

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 11 avril 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Pellet
Greffier : M. Perret

Art. 324, 337 CO; 405 al. 1 CPC; 46 al. 1 et 2 aLJT; 444, 445, 451, 452 al. 1ter et 2, 466 al. 1 CPC-VD

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **Z.**_____, à Annecy-le-Vieux (France), demandeur, et du recours joint interjeté par **V.**_____ **SA**, à Bussigny, défenderesse, contre le jugement rendu le 14 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 14 mai 2010, dont la motivation a été notifiée aux parties le 10 novembre 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions du demandeur Z._____ (I) et les conclusions reconventionnelles de la défenderesse V._____ SA (II), de même que toutes autres ou plus amples conclusions (III), le jugement étant 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. Z._____ (ci-après : le demandeur), ressortissant français né le [...] 1969, domicilié à Annecy-le-Vieux, exerce la profession de chauffeur-livreur dans le domaine des combustibles et des carburants.

2. Entre le 1^{er} novembre 2006 et le 31 décembre 2007, il a exercé son activité pour le compte de la société F._____ SA, accomplissant ses livraisons principalement dans le canton de Vaud, et ce au départ de Vernier (GE), lieu de stationnement de son camion-citerne.

3. En date du 1^{er} janvier 2008, le demandeur a été engagé par V._____ SA (ci-après : la défenderesse), dont le siège se situe à Bussigny, après avoir été transféré de la société F._____ SA, qui est une filiale de la défenderesse.

4. Le contrat conclu par les parties le 1^{er} janvier 2008 prévoyait que le demandeur poursuivrait son activité de livraison d'huile de chauffage et de carburants pour le compte de V._____ SA, avec le même véhicule, toujours stationné à Vernier. Le contrat stipulait en outre un temps d'activité hebdomadaire de 45 heures réparties sur 5 jours de travail, pour un salaire mensuel brut de CHF 4'900.-. S'y ajoutait une prime de CHF 600.- par année en l'absence d'accident de la circulation et de CHF 600.- par année en l'absence d'incident tel qu'un débordement lors des livraisons. Le contrat prévoyait encore le versement d'un montant de CHF 380.- par mois pour les frais de repas et quatre semaines de vacances par année. Pour des raisons organisationnelles, la défenderesse exige en outre de ses employés qu'ils débutent leur journée de travail à 7h du matin au plus tard.

5. Il était encore fait la mention suivante dans le contrat, sous l'intitulé «particularité» : «Le décompte des heures supplémentaires et des vacances de 2007 [i. e. des éléments relatifs au contrat qui liait le demandeur à F._____ SA] est reporté sur ce contrat. Il présente un solde

négatif de 65 jours. Il est important que vous rattrapiez ce retard en effectuant régulièrement des heures supplémentaires».

6. Aux dires du demandeur lui-même, les rapports de travail à l'époque où il était sous contrat avec F. _____ SA avaient été émaillés de difficultés concernant les horaires de travail. Alors que le temps de travail quotidien prévu contractuellement était de 9 heures, il effectuait ses journées en 7 heures environ, de sorte que son employeur avait été amené à lui réclamer des heures manquantes. Toutefois, toujours selon le demandeur, on lui fournissait des journées totalement irrégulières, parfois d'une durée de 9 heures, mais plus souvent de 5 ou 6 heures.

7. Pour sa part, l'employeur a dit avoir constaté des difficultés à compter de mi-2007 environ. Selon le témoin T. _____, au service de la défenderesse depuis le 1^{er} mai 2006 en qualité de dispatcher, le demandeur «vivait certains conflits d'ordre privé qui ont amené une détérioration de la qualité du travail.» Ce même témoin a parlé d'absences «justifiées et injustifiées, voire aussi fallacieuses, un peu olé-olé», ajoutant que le demandeur «[arrivait] tard le matin et partait tôt le soir» et que «le travail était bâclé.» Pour ce dernier, le demandeur avait accumulé des heures négatives «parce qu'il travaillait vite et parce qu'il était toujours pressé». Toujours est-il que les difficultés constatées au niveau des horaires et du temps de travail expliquent le «solde négatif de 65 jours» évoqué dans le contrat du 1^{er} janvier 2008, puis les différents mancos constatés par la suite (cf. ci-dessous).

8. Le 29 février 2008, soit au terme du deuxième mois passé au service de la défenderesse, le demandeur a livré du carburant à un client à Monnaz sans prêter une attention suffisante lors du remplissage de la citerne. Ce faisant, il a laissé se déverser du fioul et a provoqué une pollution des eaux. Dénoncé par la gendarmerie au Préfet du district de Morges, le demandeur s'est vu infliger, par prononcé préfectoral du 9 juin 2008, 10 jours-amende avec sursis pendant 2 ans et une amende ferme de CHF 500.- pour infraction grave à la Loi fédérale sur la protection des eaux (LEaux; RS 841.20). En outre, à la suite de ce déversement, le Service des eaux, sols et assainissement de l'Etat de Vaud a facturé un montant de CHF 6'447.50 pour le règlement des frais de dépollution à la défenderesse. Elle a dû elle-même s'en acquitter.

9. Les rapports de travail ont continué à être émaillés de difficultés par la suite, au point que la défenderesse a fini par adresser une lettre d'avertissement au demandeur en date du 16 avril 2008. Cette missive, signée par K. _____, directeur de la défenderesse, évoque les points suivants:

«Monsieur,

Force nous est de constater que la qualité de votre travail dans notre entreprise ne donne plus satisfaction depuis l'automne dernier.

En premier lieu, nous avons constaté un manque d'attention lors des livraisons, ce qui a amené à 2 débordements dont les coûts de réparation importants ont dû être supportés par notre entreprise.

