."

- G. _____, Cheseaux-sur-Lausanne, vendeur, 1978, déclare :

"Je suis le bras droit de M. D. _____ et sous ses ordres. Il est vrai que M. C. _____ n'est pas venu travailler le samedi 28 février 2009. Nous avons essayé de contacter le demandeur, sans succès. Il est vrai qu'on ne répond pas toujours au téléphone, mais les journées comme le samedi il arrive que je rate quelques téléphones. Je suis responsable de prendre les téléphones. Avec l'absence de M. C. _____ nous étions quatre en fin de matinée. C'est le minimum si on tient compte des pauses de midi. M. D. _____, M. W. _____, un autre collègue qui avait congé ce jour là et moi-même devions partir à Lucerne vers 15h15. J'aurais pu aussi partir, mais par [réd. : un mot biffé et quatre mots ajoutés : sens de responsabilité professionnelle] je ne voulais pas laisser tomber l'équipe et je suis resté au magasin. Il y avait d'autres employés que le demandeur qui arrivaient en retard ou qui étaient absents sans aviser. Quant [sic] le demandeur a commencé à travailler avec nous ça allait bien. Puis après 4-5 mois il y a eu des problèmes d'absences. Il y a eu des hauts et des bas, des avertissements mais pas vraiment d'amélioration. [réd. : deux mots biffés] Je ne suis pas la personne qui a pour mission de donner les avertissements au personnel, je suis simplement mis au courant. Je n'ai pas vu le demandeur au MAD le soir du 27 février 2009. Je n'ai pas souvenir que M. F. _____ ait souvent licencié avec effet immédiat des employés. Les autres employés qui arrivaient en retard étaient [réd. : un mot biffé] licenciés de façon ordinaire. L'employeur était [réd. : un mot biffé] à mon sens trop tolérant avec les employés qui s'absentaient sans avvertir tout de suite. Il m'est arrivé de voir le demandeur arriver éméché au travail. Je n'ai rien d'autre à déclarer."

- K. _____, à Echallens, vendeur en informatique, 1986, déclare :

"Je suis toujours employé de la défenderesse. J'ai travaillé le samedi 28 février 2009 dès 8h45 du matin. Le demandeur était absent. Nous nous sommes dit que nous allions l'appeler s'il n'arrivait pas. Nous avons alors essayé de le joindre par téléphone, sans succès. Il y avait beaucoup de clients, raison pour laquelle nous avons essayé de le contacter car nous n'étions pas assez. Il arrivait souvent que le demandeur soit absent. Mais ce n'était pas à moi de faire attention à ses absences. Je ne pourrai [sic] pas dire à quelle fréquence cela arrivait. J'ai vu le demandeur le soir du 27 février 2009 au MAD, ça devait être entre 1h00 et 3h00 du matin. Il est venu me saluer. Il faisait également la fête, il était joyeux. Si je suis malade j'appelle la personne qui est mon responsable, [réd. : deux mots biffés] soit le chef ou son bras droit. Je n'ai rien d'autre à déclarer."

- Z. _____, Echallens, 1988, gestionnaire de commerce de détail, déclare :

"J'étais et suis toujours employé par la défenderesse. J'avais également gagné un week-end à Lucerne le 28 février 2009. J'avais congé ce jour là. Il est vrai que le demandeur arrivait en retard le matin ou était absent. Je ne saurai [sic] [réd. : un mot biffé] quantifié [sic] ces absences ou ces retards. J'étais au MAD la nuit du 27 février 2009 [réd. : six mots ajoutés : et j'ai vu le demandeur] entre minuit et trois heures du matin. Il avait sûrement bu, il m'a également salué. Je n'ai rien d'autre à déclarer."

En droit, les premiers juges ont considéré que la résiliation immédiate du contrat de travail du demandeur pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) n'était pas justifiée en l'espèce. En effet, ils ont d'abord retenu, en se fondant sur les éléments au dossier, plus particulièrement les témoignages, que l'employeur n'avait jamais adressé au demandeur d'avertissement oral ou écrit comportant une menace de résiliation immédiate de son contrat de travail en cas de récurrence d'un comportement spécifique, en particulier en relation avec d'éventuelles absences injustifiées et/ou un éventuel retard à fournir des justificatifs. Ensuite, examinant si le licenciement immédiat était susceptible d'être fondé au regard des seuls événements du samedi 28 février 2009, la défenderesse ne faisant de surcroît mention dans sa lettre de licenciement que d'absences injustifiées du demandeur, ils ont retenu, sur la base des témoignages, que la défenderesse échouait à prouver que le demandeur se serait mis par sa propre faute en incapacité de travail ni qu'il aurait négligé de tenter de l'avertir aussi vite que possible de son absence pour cause de maladie. Enfin, ils ont constaté, au surplus, que la décision de