Nous devons également déplorer un manque d'entretien du véhicule que nous avons mis à votre disposition, à savoir : manque de lavages réguliers, citerne très griffée, pare-chocs [sic] endommagés, etc...d'où une situation déplorable qui ne donne pas une bonne image de notre entreprise à nos clients.

En outre, les trop nombreux retards à votre prise de travail le matin ont perturbé de manière significative le bon déroulement des livraisons. Cette situation apporta du stress modifiant négativement votre comportement vis-à-vis de notre clientèle et ne vous permet pas de rattraper les heures négatives accumulées l'année dernière.

De tels manquements donnent des motifs suffisants pour rompre un contrat de travail. Cependant, pour tenir compte de votre situation personnelle, nous renonçons pour le moment à cette extrémité mais **nous vous adressons un sévère avertissement.**

Immédiatement, nous voulons voir un changement radical dans votre comportement dans tous les segments de votre activité (service de livraison, entretien du véhicule dont contrôle des niveaux quotidiens et suppression de tout retard ou absences non justifiées).

De plus nous exigeons que vous preniez votre travail le matin au plus tard à 7 heures sans exception.

Nous souhaitons pouvoir continuer à travailler avec vous, mais vous devez faire un effort particulier et nous prouver la confiance que nous avons mise en vous. A défaut, nous prendrons les mesures qui s'imposent.

[...]»

10. Malgré cette lettre d'avertissement, des retards réguliers ont continué à être enregistrés par la défenderesse, comme en atteste les rapports hebdomadaires produits par cette dernière (cf. pièce défenderesse n° 3). Constatant que les manquements ayant abouti à l'avertissement du 16 avril 2008 persistaient, la défenderesse s'est finalement décidée à licencier le demandeur en date du 17 novembre 2008 pour le 31 janvier 2009. Dans la lettre de congé qui lui a été adressée le jour même, elle a fait état des éléments suivants :

«Monsieur,

Malgré un sévère avertissement écrit le 16 avril dernier et de nombreuses remontrances orales, nous constatons que vous ne faites aucun effort pour améliorer votre situation dans notre entreprise.

En effet, nous devons constater sans cesse des arrivées tardives, des absences injustifiées, l'entretien de votre véhicule déplorable, etc...

Nous ne pouvons plus accepter un tel comportement dans notre entreprise et de ce fait nous résilions votre contrat de travail pour le 31 janvier 2009.

Nous vous rendons attentif au fait que le non-respect de vos obligations (arrivées tardives, absences injustifiées, incidents de livraison, comportement inadéquat avec notre clientèle) jusqu'à la fin de votre contrat pourrait entraîner un licenciement immédiat avec retenues salariales sur les heures manquantes et suites juridiques si nécessaire.

Nous osons espérer que vous respecterez vos obligations et que vous ne nous obligerez pas à prendre de telles mesures.

[...]»

11. Cette résiliation des rapports de travail a toutefois été annulée ultérieurement. Les explications des parties à ce sujet ne sont pas concordantes. Aux dires du demandeur, la défenderesse l'a convoqué à la fin du mois de décembre 2008 pour lui proposer un arrangement, car elle avait finalement besoin de ses services. Toujours selon les dires du demandeur, l'arrangement comprenait, outre l'annulation du licenciement, la mise à disposition d'un nouveau camion, le remboursement des montants (CHF 1'000.-) à consentir pour la réactualisation de sa «licence ADR» et une augmentation de salaire de CHF 200.-. Confronté à un problème persistant de solde d'heures manquantes, le demandeur se serait enquis de la situation prévalant sur ce point et on lui aurait répondu qu'elles seraient automatiquement annulées. Il aurait toutefois été amené, fin janvier 2009, à signer un décompte constatant un manco de 80 jours. Un décompte signé par le demandeur, couvrant la période comprise entre le 31.12.2007 et le 04.01.2009 fait état d'un manco de 77 jours (cf. pièce défenderesse n° 11).

12. De son côté, la défenderesse a fait valoir que le demandeur lui avait fait état, après avoir été licencié, de problèmes familiaux liés à sa séparation d'avec son épouse, évoquant en outre le fait qu'il venait travailler depuis la France pour expliquer son manque de ponctualité. Tenant compte de ces éléments, la défenderesse a expliqué qu'elle avait accepté d'annuler le congé donné au demandeur, tout en admettant que sa décision avait également été motivée par les problèmes de sous-effectif qu'elle rencontrait alors. Elle n'a pas contesté avoir octroyé «une petite augmentation de salaire» au demandeur et lui avoir payé le renouvellement de son «permis SDR», et ce «pour tenter de le motiver». Elle a toutefois dénié avoir soldé les heures négatives du demandeur.

13. La défenderesse expose qu'elle a constaté de légers efforts jusqu'au début mars 2009, mais les retards se sont à nouveau accumulés par la suite, comme en attestent là encore les rapports d'activité hebdomadaire du demandeur (cf. pièce défenderesse n° 3).

14. En juin 2009, le demandeur a été absent pendant deux jours, ayant fait l'objet, en France, d'un mandat d'amener délivré à son encontre par le Juge d'application des peines du Tribunal de Grande Instance d'Annecy.

15. Le 7 septembre 2009, l'inattention du demandeur a été une nouvelle fois à l'origine d'un débordement lors de la livraison de carburant diesel chez un client à Savigny. Le témoin H._____, collaborateur de la défenderesse, est lui-même intervenu sur les lieux de l'incident pour effectuer le nettoyage. Il a concédé que l'accès à la citerne du client n'était pas des plus aisés en raison de la présence de bidons, mais a considéré que cette dernière demeurait accessible. Ce même témoin a par ailleurs souligné le fait qu'il n'était pas fréquent qu'un chauffeur ait autant de problème de débordement, étant rappelé que le demandeur avait fait l'objet d'une condamnation pénale l'année précédente pour les mêmes motifs. Sans parvenir à comprendre la raison de ces incidents répétés, le témoin H._____ a expliqué que la procédure et le jaugeage à effectuer avant la livraison, censés éviter ce type de problèmes, n'avaient peut-être pas été correctement réalisés. Le témoin V._____, lui aussi chauffeur-livreur auprès de la défenderesse, a indiqué pour sa part qu'il n'avait jamais rencontré de tels problèmes en 35 ans de métier.

16. En date du 18 septembre 2009, le demandeur a commis une nouvelle erreur et a livré de l'essence dans une citerne de diesel sur un chantier à Lausanne. Toutes les machines du chantier sont tombées en panne et la défenderesse a dû pomper le carburant livré par erreur. Elle a dû, de surcroît, assumer les coûts de l'incident.

17. Un nouvel incident est survenu le 23 septembre 2009, date à laquelle le demandeur a mélangé du diesel avec de l'huile de chauffage lors d'une livraison à Yens. D'après le témoin T._____, il n'est toutefois pas exclu que cet incident soit imputable à une fausse indication du client.

18. Cinq jours plus tard, soit le 28 septembre 2009, le demandeur a embouti avec son camion un véhicule sur un chantier au Mont-sur-Lausanne.

19. Le 29 septembre 2009, soit le lendemain du dernier incident précité, la défenderesse a résilié le contrat de travail du défendeur [*recte* : *demandeur*]. La lettre de licenciement contient ce qui suit :

«Monsieur,

Les perspectives économiques dues à la crise actuelle nous obligent à reconsidérer notre parc de véhicules en le diminuant de deux unités. Cette mesure est indispensable en regard à notre carnet de commandes qui est vide à moyen terme.

En corollaire, nous devons également diminuer le personnel roulant et nous sommes dans l'obligation de résilier votre contrat de travail pour le 30 novembre 2009.

Nous comptons sur votre sens des responsabilités en respectant scrupuleusement vos devoirs, notamment le respect des horaires, l'entretien du véhicule, l'attention particulière des produits à livrer et le service à la clientèle.

[...]».

Lors de ce licenciement, M. K. _____ a insisté pour que le demandeur respecte ses obligations contractuelles jusqu'à la fin de son préavis.

20. De l'aveu même de la défenderesse, la mention exclusive de motifs économiques dans le courrier précité avait pour objectif de ne pas prétexter le demandeur vis-à-vis du chômage. Il est toutefois établi en fait que l'accumulation d'incidents constatée dans le courant du mois de septembre 2009 a conduit la défenderesse à mettre un terme à la patience et à la mansuétude observées. Les motifs réels du licenciement ont donc directement trait aux différents éléments déjà pointés du doigt dans la lettre d'avertissement d'avril 2008 et dans la lettre de licenciement de novembre de la même année, à savoir les nombreux incidents rencontrés au niveau de l'exécution du travail, le non respect récurrent et important des horaires de travail, les absences répétées, l'entretien défaillant du véhicule confié, ainsi que le mécontentement de certains clients.

21. Le jeudi 1^{er} octobre 2009, le témoin H. _____, qui s'occupe également de l'entretien des camions de la défenderesse, a procédé à un contrôle des pneus du camion du demandeur, peu après son retour au dépôt. Il a constaté - ce fait est corroboré par le témoin T. _____ - que les pneus étaient «très lisses» et a immédiatement entrepris les démarches nécessaires pour qu'ils soient changés sur-le-champ, tout en avertissant le demandeur «qu'il ne pouvait pas rouler comme cela».

Rendez-vous a été pris séance tenante pour un changement de pneumatiques auprès de la société [...], chez qui l'on a constaté que deux pneus arrières «avaient des arrachages de gommages».

Les photographies produites par la défenderesse attestent de ce fait et montrent que les pneus en question n'avaient plus le moindre profil par endroit et étaient même entamés au point que la carcasse métallique était devenue apparente (cf. pièce défenderesse n° 18).

Le témoin O. _____, qui a lui-même effectué le remplacement des pneus, a d'ailleurs déclaré qu'il n'avait jamais vu des pneus dans un tel état en 21 ans de métier, indiquant que l'éclatement de l'un des pneus de l'essieu concerné aurait provoqué l'éclatement des autres pneus de l'essieu. Il a ajouté qu'une telle dégradation ne se produisait pas du jour au lendemain et créait une situation qu'il a qualifiée d'extrêmement dangereuse. De fait, l'état catastrophique des pneumatiques aurait pu être à l'origine d'un accident aux conséquences potentiellement désastreuses, compte tenu en particulier des substances dangereuses transportées.

Le témoin H. _____ n'a pas été en mesure de se souvenir s'il avait averti K. _____, directeur de la défenderesse, à ce moment précis ou à un autre moment. D'après les allégués de la défenderesse, le demandeur aurait été interpellé le jour même et n'aurait pas été en mesure de fournir d'explications relatives à cet incident. Les disques

tachygraphes du demandeur lui ont aussi été demandés au même moment.

22. Le lendemain vendredi 2 octobre 2009, le demandeur a été absent de son travail toute la journée pour cause de maladie. Il aurait souffert d'une angine, mais il n'a, quoi qu'il en soit, fourni aucun certificat médical.

23. Aux dires de la défenderesse elle-même, son directeur a été informé de l'incident relatif à l'état des pneumatiques du camion confié au demandeur le lundi 5 octobre 2009. A la même date, le contrôle des derniers disques tachygraphes du camion a révélé une violation quasi quotidienne, courant septembre, des prescriptions de l'ordonnance fédérale sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles (ci-après: OTR 1; RS 822.221) relatives au temps de conduite et au temps de pause (cf. pièce défenderesse n° 3). Il a aussi été constaté de nouvelles arrivées tardives depuis le 30 septembre.

24. Le mercredi 7 octobre 2009, le demandeur a été à nouveau absent pour cause de maladie. Il a fourni un certificat médical daté du jour même prescrivant un arrêt jusqu'au lendemain, en raison d'un ulcère gastrique.

25. A son retour au travail le lendemain, soit le jeudi 8 octobre 2009, le demandeur a été convoqué pour un entretien et s'est vu signifier son licenciement immédiat. La défenderesse lui a transmis par courrier daté du jour même les éléments suivants :

«Monsieur,

Malgré les rappels incessants dont le dernier oralement et par écrit en date du 29 septembre 2009, nous constatons que vous persistez dans les manquements à la bonne exécution des travaux confiés, notamment arrivées tardives, absences régulières à votre poste de travail sans justification mais avec des motifs fallacieux, etc...

En outre, les retards devenus presque quotidien dès le 30.09.2009 vous obligent à rouler plus vite et à ne pas travailler avec tout le soin que requiert la livraison de produits dangereux en augmentant ainsi le risque d'accident et de pollution comme cela est déjà arrivé.

Votre comportement porte gravement atteinte à la sécurité routière et à l'intégrité et aux intérêts de notre entreprise et à ceux de nos clients.

Par sécurité, nous vous retirons le camion-citerne mis à disposition et résilions avec effet immédiat votre contrat de travail pour justes motifs (art. 337 du CO) à compter de ce jour.

Nous vous ferons parvenir votre décompte de salaire final, tenant compte de tous les termes de votre contrat. Nous réservons le droit de vous demander la rétrocession des 83 jours de travail manquants selon décompte annexé.

[...]»

26. Toujours le 8 octobre 2009, le demandeur a fait parvenir un courrier recommandé à la défenderesse dans lequel il conteste la position de la défenderesse et annonce qu'il se tiendra à disposition pour assumer son travail le lendemain sur le site de Vernier, où était habituellement stationné son véhicule. Un responsable de la société [...] à Vernier a attesté par écrit que le demandeur était bien présent le matin du vendredi 9 octobre 2009 au dépôt.

27. Le témoin H. _____ a précisé qu'il procédait toujours à un nettoyage et un contrôle du camion, notamment du niveau d'huile moteur, après le licenciement d'un employé. Dans le cas présent, il a dit avoir été contraint de rajouter 10 litres d'huile pour un carter contenant environ 25 à 30 litres, alors que rien n'indiquait dans le carnet d'entretien que le camion en question perdait de l'huile. Il en a donc conclu qu'il y avait eu un manque de contrôle sur ce point.

28. Le 2 novembre 2009, le directeur de la défenderesse a établi l'attestation de l'employeur à l'attention de la caisse de chômage, dans laquelle il a indiqué que les rapports contractuels avaient pris fin le 8 octobre précédent, évoquant un licenciement pour justes motifs en raison d'absences répétées sans motif valable. Il est admis par les deux parties que le demandeur a été payé jusqu'au 8 octobre et qu'il a reçu son 13^{ème} salaire pro rata temporis.

29. Par lettre du 16 octobre 2009, le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, concluant au paiement de CHF 16'428.- correspondant au deux mois de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire (2 x CHF 4'860.-), au pro rata de son 13^{ème} salaire (CHF 4'050.- = 10/12 de CHF 4'860.-), au montant de ses primes de non accident et de non incident (2 x CHF 600.-) et à 6 jours de congé non pris (CHF 1'458.- = 6 x CHF 243), ainsi qu'à une indemnité pour préjudice moral qu'il n'a toutefois pas chiffrée.

30. Par procédé écrit du 1^{er} décembre 2009, la défenderesse a conclu, principalement, au rejet des conclusions prises par le demandeur. Reconventionnellement, elle a également conclu à ce que le demandeur lui soit reconnu débiteur de la somme de CHF 20'400.- avec intérêt à 5% dès le 1^{er} décembre 2009, correspondant au solde négatif de 83 jours de travail dus par le demandeur, soit à 4 mois de salaire. A toute fin utile, la défenderesse a en outre fait valoir la compensation.

31. Au sujet de ce solde d'heures manquantes, la défenderesse a allégué que les sempiternels retards matinaux du demandeur avaient empêché de lui confier le travail supplémentaire du jour qui devait compléter son planning quotidien, ajoutant que le travail en question était dès lors confié à ses collègues présents à l'heure. Le demandeur a, quant à lui, indiqué que ce manco d'heures était lié au fait qu'il travaillait vite et qu'il parvenait à effectuer toutes ses tâches en 7 heures au lieu des 9 heures prévues, et qu'on ne lui donnait parfois pas assez de travail pour effectuer ses 9 heures par jour.

32. En tant que «dispatcher» de la défenderesse, le témoin T._____ était particulièrement bien placé pour apprécier la situation. Il a expliqué que le demandeur se voyait attribuer assez de travail pour effectuer ses 45 heures hebdomadaires. Il a lui-même concédé que le problème d'heures négatives était lié au fait que le défendeur [*recte* : *demandeur*] travaillait vite, corroborant ainsi sa version des faits. Il a également indiqué qu'il n'avait pas reçu d'instructions particulières pour donner davantage de travail à ce dernier afin qu'il rattrape ses heures négatives, tout en précisant qu'il était conscient du fait qu'il avait des heures à compenser et qu'il pouvait donc lui donner du travail supplémentaire s'il y en avait. Il ne ressort en revanche pas de son témoignage que les retards du demandeur l'auraient empêché d'effectuer un travail supplémentaire qui aurait dès lors été confié à ses collègues.

Collègue chauffeur du demandeur, le témoin V._____ a déclaré pour sa part qu'il savait que ce dernier «ne faisait pas ses heures, vu ses horaires de travail». Il a néanmoins concédé qu'il ne savait pas «[si le demandeur] faisait le travail qui lui était imparti sur ses plannings». Il a confirmé que «le demandeur voulait faire sa journée de 9h en 6h, entre 9h du matin et 16h». Le témoin V._____ a également expliqué qu'il était «arrivé plusieurs fois qu'il doive accepter des livraisons supplémentaires car le demandeur n'avait pas pu s'en charger», supposant que cela était aussi arrivé à d'autres de ses collègues. Il a enfin ajouté qu'il lui arrivait «de dépanner des clients du demandeur», ignorant toutefois si les dépannages qu'il avait dû effectuer avaient été attribués au demandeur dans son planning ou s'il s'agissait de livraisons supplémentaires.

33. Lors de l'audience de conciliation, qui s'est déroulée le 2 décembre 2009, le demandeur a réduit ses conclusions à CHF 11'568.-, ne souhaitant réclamer que son salaire durant le délai de congé ordinaire. La défenderesse a, quant à elle, confirmé l'intégralité des siennes.

34. Par courrier du 19 janvier 2010, le demandeur a, par l'entremise de son conseil nouvellement constitué, indiqué augmenter ses conclusions à CHF 18'000.-, estimant que le salaire du mois de décembre 2009, ainsi que la part de 13^{ème} salaire et le droit aux vacances y relatifs lui étaient également dus.

35. Interpellée au sujet de cette requête en augmentation de conclusion à l'audience de jugement du 3 mars 2010, la défenderesse s'y est expressément opposée. Lors de cette même audience, le demandeur a précisé ne rien réclamer pour les primes de non accident et de non incident, ni pour les vacances non prises."

En droit, les premiers juges ont d'abord relevé que le demandeur avait déclaré réduire ses conclusions à 11'568 fr. lors de l'audience de conciliation, de sorte qu'il n'était plus légitimé à les augmenter. Ensuite, les premiers juges ont considéré que l'incident relatif à l'état des pneumatiques du camion du demandeur représentait le motif

essentiel sur lequel la défenderesse s'était fondée pour prononcer le congé immédiat par lequel elle avait mis un terme au contrat de travail la liant au demandeur, même si la lettre de licenciement du 8 octobre 2009 manquait de clarté. Le devoir de veiller à la conformité de son camion et de ses pneumatiques avec les règlements légaux en la matière, principe clairement connu et intégré dans la profession selon les témoins interrogés, faisait partie intégrante du devoir de diligence du demandeur sous l'angle de l'art. 321a CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220); or, il ressortait des photographies produites par la défenderesse que les pneumatiques du camion confié au demandeur se trouvaient dans un état gravement contraire aux dispositions réglementaires, présentant un risque d'éclatement faisant courir un risque sérieux d'accident; l'intéressé avait donc circulé avec des pneumatiques dans un état plus que préoccupant, manquant ainsi gravement à son devoir de diligence, sa faute étant d'autant plus sérieuse dès lors qu'il utilisait quotidiennement le véhicule dans son travail; en outre, le caractère progressif de l'usure constatée impliquait que le demandeur avait durablement fait preuve de négligence par rapport au contrôle de l'état des pneumatiques de son véhicule; au vu de ces éléments, les premiers juges ont retenu que le manquement imputable au demandeur constituait en soi un motif propre à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance entre les parties, partant un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sous l'angle de l'art. 337 CO. Par ailleurs, les premiers juges ont indiqué que le demandeur n'avait pas allégué ni démontré de fait particulier permettant de mettre en évidence de réelles lacunes organisationnelles au sein de la défenderesse, ni encore moins de lacunes reléguant sa propre responsabilité au second plan. Enfin, ils ont constaté que la défenderesse avait respecté le bref délai fixé par la jurisprudence pour signifier le licenciement immédiat au demandeur, quel que soit le moment (1^{er} ou 5 octobre 2009) où l'on considérait que la défenderesse, respectivement son directeur, avait eu connaissance de l'état des pneumatiques du camion. Au surplus, les premiers juges ont relevé que les absences injustifiées, les arrivées tardives répétées, les incidents de livraison et les très régulières violations relatives au temps de conduite impliquant le demandeur survenus tout au long des rapports de travail

justifiaient une rupture définitive et irrémédiable du lien de confiance, de sorte que la défenderesse était fondée à résilier le contrat de travail avec effet immédiat, le demandeur ayant d'ailleurs été plusieurs fois averti à cet égard, notamment par courrier du 16 avril 2008, puis licencié ordinairement d'abord le 17 novembre 2008 puis le 29 septembre 2009. Dès lors, les premiers juges ont rejeté toutes les conclusions du demandeur relatives au licenciement immédiat, de même que ses prétentions en paiement de primes de non incident et de non accident au vu des différents incidents du mois de septembre 2009, ainsi que ses prétentions concernant d'éventuels jours de vacances non pris étant donné les heures négatives accumulées. S'agissant des conclusions reconventionnelles de la défenderesse en paiement d'un solde d'heures de travail négatives aboutissant à un manco total correspondant à 83 jours au terme des rapports de travail, les premiers juges ont retenu que celle-ci fondait sa prétention sur une appréciation purement comptable de la situation qui ne saurait être suivie, dès lors qu'il résultait des déclarations des témoins que le manco d'heures invoqué ne traduisait pas réellement un problème d'inexécution lié à un temps de travail insuffisant, qu'il s'agirait de compenser, mais dénotait bien plutôt un problème de mauvaise exécution des prestations de travail, que le licenciement ordinaire puis immédiat du demandeur sanctionnaient déjà, une éventuelle insuffisance de travail empêchant de faire compenser des heures négatives relevant au demeurant du risque d'entreprise que l'employeur assume seul au sens de l'art. 324 CO.

B. Par mémoire du 13 décembre 2010, Z._____ a recouru contre ce jugement, concluant, avec suite de dépens, principalement à son annulation pour nouvelle instruction et nouveau jugement, subsidiairement à sa réforme en ce sens que V._____ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 11'568 fr. net avec intérêts à 5% l'an dès le 17 octobre 2009.

Par mémoire du 9 février 2011, l'intimée V._____ SA s'est déterminée en concluant au rejet du recours de Z._____ et a déposé un

recours joint dans le délai imparti, concluant, avec suite de dépens, à la réforme du jugement du 14 mai 2010 en ce sens que Z._____ est son débiteur et lui doit immédiat paiement de la somme de 20'400 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2009.

Dans le délai imparti, Z._____ a déposé des déterminations sur le recours joint, concluant au rejet des conclusions prises dans celui-ci.

En droit :

1. a) Le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois, le jugement entrepris a été communiqué aux parties avant cette date, de sorte que ce sont les dispositions contenues dans la LJT (loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010) et dans le CPC-VD (Code de procédure civile du canton de Vaud du 14 décembre 1966, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010) qui sont applicables au recours (art. 405 al. 1 CPC).

b) Résultant du contrat de travail, le litige qui divise les parties est régi par l'art. 343 CO et la LJT dans sa version précitée. 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 aLJT).

L'art. 46 al. 1 aLJT 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-VD. Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, 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 aLJT).

En l'espèce, le recours principal du demandeur, immédiatement motivé, tend principalement à la nullité et subsidiairement à la réforme, et ses conclusions ne sont pas nouvelles. Déposé en temps utile, il est recevable.

Il en va de même du recours de la défenderesse, exclusivement en réforme, recevable à titre de recours joint, aussi ouvert en matière prud'homale (art. 466 al. 1 CPC-VD applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT; Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, ch. 2 ad art. 46 aLJT, p. 314; Poudret/Haldy/Tappy,

Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 2 ad art. 466 CPC-VD, p. 724).

2. En règle générale, la Chambre des recours délibère en premier lieu sur les moyens de nullité (art. 470 al. 1 CPC-VD).

A cet égard, le recourant principal fait valoir que les premiers juges n'auraient pas statué sur l'une de ses prétentions relativement au paiement de six jours de congé non pris. Or, un éventuel vice sur ce point est susceptible d'être corrigé dans le cadre du recours en réforme, vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la Chambre des recours par les art. 452 et 456a CPC-VD pour ce recours, de sorte que ce grief est irrecevable en nullité, voie de droit subsidiaire (Poudret/ Haldy/Tappy, op. cit., n. 14 ad art. 444 CPC-VD).

3. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1^{ter} CPC-VD).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier. Il n'y a pas lieu de le compléter, de sorte que la cour de céans est à même de statuer en réforme.

Il convient d'examiner d'abord le recours principal, dans lequel le demandeur conteste la validité du licenciement avec effet immédiat, puis le recours joint formé par la défenderesse, qui porte sur la question du solde de jours négatifs de l'employé, s'agissant d'un éventuel accord de renonciation audit solde, d'une part, et d'une éventuelle compensation avec des jours de congé non pris invoquée par le demandeur, d'autre part.

4. Le recourant principal Z._____ fait valoir que le congé immédiat ne lui a pas été donné en raison de l'usure des pneus de son véhicule de livraison, mais en raison de ses retards et absences, motifs parfaitement connus lors du licenciement ordinaire intervenu par lettre du 29 septembre 2009. Il soutient également qu'il résulte de la lettre de licenciement du 8 octobre 2009 que les problèmes de sécurité routière invoqués par l'employeur sont les mêmes que ceux figurant dans la lettre de congé de septembre (recte : novembre) 2008. Enfin, l'employeur n'ignorait rien de l'état d'entretien du véhicule utilisé par le recourant, de sorte que l'état d'usure des pneus ne pouvait lui échapper.

La présente cause pose la question de savoir s'il est possible pour l'employeur de licencier son employé pendant le délai de congé consécutif à une résiliation ordinaire. La réponse est négative si les motifs de résiliation existaient déjà lors de la résiliation ordinaire (ATF 123 III 86). En optant pour la résiliation ordinaire, l'employeur renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire (ATF précité c. 2b et les citations de la doctrine suisse allemande; pour la doctrine en français, cf. Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 37 ad art. 337 CO, p. 628).

Au contraire, rien ne s'oppose à un renvoi immédiat avant la fin des rapports de travail en cas de justes motifs survenus après la notification du congé ordinaire. Tel est le cas en l'espèce. Contrairement à ce que soutient le recourant, l'employeur n'a pas seulement donné le

congé immédiat en raison d'une simple usure excessive des pneus, mais bien parce qu'il a fait le constat que le comportement de son employé compromettait la sécurité routière, au point que le véhicule de livraison utilisé par le recourant a dû lui être retiré. Même si la lettre de licenciement est effectivement inopérante s'agissant des reproches au sujet des absences et des retards, elle précise expressément la grave atteinte portée à la sécurité routière, au point que l'employeur ne pouvait plus laisser le recourant conduire son camion-citerne. La mesure prise immédiatement d'interrompre l'activité professionnelle atteste de la gravité du motif. On peut à cet égard se référer au jugement attaqué qui détaille les risques d'un accident par éclatement des pneus. A cela s'ajoute qu'un contrôle du tachygraphe a montré des violations répétées de la réglementation prévue par l'OTR 1 (Ordonnance du 19 juin 1995 sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles; RS 822.221) en matière de temps de conduite et de pause (cf. jugement, p. 23).

A l'occasion des contrôles effectués les 1^{er} et 5 octobre 2009, l'employeur a pris conscience que le recourant n'était pas seulement négligent dans l'entretien du véhicule, mais qu'il l'était au point de cumuler des fautes graves de nature à compromettre la sécurité routière. Il s'agit là d'un juste motif (violation des règles de sécurité par des chauffeurs, voir la jurisprudence citée par Favre/Munoz/ Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2010, n. 1.68 ad art. 337 CO), d'autant que le recourant avait été averti antérieurement.

Le recourant invoque encore la tardiveté du congé. Avec les premiers juges, il faut admettre que l'employeur a agi sans tarder pour donner le congé immédiat. Le temps d'en référer à la direction de l'entreprise doit effectivement être pris en considération, pour l'exercice du droit de résilier (SJ 1995 p. 806). Cela est d'autant plus vrai que, le 5 octobre 2009, le contrôle des disques tachygraphiques a encore révélé des manquements. La résiliation intervenue le 8 octobre 2009 respecte donc le délai de 2 à 3 jours ouvrables considéré comme valable par la

jurisprudence (ATF 130 III 28 c. 4), cela d'autant que l'employé était absent la veille.

Par conséquent, le licenciement immédiat était justifié et conforme aux conditions légales, de sorte qu'il échappe aux critiques.

5. a) La recourante par voie de jonction V. _____ SA réclame, comme en première instance, le paiement des heures négatives accumulées par le recourant principal, pour une somme totale de 20'400 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2009.

Les premiers juges ont considéré ces heures négatives comme compensées - en partie ou non - avec d'éventuels jours de vacances que l'employé n'aurait pas pris. Cela étant, ils n'ont pas tranché la question de savoir si les heures négatives accumulées avaient fait l'objet d'une renonciation de l'employeur au moment où le premier licenciement avait été annulé. Le demandeur soutenait que tel était le cas, même s'il avait signé un décompte faisant état d'un manco de 77 jours (cf. pièce 11 de la défenderesse; jugement, p. 18). La défenderesse a contesté avoir soldé les heures négatives, concédant toutefois avoir octroyé après l'annulation du congé une petite augmentation de salaire (cf. jugement, p. 19).

b) La motivation du chiffre X du jugement entrepris n'est pas convaincante, puisqu'elle se borne à retenir que le demandeur était expéditif, ce qui expliquerait, au vu de l'organisation du travail de la défenderesse, un déficit d'heures de travail, qui ne pourrait pas pour autant être imputé à l'intéressé. En réalité, l'art. 324 CO n'est d'aucun secours à l'employé, car il n'y a aucune carence dans l'organisation du travail imputable à l'employeur. Le contrat prévoit un certain nombre d'heures de travail à effectuer : soit elles ont été effectuées, soit elles ne l'ont pas été, peu important dans quelles conditions. En l'occurrence, le demandeur travaillait de manière tellement expéditive et négligente que le licenciement immédiat est apparu justifié. Il faut dès lors admettre que

les heures dues n'ont pas été effectuées. Il reste à en déterminer la quotité.

c) Les parties ont admis un solde négatif de 65 jours au moment de la reprise du contrat liant le demandeur à la société F. _____ SA par la défenderesse (cf. jugement, p. 15). Le demandeur a par ailleurs reconnu par sa signature, selon décompte du 28 juin 2009, intitulé "Etat des vacances et heures supplémentaires du 05.01.09 au 28.06.09", l'existence d'un solde négatif de 71 jours (cf. pièce 11 de la défenderesse). Postérieur à l'annulation de la résiliation des rapports de travail notifiée au demandeur le 17 novembre 2008, ce décompte réduit à néant la thèse du demandeur selon laquelle le solde de jours négatifs aurait été annulé à cette occasion (cf. jugement, p. 18). Un autre décompte, aussi intitulé "Etat des vacances et heures supplémentaires", a été ultérieurement établi par l'employeur le 7 octobre 2009, faisant état d'un solde de 83 jours négatifs (cf. pièce 11 de la défenderesse); non signé par le travailleur, il ne saurait cependant être considéré comme probant.

Cela étant, il appartenait au travailleur d'établir qu'il avait soldé les 71 jours négatifs précités jusqu'à la fin des relations de travail, ce qu'il ne prétend même pas dans ses déterminations sur le recours joint. Dès lors qu'un manco est établi, c'est en effet au débiteur de prouver l'extinction de son obligation (Schmid, Basler Kommentar, 3^{ème} éd., n. 58 ad art. 8 CC; Piotet, Commentaire Romand, Code civil I, n. 31 ad art. 8 CC).

d) Dans sa requête au Tribunal de prud'hommes du 16 octobre 2009, le travailleur fait état de "6 jours de congé non pris", sans autres indications. Les premiers juges ne se sont pas prononcés sur leur existence, se contentant de relever que d'éventuels jours non pris étaient compensés par "les heures négatives accumulées" (cf. jugement, p. 37). Cela étant, contrairement à ce que prétend le recourant principal (cf. c. 2 supra), les premiers juges ont donc bien statué sur sa prétention relative à des jours de congé non pris.

Il appartient au travailleur de prouver le contenu de l'obligation contractuelle de l'employeur concernant le droit aux vacances, comme sa naissance en fonction de la durée du contrat. C'est à l'employeur de prouver le nombre de jours de vacances pris par le travailleur dans la période considérée (ATF 128 III 271, JT 2003 I 606).

En l'espèce, le demandeur a fait valoir six jours de congé non pris, sans en préciser la nature, tout en relevant dans son mémoire de recours qu'il ne s'agissait pas de jours de vacances. Il appartenait au travailleur d'établir qu'il devait bénéficier de jours de congé et en établir la nature et la quotité, ce qu'il n'a pas fait. Il ne prouve pas l'existence de jours de congé non pris dont il n'aurait pas été tenu compte dans le décompte du 28 juin 2009, ni n'établit qu'entre le 28 juin 2009 et le 8 octobre 2009, date du licenciement immédiat, il n'aurait pas pu prendre "6 jours de congé". Il doit par conséquent supporter l'échec du fardeau de la preuve sur ce point.

On doit en définitive s'en tenir à un manco de 71 jours de travail.

e) Le recourant principal soutient dans ses déterminations sur le recours joint que, conformément au contrat de travail conclu, prévoyant le rattrapage des heures négatives par des heures supplémentaires, l'employeur ne peut prétendre aujourd'hui au paiement du solde négatif.

Il est vrai que l'essentiel du solde d'heures négatives trouve son origine dans le précédent contrat de travail conclu avec la société F._____ SA (cf. jugement, p. 15). Le solde négatif reporté était ainsi de 65 jours de travail. Au moment du transfert des relations de travail, parties sont convenues que ce retard devait être rattrapé par des heures supplémentaires régulières (cf. jugement, ad ch. 5 p. 15).

La volonté réelle des parties n'étant pas établie, il convient d'interpréter cette convention selon le principe de la confiance. Par cette méthode d'interprétation, le juge recherchera le sens que les parties

pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques en fonction de l'ensemble des circonstances. Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime. Ainsi, même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que son texte ne restitue pas le sens de l'accord conclu; il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral lorsqu'il n'y a pas de raisons sérieuses de penser qu'il ne correspond pas à la volonté des cocontractants (ATF 129 III 118 c. 2.5; TF 5C.208/2006 du 8 janvier 2007 c. 2.1). En l'occurrence, la clause litigieuse doit être comprise comme signifiant que ce solde négatif de 65 jours de travail devait être compensé en nature par des heures supplémentaires.

Il résulte des déclarations du témoin T._____, "dispatcher" de l'employeur, qu'il n'avait pas reçu d'instructions particulières pour donner davantage de travail au demandeur afin qu'il rattrape ses heures négatives, quand bien même il était conscient du fait qu'il y avait des heures à compenser et qu'il pouvait donc lui donner du travail supplémentaire s'il y en avait. Dès lors que l'employeur n'a pas fourni de travail permettant de compenser ce solde de 65 jours par des heures supplémentaires sur une période de plus d'un an et demi, il serait abusif de le mettre à la charge du travailleur, peu important que le licenciement ait été donné avec effet immédiat.

Il subsiste ainsi un manco de 6 jours de travail (71-65).

f) Pour les six jours restants, le raisonnement qui précède ne peut être tenu, faute de clause particulière : le travailleur aurait pu accomplir ces heures dans son temps de travail ordinaire, le manco étant dû au fait que l'intéressé accomplissait ses tâches en un temps restreint au prix d'un travail bâclé et de violations continuelles des prescriptions réglementaires relatives au temps de conduite et de pause (cf. jugement, p. 38).

A la résiliation des rapports de travail, pour savoir si l'employeur est fondé à réclamer au travailleur le paiement de vacances prises en trop, il convient de rechercher à qui la résiliation est imputable, sans s'arrêter au critère de celui qui a formellement résilié le contrat. Lorsque la résiliation est imputable au travailleur - soit qu'il ait donné un juste motif de congé soit que le congé ordinaire soit motivé par des manquements de l'employé (Cerottini, Le droit aux vacances, thèse Lausanne 2001, pp. 324-325) -, il doit restituer l'excédent de vacances. Ce n'est que si la résiliation est imputable à l'employeur que ce dernier abandonne toute prétention à la restitution de l'excédent qui ne peut être pris durant le délai de résiliation (Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., Berne 2008, pp. 362-363).

En l'espèce, on peut appliquer par analogie les principes en matière d'excédent de vacances susmentionnés au solde d'heures négatives. Ainsi, la résiliation des rapports de travail intervenue le 29 septembre 2009 étant imputable au comportement du demandeur (cf. jugement, ad ch. 20 p. 21 : nombreux incidents rencontrés au niveau de l'exécution du travail, non respect récurrent et important des horaires de travail, absences répétées, entretien défaillant du véhicule confié et mécontentement de certains clients), celui-ci est tenu à la restitution du manco de six jours de travail. Le congé immédiat donné ultérieurement au travailleur, fondé sur de justes motifs, ne modifie pas cette solution.

La défenderesse a dès lors droit au paiement des heures négatives accumulées à concurrence du montant de 1'458 fr., correspondant au manco de six jours de travail ($[4'860 \text{ fr.} / 20] \times 6$). L'intérêt à 5% est dû sur ce montant dès le 3 décembre 2009, lendemain du jour de l'audience de conciliation du 2 décembre 2009 où les conclusions reconventionnelles de la défenderesse relatives à cet objet ont été notifiées au demandeur (cf. procès-verbal de la séance du 2 décembre 2009).

6. En conclusion, le recours principal doit être rejeté et le recours joint partiellement admis, le jugement étant réformé dans le sens des considérants qui précèdent.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire (cf. art. 343 CO, 10 aLJT et 235 aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010]).

Au vu de l'issue de la procédure, il y a lieu de compenser les dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
prononce :

- I.** Le recours principal est rejeté.
- II.** Le recours joint est admis partiellement.
- III.** Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif comme il suit :
 - II.** Z._____ doit payer à V._____ SA la somme de 1'458 francs (mille quatre cent cinquante-huit francs), plus intérêt à 5% l'an dès le 3 décembre 2009.
- IV.** Le jugement est confirmé pour le surplus.
- V.** L'arrêt est rendu sans frais.
- VI.** Les dépens de deuxième instance sont compensés.

VI. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 11 avril 2011

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 Christian Favre (pour Z. _____),
- Me Nicole Diserens (pour V. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 11'568 fr. pour le recours principal et de 20'400 fr. pour le recours joint.

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 :