licencier avec effet immédiat avait été notifiée tardivement au demandeur, dès lors que celui-ci n'en avait été dûment informé que le lendemain du jour où il avait repris le travail, vers la mi-journée, alors qu'il avait donc déjà effectué une journée et demie de travail depuis les faits qui lui étaient reprochés, dont les responsables de la défenderesse avaient eu connaissance de façon sûre le week-end même où ils étaient survenus. Les premiers juges ont par conséquent reconnu que le demandeur avait droit à une indemnisation pour la durée du délai ordinaire de résiliation de son contrat de travail (art. 337c al. 1 CO), correspondant en l'occurrence à l'intégralité des salaires des mois de mars à mai 2009, savoir 12'333 fr. 40 après déduction du montant brut de 446 fr. 60 déjà versé au demandeur pour les deux jours travaillés au début du mois de mars, somme à laquelle il fallait ajouter la part au 13^{ème} salaire, par 1'027 fr. 80, soit un total de 13'361 fr. 20, dont à déduire encore un montant de 1'774 fr. 50 en faveur de la caisse d'assurance-chômage intervenante, subrogée au demandeur. En outre, ils ont reconnu que le demandeur avait droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié (art. 337c al. 3 CO), qu'ils ont fixée à un mois de son salaire, 13^{ème} salaire non compris, soit 4'260 fr., pour tenir en particulier compte du fait que celui-ci pouvait se voir reprocher une faute concomitante au regard des nombreuses absences résultant des témoignages recueillis qu'il avait tardé à annoncer et/ou à justifier.

B. Par acte motivé du 3 décembre 2009, V. _____ Sàrl a recouru contre ce jugement, prenant les conclusions suivantes :

"Recours en nullité :

1. La demande est admise.
2. Le jugement du Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne du 9 juillet 2009 est annulé.
3. La défenderesse est condamnée aux frais de procédure et de jugement ainsi qu'aux dépens.

Recours en réforme :

1. La demande est admise.

2. Le jugement du Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne du 9 juillet 2009 est réformé en ce sens qu'est constatée la violation de l'art. 337 CO.
3. Il est constaté que la résiliation des rapports de travail pour justes motifs émanant de V. _____ Sàrl est licite.
4. Il est constaté que la société V. _____ Sàrl n'est redevable d'aucune somme en faveur de M. C. _____.
5. La défenderesse est condamnée aux frais de procédure et de jugement ainsi qu'aux dépens."

En droit :

1. a) Le litige qui divise les parties est un conflit du travail. Il est régi par l'art. 343 CO et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a LJT).

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité et en réforme au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11). Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

En l'espèce, déposé en temps utile (art. 47 LJT) et satisfaisant aux exigences de forme de l'art. 48 LJT, le recours est formellement recevable.

b) Il convient toutefois d'examiner la recevabilité des conclusions prises au regard de leur formulation particulière en l'espèce. A

cet égard, la nature du recours doit se déterminer d'après la question soulevée et les moyens invoqués par le recourant, non d'après les termes inadéquats utilisés par lui (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 3 ad art. 461 CPC, p. 716).

Ainsi, tant en nullité qu'en réforme, la recourante conclut, sous ch. 1, à ce que "La demande est admise". Cette formulation, impropre, ne doit pas être comprise au pied de la lettre, mais peut être interprétée dans un sens favorable à la recourante, à savoir que cette dernière conclut à ce que sa "demande", autrement dit son recours, est admis(e). Interpréter autrement cette conclusion n'aurait pas de sens.

Ensuite, tant en nullité qu'en réforme également, la recourante conclut, sous ch. 3 respectivement ch. 5, que "La défenderesse est condamnée aux frais de procédure et de jugement ainsi qu'aux dépens". Même s'il s'agit là d'une inadvertance (dont l'intéressée aurait pu requérir la correction, ce qu'elle n'a pas fait), la cour de céans est liée par cette formulation, en vertu de la règle générale de l'art. 3 CPC.

Quant aux conclusions prises en réforme sous ch. 2 à 4, elles sont formulées sous forme de conclusions constatatoires. Celle présentée sous ch. 3 est d'ailleurs reprise des conclusions présentées dans la détermination du 6 avril 2009 déposée par la défenderesse devant l'autorité de première instance (constatation de la validité du licenciement). De telles conclusions ne sont en principe pas recevables, dans la mesure où le jugement attaqué est un jugement condamnatore et où l'admission d'une telle conclusion ne serait pas de nature à modifier le dispositif du jugement dans le sens du rejet des conclusions de la demande. Il y a cependant lieu, sous peine de formalisme excessif, de tenir compte de la conclusion 4 du recours dans le sens d'une conclusion libératoire équivalant matériellement à la conclusion 1 de la détermination de première instance susmentionnée (dont la teneur était : "La demande de Monsieur C. _____ est rejetée").

2. En nullité, la recourante se plaint d'une appréciation arbitraire des preuves. Compte tenu du caractère subsidiaire du recours en nullité, de tels griefs ne seraient recevables en nullité que si le vice invoqué ne pouvait être corrigé dans le cadre du recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 14 ad art. 444 CPC, p. 655). En l'occurrence, la cour de céans peut revoir librement l'application du droit de procédure et de fond ainsi que l'établissement des faits et l'appréciation des preuves dans le cadre du recours en réforme (art. 452 al. 2 CPC). Le recours en nullité est partant irrecevable.

3. En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le Tribunal cantonal, saisi d'un recours en réforme contre un jugement d'un tribunal de prud'hommes, revoit la cause en fait et en droit. Il peut, en vertu de l'art. 452 al. 1ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base du dossier. Les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus en première instance ou de ceux qui peuvent résulter, cas échéant, d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456a CPC (JT 2003 III 3; 2001 III 128).

4. La recourante se plaint de l'établissement des faits sur trois points. Tout d'abord, elle affirme que les premiers juges auraient méconnu les avertissements dont l'intimé avait fait l'objet en janvier et février 2008. Or, selon elle, tous les avertissements oraux donnés par ses représentants D._____ et F._____ à l'intimé ont toujours été très clairs et ce dernier ne pouvait que comprendre qu'en cas de récidive, il risquait de se faire renvoyer. Ensuite, la recourante affirme que les premiers juges auraient arbitrairement considéré qu'elle avait échoué dans la preuve du fait que l'intimé avait négligé de tenter de l'avertir de son absence le samedi 28 février 2009. Enfin, la recourante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement immédiat avait été notifié tardivement à l'intimé alors qu'il paraît difficile voire impossible d'agir plus rapidement qu'elle ne l'a fait.

S'agissant du premier grief, force est de constater que, contrairement à ce que soutient la recourante, les premiers juges n'ont pas méconnu l'avertissement oral donné à l'intimé au début de l'année 2008 ainsi que l'avertissement écrit daté du 25 février 2008, qui sont expressément mentionnés dans l'état de fait du jugement attaqué (cf. jugement, pp. 13-14). Toutefois, se référant au témoignage de D._____, gérant de la défenderesse, les premiers juges ont constaté que l'avertissement oral pas plus que l'avertissement écrit qui l'a suivi ne comportaient une menace de résiliation immédiate des rapports de travail en cas de récidive (cf. jugement, pp. 20-21). Cette constatation n'est contraire ni aux déclarations du gérant précité ressortant de son témoignage (telles que protocolées au procès-verbal des opérations, Annexe A), ni à la pièce 2 du bordereau de la défenderesse (copie de la lettre d'avertissement du 25 février 2008 adressée au demandeur).

Pour ce qui est du deuxième grief, la recourante s'est bornée à alléguer en procédure de première instance que l'intimé avait faussement indiqué avoir cherché à joindre son employeur durant la journée du 28 février 2009, en offrant l'absence de preuve contraire (cf. allégué 15 de la détermination de la défenderesse du 6 avril 2009). Or, les premiers juges ont constaté sur ce point que le fardeau de la preuve des motifs pouvant justifier un éventuel licenciement immédiat du travailleur incombait à la défenderesse et que celle-ci avait échoué dans cette preuve (cf. jugement, p. 22). La recourante n'indique pas en quoi cette appréciation quant à l'échec de la preuve serait erronée. Au demeurant, celle-ci n'est en tous les cas pas contraire au témoignage du vendeur W._____ qui a rapporté les propos de T._____, colocataire de l'intimé (cf. procès-verbal des opérations, Annexe B).

Concernant le dernier grief, les premiers juges ont constaté, en se référant au témoignage du gérant de la défenderesse, que le directeur des ressources humaines de celle-ci, F._____, avait eu connaissance de façon sûre de la situation s'agissant de l'absence du demandeur le soir du 28 février 2009. Ils se sont encore référés aux déterminations de la

défenderesse pour retenir que l'associé gérant P._____ avait également eu connaissance de la situation durant le week-end du 28 février et du 1^{er} mars 2009. Or, quand bien même le demandeur, à son arrivée au magasin le lundi 2 mars 2009, a eu une discussion avec le gérant au sujet de son absence du samedi précédent, la défenderesse ne lui a pas signifié sur-le-champ son licenciement immédiat, le laissant travailler toute la journée ainsi que la matinée du lendemain jusque vers 13 heures, sans que cela soit justifié par des circonstances particulières. On ne voit pas en quoi une telle constatation serait critiquable. Celle-ci n'apparaît en particulier pas contraire à la lettre du demandeur du 5 mars 2009 (pièce qu'il a produite à l'appui de sa demande), dans laquelle celui-ci accuse réception de la lettre de licenciement du 2 mars précédent (pièce 3 du bordereau de la défenderesse) tout en s'étonnant du silence de son employeur durant les journées des 2 et 3 mars 2009 où il a travaillé au service de la défenderesse.

5. Par ailleurs, la recourante conteste l'inexistence de justes motifs de licenciement. Après s'être référée aux principes jurisprudentiels en la matière, elle soutient que, compte tenu du comportement de l'intimé au fil des mois, elle ne pouvait plus compter sur l'intéressé et que le lien de confiance avec lui était brisé. Elle estime qu'elle pouvait donc légitimement mettre un terme aux rapports de travail avec son employé, spécialement après la "récidive" du 28 février 2009.

Selon l'art. 337 al. 2 CO, 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.

Constitue un juste motif au sens de cette disposition un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre parties qu'impliquent les relations de travail, de telle façon que la poursuite de celles-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une

résiliation immédiate; s'il est moins grave, il doit être précédé d'un avertissement. La gravité de l'acte résulte du fait que le travailleur, quoique dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles. La gravité, dans ce cas-là, ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa répétition. Savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 130 III 28 c. 4.1; 129 III 380 c. 2.1 et les références; 127 III 153 c. 1a, JT 2001 I 366; 127 III 310 c. 3, JT 2001 I 367; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 11 et 18 ad art. 337 CO, pp. 460 et 466; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., 2004, n. 7 et 8 ad art. 337 CO, pp. 275 ss).

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 précité; 127 III 153 précité; 127 III 310 précité; 111 II 245 c. 3, JT 1986 I 2).

En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que le manquement de l'intimé le samedi 28 février 2009, à savoir une absence non justifiée, n'avait pas fait l'objet précédemment d'un avertissement spécifique de l'employeur. Bien plus, ce dernier ne s'était pas montré très strict avec les retards et/ou les absences de ses employés et avait toléré plusieurs absences injustifiées de l'intimé, ce qui pouvait conforter ce dernier dans son comportement (cf. jugement, pp. 20-21). Ils ont donc estimé, sur la base des circonstances du cas d'espèce, que le licenciement immédiat signifié au demandeur n'était pas justifié.

Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. Certes, le comportement de l'intimé, qui ne s'est pas présenté à son travail un samedi de grande affluence au magasin et alors que plusieurs de ses collègues n'étaient pas disponibles suite à une invitation de la société Microsoft (cf. jugement, ch. 5 p. 15), est blâmable. Toutefois, ce

manquement devait d'abord faire l'objet d'un avertissement formel, avec menace de licenciement immédiat en cas de récidive (cf. Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté de la jurisprudence fédérale et cantonale, Lausanne 2001, n. 1.13 ad art. 337 CO, p. 202, avec les références citées). Si la recourante entendait néanmoins se séparer de son employé, elle devait utiliser la voie moins incisive de la résiliation ordinaire, cela d'autant plus qu'elle a poursuivi les relations contractuelles avec lui au début de la semaine qui a suivi son absence d'un jour.

Le moyen tiré d'une violation de l'art. 337 CO s'avère ainsi infondé.

6. Pour le surplus, la recourante ne remet pas en cause les calculs opérés par les premiers juges pour déterminer le montant de l'indemnisation due à l'intimé (cf. jugement, c. VI pp. 24 à 26). Tant le montant brut correspondant au salaire dû jusqu'à la fin du délai de résiliation que l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO ont été correctement appréciés par les premiers juges et peuvent, partant, être confirmés.

7. En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 1 LJT, 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 12 janvier 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit
aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis
clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Michel De Palma (pour V. _____ Sàrl),
- Me Christian Favre (pour C. _____),
- Caisse d'assurance-chômage de la Société X. _____.

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 27'690 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :