

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 1er novembre 2010

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : MM. Giroud et Krieger  
Greffier : M. d'Eggis

\* \* \* \* \*

**Art. 330a, 335c CO; 216, 217 CPC**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **T.**\_\_\_\_\_, à Blonay, demandeur, contre le jugement rendu le 20 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **E.**\_\_\_\_\_ **SA**, à Bâle, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 20 mai 2010, dont la motivation a été expédiée le 4 août 2010 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse E. \_\_\_\_\_ SA doit payer au demandeur T. \_\_\_\_\_ les sommes de 13'245 fr. 35, montant brut, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, et de 1'300 francs, montant net (I et II) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III), sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien l'état de fait de ce jugement, qui est le suivant :

"1. E. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : la défenderesse) est une société anonyme inscrite au Registre du Commerce le [...] dont le siège social est sis à Bâle. Elle a pour but l'entreprise d'affaires en rapport avec l'assurance et la réassurance, à l'exception de l'assurance vie directe. La société peut en outre participer à tout autre type d'entreprise, de même que les financer, les créer ou les acquérir. Enfin, elle peut en particulier exploiter l'assurance vie directe, ainsi que toute autre affaire en relation, dans le cadre de ces entreprises.

2. T. \_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur), né le 20 décembre 1957, a été engagé à partir du 1<sup>er</sup> mai 2007 en qualité d'inspecteur de sinistres par la défenderesse, à plein temps, pour un salaire mensuel brut de CHF 8'847.-, soit annuellement CHF 115'011.- brut. Le contrat précise que le demandeur a droit à un 13<sup>ème</sup> salaire, versé proportionnellement en novembre, de même qu'à une indemnité de désagrément mensuelle d'un montant de CHF 350.-, faisant partie du salaire brut et ayant pour but de couvrir les frais de représentation du travailleur. En outre, le paragraphe 6 du contrat d'engagement indique également que l'employé se verra verser chaque mois avec son salaire un montant de CHF 175.- à titre de frais téléphoniques. Aux dispositions du contrat s'ajoutent celles des conditions générales d'engagement pour les collaborateurs du service interne du groupe E. \_\_\_\_\_ SA. La version 2006 de ce document dispose en particulier, à son paragraphe 3, que la durée normale du travail est de 41 heures par semaine. Le paragraphe 4.1 de ces conditions générales confirme que le 13<sup>ème</sup> salaire est payé en novembre et précise que, dans l'hypothèse où le contrat commencerait ou prendrait fin en cours d'année, cette rémunération sera payée *pro rata temporis*. L'article 4.7 précise encore que le travailleur a droit au paiement de son salaire mensuel en cas d'absence due à une maladie ou un accident, et ce pendant 30 jours durant le temps d'essai et 365 jours par la suite. En outre, il permet à l'employeur de faire évaluer à ses frais l'incapacité de travail par un

médecin-conseil de son choix. Concernant la fin des rapports de travail, le paragraphe 8.2 des conditions générales dispose que la résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit et dans les délais fixés. Il indique en outre que le délai de résiliation est de deux mois dès la 2<sup>ème</sup> année de service et ce jusqu'à la 9<sup>ème</sup> année incluse. Enfin, le paragraphe 8.3 règle la restitution du matériel appartenant à la Compagnie, dont en particulier des instruments de travail, tels que notamment les PC portables.

Par courrier du mois d'avril 2008, remis en mains propres au demandeur, la défenderesse a modifié le contrat d'engagement de ce dernier. Ce changement portait en particulier sur le salaire, qui s'élevait à un montant annuel brut de CHF 117'411.- dès le 1<sup>er</sup> mai 2008, et sur les conditions générales d'engagement, remplacées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009 par une nouvelle version. Celle-ci dispose notamment au paragraphe 5.1 que le paiement du salaire est maintenu en cas de maladie et d'accident, pour les collaborateurs employés à durée indéterminée, pendant 180 jours. Cette règle était déjà présente dans les conditions générales d'engagement de 2008, sous le même article. Pour le surplus, les règles contenues dans la version 2006 des conditions générales et présentées ci-dessus restent valables.

3. Le 24 octobre 2008, lors d'un entretien dans ses locaux, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur pour le 31 janvier 2009. Cette résiliation a par ailleurs fait l'objet d'une lettre, datée du même jour et présentée lors de l'entretien au demandeur, devant trois témoins. Le demandeur a refusé de prendre connaissance de cette lettre et d'en accuser réception. Ce document indiquait la résiliation du contrat de travail pour le 31 janvier 2009, la libération de son obligation de travailler à compter du 24 octobre 2008 et l'interdiction qui lui était faite d'accéder aux locaux de la défenderesse. Ce courrier mentionnait en outre que le solde de vacances et d'heures supplémentaires était considéré comme compensé par la période de mise en disponibilité, qu'une obligation de confidentialité perdurait et que les rapports de travail prendraient fin avant l'échéance indiquée si le demandeur retrouvait un travail. Le refus du demandeur d'en prendre connaissance et de signer la lettre a en outre fait l'objet d'une mention manuscrite apposée directement sur cette dernière le 24 octobre 2008, laquelle indique que « la résiliation du contrat de travail a été signifiée oralement ce jour à T.\_\_\_\_\_. Par notre signature nous certifions que T.\_\_\_\_\_ en a pris connaissance et l'a comprise. ». Cette indication a été signée par trois témoins, soit L.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_.

Le jour en question, le demandeur s'était rendu normalement à son travail et avait un rendez-vous professionnel avec un avocat en début d'après-midi. Il ne présentait alors aucun indice laissant croire qu'il souffrait d'une quelconque maladie, et n'avait d'ailleurs fait aucune remarque en ce sens. Le rendez-vous professionnel a été annulé par V.\_\_\_\_\_, une des trois personnes qui, avec L.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_, avaient été chargées par la défenderesse de notifier au demandeur son licenciement. Ces trois personnes se sont ensuite rendues dans les locaux lausannois de la défenderesse à 14 heures, soit l'heure à laquelle le

demandeur aurait dû avoir le rendez-vous professionnel, sans informer préalablement ce dernier de leur visite. V. \_\_\_\_\_ lui a notifié, dans la salle de discussion, son licenciement en lui en indiquant les motifs. Il a en particulier fait état du fait que le lien de confiance avait été rompu en raison de faits le concernant récemment découverts, dont notamment des éléments relatifs à son casier judiciaire. Après quelques minutes, alors que V. \_\_\_\_\_ tentait de lui remettre et faire signer le document écrit attestant de son licenciement, le demandeur est sorti de la salle et s'est rendu dans son bureau, où V. \_\_\_\_\_ et A. \_\_\_\_\_ l'ont suivi. Il a refusé de signer la lettre lui notifiant son licenciement, invoquant notamment qu'il se sentait mal. Peu de temps après, il a quitté les locaux de la défenderesse, après avoir été prié par A. \_\_\_\_\_ de laisser ses affaires sur place.

La défenderesse a justifié sa décision de se séparer du demandeur par le fait que le lien de confiance la liant à ce dernier était totalement et irrémédiablement rompu. Elle invoque, pour soutenir cet argument, notamment le fait qu'elle aurait découvert que le demandeur avait fait l'objet de poursuites pénales, avait été condamné pour diverses infractions, en particulier pour escroquerie à l'assurance et agissait en outre, parallèlement à ses activités à son service, en qualité de gérant avec signature individuelle de la société [...]. Ces motifs ont été explicités dans un courrier de la défenderesse adressé au demandeur et daté du 18 novembre 2008.

Par réquisition datée du 8 décembre 2009, le Président a requis production par le Président de la Cour civile du Tribunal cantonal Neuchâtelois le dossier dans la cause ayant opposé le demandeur (en cette qualité) à B. \_\_\_\_\_ (défenderesse) en paiement de la valeur d'une Ferrari annoncée comme volée. Le Tribunal a fait suite à cette requête le 16 décembre 2009 en produisant le dossier concerné. Il ressort de ce dernier que le demandeur a ouvert action le 30 septembre 1998 contre B. \_\_\_\_\_ en paiement d'un montant de CHF 148'623.-, avec intérêts à 5 % l'an dès le 8 novembre 1996, en raison du vol de son véhicule et de divers effets personnels présents dans celui-ci. Il invoquait en effet avoir conclu une police d'assurance portant sur le véhicule en question avec la défenderesse, laquelle obligeait cette dernière à l'indemniser en cas de vol. En juin 1999, la voiture du demandeur a été retrouvée par la police dans un box privé loué à Moutier, dont le loyer avait déjà été acquitté pour une première période de deux ans. Le véhicule ne présentant aucune trace d'effraction, la police a ouvert une enquête et une procédure pénale a été instruite à l'encontre du demandeur. Celle-ci a abouti à une condamnation de ce dernier à douze mois d'emprisonnement sans sursis par le Tribunal correctionnel du District de Neuchâtel en date du 24 janvier 2003, en particulier pour tentative d'escroquerie et induction de la justice en erreur. Les recours intentés par le demandeur à l'encontre de ce jugement, d'abord à la Cour de cassation pénale du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel, puis au Tribunal fédéral, ont tous deux été rejetés, respectivement en date du 29 avril et du 8 octobre 2003. Le demandeur a finalement décidé, dans ce cadre, de retirer sa demande par lettre du 25 février 2008. Le Juge instructeur de la IIème Cour civile du Tribunal

cantonal de Neuchâtel a ordonné le classement du dossier le 12 mars 2008, condamnant le demandeur au paiement de frais et dépens.

Lors de l'engagement du demandeur, la défenderesse n'avait pas exigé préalablement un extrait du casier judiciaire ; pour ce motif, cette dernière explique s'être limitée à un congé ordinaire.

Le demandeur est tombé en incapacité de travail totale dès le 24 octobre 2008. Cette incapacité, de même que sa durée, allant jusqu'au 23 novembre 2008 inclus, ont été confirmés par un certificat médical établi le même jour et mentionnant qu'il s'agit d'un cas de maladie (par opposition à un cas d'accident), sans donner plus de détails. Par la suite, l'incapacité de travail du demandeur a perduré, et ce dernier a fourni à son employeur deux nouveaux certificats médicaux, le premier établi semble-t-il le 11 novembre 2008 et confirmant une incapacité d'un mois, allant du 24 novembre au 21 décembre 2008, le second, datant du 10 décembre 2008, faisant également état d'une incapacité d'un mois, cette fois pour la période comprise entre le 22 décembre 2008 et le 21 janvier 2009. Tous deux font état d'un cas de maladie sans autre précision. Ces différents certificats médicaux ont tous été établis par le même médecin, soit le Dr D. \_\_\_\_\_ du centre médical du Valentin SA à 1004 Lausanne.

La défenderesse a, par lettre datée du 17 novembre 2008, enjoint le demandeur à consulter un médecin-conseil du Bureau Romand d'Expertises Médicales (BREM). Le demandeur a déclaré ne pas avoir reçu cette lettre, qui avait été envoyée en pli simple. Le contraire n'a pas été établi par la demanderesse. La défenderesse a par la suite constaté, dans un courrier daté du 27 novembre 2008 et répondant principalement à une requête du demandeur tendant à ce qu'il puisse se rendre dans ses locaux accompagné d'un « professionnel d'informatique », qu'il n'avait pas donné suite à son invitation de consulter un médecin de confiance et l'a rendu attentif au fait qu'elle était en droit, en cas de refus de se présenter chez ce médecin, de suspendre le versement de son salaire. Elle n'a toutefois pas fixé au demandeur une nouvelle mise en demeure de se présenter au médecin-conseil, ni fixé de nouveau rendez-vous.

La défenderesse a renouvelé sa demande dans un courrier du 19 janvier 2009, dans lequel elle lui indique avoir réservé un second rendez-vous auprès d'un médecin-conseil du BREM pour le 2 février 2009. Cette demande est cependant restée sans suite.

S'agissant des différents salaires acquittés dans ce cadre, la défenderesse a payé celui de novembre 2008, mais a retenu une partie de celui de décembre 2008, à partir du 4 dudit mois, de même que de celui de janvier 2009, jusqu'au 22.

Durant cette période, l'épouse du demandeur a envoyé plusieurs courriers à la défenderesse au nom et pour le compte de son époux, portant notamment sur le sort de certains biens se trouvant en possession de l'employeur, sur la revendication de l'établissement d'un certificat de travail ainsi que sur des avances de frais d'un montant de CHF 1'300.- dont son époux exigeait le remboursement. Ainsi, par courrier

daté du 3 novembre 2008, elle requiert en particulier que la défenderesse mette tout en œuvre pour protéger et sauvegarder les intérêts de son époux en relation avec des effets personnels et des informations privées qu'il aurait laissés sur son lieu de travail. Par lettre du 20 novembre 2008, le demandeur renouvelle, par le biais de son épouse, les prétentions que celle-ci avait déjà évoquées dans son précédent courrier en relation avec l'établissement d'un certificat de travail et le sort de ses effets personnels, et invoque également la nullité de la résiliation du contrat de travail. Par la suite, l'épouse du demandeur écrit à nouveau à la défenderesse le 17 décembre 2008 au sujet notamment de l'établissement d'un certificat intermédiaire de travail, celui fourni par la défenderesse ne lui convenant pas, du sort de ses affaires personnelles ainsi que du paiement du montant de CHF 1'300.- à titre de remboursement des avances de frais. Enfin, le demandeur prend personnellement contact avec son employeur par courrier du 28 janvier 2008, dans lequel, en particulier, il offre ses services et réclame le paiement des salaires des mois de décembre 2008 et de janvier 2009.

La défenderesse a quant à elle à plusieurs reprises également envoyé différents courriers au demandeur, généralement en réponse aux exigences de ce dernier. Ainsi, en particulier, elle s'est positionnée par rapport aux effets personnels du demandeur restés sur son lieu de travail dans un courrier daté du 27 novembre 2008, a pris acte du refus du demandeur de se soumettre à la consultation auprès du médecin-conseil et lui a remis un certificat intermédiaire de travail. Dans sa lettre du 19 janvier 2009, déjà mentionnée en relation avec la visite auprès du médecin-conseil, la défenderesse a également pris position à nouveau sur le sort des affaires personnelles du demandeur et du matériel lui appartenant ainsi que sur la délivrance d'un certificat de travail, de même que sur le remboursement des avances de frais.

4. Le demandeur s'est rendu le 30 janvier 2009 dans les locaux de la défenderesse pour pouvoir reprendre les effets personnels qu'il y avait laissés. Il s'est cependant plaint en particulier de la disparition de certains documents à la fois lors de sa visite et dans un courrier daté du lendemain.

5. La défenderesse a renouvelé, par courrier recommandé daté du 10 février 2009, le licenciement du demandeur intervenu le 24 octobre 2008, et ce pour la plus prochaine échéance utile. Le demandeur a retiré le recommandé le 18 février 2009, mais est cependant tombé en incapacité de travail suite à un accident ménager intervenu le 17 février 2009. Celui-ci a été confirmé par un certificat médical établi le 18 février 2009 par un médecin de l'hôpital Riviera, lequel fixe la date de reprise à 100% au 2 mars 2009.

Le demandeur a par la suite envoyé plusieurs courriers à la défenderesse, dont notamment une lettre datée du 5 mars 2009 dans laquelle, entre autres, il offrait ses services, réclamait un certificat intermédiaire de travail et posait des conditions avant de se soumettre à une consultation auprès d'un médecin-conseil.

La défenderesse a à nouveau renouvelé le licenciement du demandeur par courrier recommandé du 30 mars 2009, licenciement par la suite confirmé encore une fois dans une lettre du 9 juin 2009, faisant suite à une requête du demandeur tendant à ce qu'une rencontre entre lui-même et son employeur soit organisée.

Le demandeur est encore une fois tombé en incapacité de travail du 20 au 25 mai 2009 inclus, élément confirmé par un certificat médical daté du 22 mai 2009, établi par le Dr Q. \_\_\_\_\_ à la Tour-de-Peilz et n'indiquant pas les fondements de l'incapacité.

Par courrier du 6 juillet 2009, le demandeur a réclamé en particulier le paiement de son salaire pour le mois de juin 2009, salaire qui, d'après lui, ne lui avait pas été versé. Enfin, il a réclamé les salaires de juillet et août 2009 dans une lettre adressée à son employeur et datée du 5 septembre 2009.

6. Le 31 janvier 2009, le demandeur a saisi le tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et a conclu au paiement par la défenderesse d'un montant de CHF 20'264.- à titre de salaire pour les mois de décembre 2008 et de janvier 2009 et de remboursement des avances de frais pour octobre 2008. Ce montant se décompose ainsi en trois prétentions, soit CHF 9'482.- pour le salaire de décembre 2008, CHF 9'482.- pour le salaire de janvier 2009 et CHF 1'300.- à titre d'avance de frais.

La défenderesse a déposé des conclusions le 24 février 2009, dans le cadre desquelles elle conclut principalement au rejet des conclusions de la requête, et reconventionnellement à ce que le demandeur soit reconnu débiteur et lui doive prompt paiement d'un montant de CHF 30'000.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

7. Lors de l'audience de conciliation du 2 mars 2009, le demandeur a maintenu les conclusions prises dans sa demande du 31 janvier 2009, et a en outre conclu à l'établissement d'un certificat intermédiaire de travail. La défenderesse a quant à elle conclu au rejet de ces prétentions. Elle a en outre, lors de cette même audience, demandé à ce que soit effectuée une expertise médicale sur la personne du demandeur en relation avec le certificat délivré le 24 octobre 2008. Elle a également conclu à ce qu'il soit exigé que le demandeur produise un extrait de son casier judiciaire, réquisition à laquelle ce dernier s'est opposé. Le Président a ordonné production dudit extrait par le demandeur, et a déclaré qu'il statuerait plus tard sur la question de l'expertise médicale.

8. Le demandeur a déposé le 24 mars 2009 une demande de récusation concernant le Président, demande ayant été rejetée le 13 mai 2009 par la Cour administrative du Tribunal cantonal.

9. Le 25 juin 2009, le demandeur a saisi le tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une nouvelle demande, concluant au paiement par la défenderesse d'un montant de CHF 9'482.- à

titre de salaire pour le mois de juin 2009, ainsi que de la part du 13<sup>ème</sup> salaire *prorata temporis*.

10. Lors de l'audience de conciliation du 5 octobre 2009, en relation avec la demande du 25 juin 2009, la jonction des causes T109.026958 et T309.003423 (déjà pendante devant le Tribunal des Prud'hommes en relation avec la demande du 31 janvier 2009) a été prononcée avec l'accord des parties.

11. Le 11 novembre 2009, la défenderesse a déposé au Tribunal de Prud'hommes un procédé dans lequel elle allègue certains faits et confirme les conclusions qu'elle avait prises dans son écriture du 24 février 2009.

12. Le Tribunal de céans a tenu une audience de jugement le 23 novembre 2009, au cours de laquelle trois personnes ont été entendues en qualité de témoins.

Premièrement, A. \_\_\_\_\_, avocat travaillant au sein du service juridique de la défenderesse depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, a déclaré avoir été chargé par son chef de service, le 20 ou le 21 octobre 2008, de prendre connaissance de trois documents concernant le demandeur, soit un article du journal « le Matin », un extrait de la Feuille Officielle Suisse du Commerce (FOSC) et un arrêt du Tribunal fédéral. Il a précisé que son supérieur lui avait indiqué que le contrat de travail du demandeur allait être résilié le vendredi suivant, et qu'il devait s'en charger avec deux autres personnes, soit V. \_\_\_\_\_ et L. \_\_\_\_\_. Le témoin a indiqué qu'il s'est rendu aux bureaux lausannois de la défenderesse le vendredi en question, et a constaté que le demandeur avait l'air tout à fait normal, son état de santé n'indiquant rien de spécial. Il a précisé que l'entretien avec le demandeur a duré au maximum 5 minutes, ce dernier étant ensuite sorti de la salle de réunion où se trouvaient V. \_\_\_\_\_, L. \_\_\_\_\_ et lui-même. Concernant l'expertise médicale à laquelle le demandeur aurait dû se soumettre, le témoin a déclaré qu'il n'en était pas responsable, mais supervisait le suivi dans le cadre de ses activités au sein du service juridique. Il a ajouté que, T. \_\_\_\_\_ ne s'étant pas soumis à cet examen, son salaire pour 2009 n'aurait pas dû lui être payé. Un problème de coordination entre les ressources humaines et le service juridique peut expliquer le paiement du salaire. Au sujet des événements du 30 janvier 2009, le témoin a indiqué qu'il n'était pas présent lors de la visite du demandeur, mais qu'on lui a rapporté que l'ambiance était très froide et qu'un carton d'affaires avait été remis à ce dernier. Il a de plus ajouté qu'énormément de papier avait été retrouvé sur la place de travail du demandeur. Il a en outre déclaré que le demandeur avait écrit plusieurs courriers dans lesquels il interdisait aux collaborateurs de la défenderesse de regarder dans l'ordinateur qui lui avait été mis à disposition dans le cadre de son travail. A. \_\_\_\_\_ a précisé qu'il suspectait que cette interdiction était liée au fait que l'ordinateur en question devait contenir des informations au sujet des activités qu'il déployait pour la société [...]. Enfin, le témoin a encore affirmé qu'il était soumis à un système spécifique concernant le paiement de ses notes de frais, mais ne savait pas si le demandeur se le voyait également appliquer, et qu'il ne pouvait

juger des qualifications professionnelles de ce dernier, du fait qu'il n'avait eu l'occasion de travailler avec lui qu'une seule fois.

Deuxièmement, L.\_\_\_\_\_, employée aux ressources humaines de la défenderesse depuis le 10 mars 2008, a déclaré avoir participé à l'entretien au cours duquel le demandeur s'est vu notifier son licenciement. Celui-ci a été motivé par des informations qu'ils avaient reçues de la part de V.\_\_\_\_\_, notamment un article du journal « le Matin » et des documents démontrant qu'il était toujours gérant d'une entreprise, informations dont ils n'avaient pas eu connaissance lors de son engagement. Elle a indiqué qu'elle s'était rendue à Lausanne avec V.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ pour procéder au licenciement du demandeur. Celui-ci lui a été notifié lors d'un entretien où ils étaient les trois présents et qui a duré entre 5 et 10 minutes. Elle a ajouté que la situation s'était envenimée, et que le demandeur avait quitté la salle, suivi par V.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_. Elle-même les a rejoints peu après, et a constaté le départ du demandeur. Ce dernier lui avait semblé être en bonne santé ce jour là, mais avait indiqué qu'il avait un malaise. Concernant le paiement du salaire du demandeur, le témoin a déclaré que, du fait que le demandeur ne s'était pas soumis à l'examen du médecin-conseil, son salaire n'aurait pas dû lui être versé. Elle a de plus précisé qu'il n'avait effectivement pas été payé pour décembre 2008 et janvier 2009, et que son versement avait ensuite été repris en raison de l'accident subi par le demandeur. Elle a cependant précisé que le courrier invitant le demandeur à se soumettre à un examen auprès d'un médecin-conseil n'avait pas été envoyé sous forme de recommandé. Au sujet des effets personnels du demandeur, L.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'une partie avait été remise personnellement à T.\_\_\_\_\_, et le reste avait été emmené à Bâle, où V.\_\_\_\_\_ et elle-même avaient été chargés du tri. Tous les éléments paraissant être de nature privée ont été mis de côté et envoyés au demandeur par voie postale. En outre, elle a ajouté que ce dernier leur avait interdit d'accéder à l'ordinateur lui ayant été mis à disposition par la défenderesse, ce qu'elle estime être en rapport avec le fait qu'il ait pu l'utiliser à des fins privées dans le cadre de ses activités professionnelles parallèles. S'agissant enfin du remboursement des avances de frais, L.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'un document devant aider le demandeur à établir le montant de celles-ci lui avait été remis par V.\_\_\_\_\_, et qu'aucune pièce en rapport avec elles n'avait été retrouvée lors du tri des effets personnels de T.\_\_\_\_\_.

Troisièmement, V.\_\_\_\_\_, employé de commerce, a déclaré avoir commencé à travailler au service de la défenderesse en mars 2004 et avoir été licencié en septembre 2009 pour le mois de février 2010. Il a indiqué avoir reçu certaines informations concernant le passé du demandeur de la part d'un collaborateur, P.\_\_\_\_\_, qui lui-même les avait découvertes sur Internet. Il s'agissait notamment d'un article du journal « le Matin ». Le témoin a cependant précisé qu'il n'avait pas vérifié ces informations, du fait qu'il faisait confiance à son collaborateur. Le lien de confiance ayant été rompu par cette découverte, le licenciement du demandeur a été considéré comme nécessaire d'entente avec le service juridique. Il a affirmé s'être rendu aux bureaux lausannois de la défenderesse avec L.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ pour procéder à ce licenciement. Tous trois ont discuté en français avec le demandeur dans

un bureau, rencontre dont ce dernier n'avait pas été informé préalablement. Le témoin a ajouté que T. \_\_\_\_\_ a refusé de signer la lettre de résiliation qui lui avait été présentée, et a quitté le bureau dans lequel ils se trouvaient pour se rendre dans le sien. Il a précisé qu'il l'a suivi, a continué à parler avec lui et a été rejoint par A. \_\_\_\_\_. Alors que le demandeur cherchait à rassembler certaines de ses affaires, ce dernier lui a indiqué qu'il devait laisser les affaires sur place, notamment l'ordinateur. V. \_\_\_\_\_ a encore spécifié que le demandeur a déclaré ne pas se sentir bien et a finalement quitté l'immeuble. Le témoin a en outre déclaré que le demandeur ne semblait pas malade le jour de l'entretien, mais plutôt irrité que la vérité ait refait surface. L'état dans lequel il se trouvait ne l'empêchait cependant pas de comprendre que son contrat avait été résilié. Le témoin a précisé que le licenciement du demandeur a été communiqué aux autres collaborateurs sans donner de détails particuliers. Concernant les effets personnels du demandeur, V. \_\_\_\_\_ a déclaré que ce dernier leur avait interdit d'accéder à son ordinateur professionnel, vraisemblablement car il contenait des informations touchant à ses activités pour une autre société. Il a en outre précisé que des directives internes interdisaient l'utilisation à titre privé de l'ordinateur professionnel. Au sujet du système applicable aux avances de frais, le témoin a déclaré qu'un décompte du kilométrage effectué était établi, qu'un forfait de CHF 35.- était accordé pour la pause de midi lorsque la personne sortait du rayon du bureau et pour le travail dépassant 19 heures 30, que les autres frais pouvaient être remboursés sur présentation d'un justificatif et qu'une indemnité de désagrément d'un montant de CHF 350.- était accordée aux employés devant représenter l'entreprise. S'agissant de la qualité du travail du demandeur, le témoin a déclaré qu'elle était au départ très élevée, mais a par la suite souffert des décisions unilatérales qu'il prenait, de la manière dont elles étaient mises en œuvre et des tensions qui régnaient avec des collaborateurs de la défenderesse et des clients. Enfin, V. \_\_\_\_\_ a indiqué que le demandeur travaillait pour le département d'inspection de sinistres et avait manifesté, lors d'une séance de travail, son intérêt à travailler au sein du département de fraude aux assurances. Bien que cette possibilité lui ait été refusée, il avait été admis qu'il puisse apporter son aide, une demi-journée par semaine, à P. \_\_\_\_\_, qui était collaborateur au sein de ce département.

Lors de cette même audience, la défenderesse a confirmé certaines des réquisitions de pièces et des demandes en mesures d'instruction qu'elle avait faites précédemment. Elle a ainsi tout d'abord requis production d'un extrait du casier judiciaire du demandeur, ainsi qu'une preuve attestant du fait qu'il lui aurait remis un tel document. Le demandeur a déclaré, à ce sujet, qu'il n'avait pas remis d'extrait de son casier judiciaire à la défenderesse arguant qu'elle ne le lui avait pas demandé. Cette dernière a également conclu à ce que soit réalisée une expertise médicale sur la personne du demandeur en relation avec le certificat délivré le 24 octobre 2008. Enfin, elle a encore déclaré vouloir qu'une expertise informatique du contenu de l'ordinateur du demandeur soit effectuée. Suite à cela, le Président a informé les parties qu'elles recevraient par écrit sa décision concernant ces différentes réquisitions.

13. Le Président a rejeté les trois réquisitions que la défenderesse avait confirmées lors de l'audience de jugement du 23 novembre 2009. S'agissant tout d'abord de la réquisition d'expertise médicale, aucune suite n'y a été donnée principalement en raison du fait que la défenderesse n'a pu établir l'existence de doutes suffisants concernant le certificat médical établi par le Dr D. \_\_\_\_\_ le 24 octobre 2008. En effet, ledit certificat a été établi le jour même du licenciement du demandeur, évènement apte à causer une maladie menant à une telle incapacité de travail. Il résulte des témoignages que le demandeur avait signalé ensuite du licenciement un malaise. De plus, aucun élément produit au dossier ne permet de remettre en cause la probité du Dr D. \_\_\_\_\_. Enfin, la défenderesse n'a exigé valablement du demandeur que le 19 janvier 2009 qu'il se soumette au contrôle d'un médecin-conseil en lui indiquant les conséquences possibles d'un refus de sa part, soit à la fin de son incapacité de travail, plus de trois mois après que celle-ci ait débuté et un mois après que le dernier certificat de travail ait été établi. En effet, bien que la défenderesse ait avancé le fait qu'elle avait demandé au demandeur de se soumettre à l'examen d'un médecin-conseil dans une lettre datée du 17 novembre 2008, elle n'a pu établir que ce courrier avait effectivement été reçu par le demandeur, lequel a déclaré qu'il n'en avait pas eu connaissance. Dans ce contexte, le courrier que la défenderesse a envoyé le 27 novembre 2008 au demandeur, dans lequel elle ne fait que constater que ce dernier n'a toujours pas donné suite à son invitation de consulter un médecin de confiance, ne peut être considéré comme une mise en demeure valable, essentiellement en raison du fait qu'il ne donne pas les détails du rendez-vous concerné. Or, dans l'hypothèse retenue où le demandeur n'aurait pas reçu la première lettre, il n'était pas fondé à comprendre précisément ce que son employeur attendait de lui. On relèvera que le paiement du salaire avait été suspendu, sans mise en demeure préalable, en décembre et janvier et repris en février 2009 en raison du fait, à dire de témoins, que le demandeur était alors en incapacité de travail pour cause d'accident.

Concernant ensuite la réquisition du casier judiciaire, celle-ci a été rejetée principalement en raison du fait que ce document n'était pas pertinent pour l'instruction des prétentions en cause, la défenderesse ayant renoncé à toute conclusion reconventionnelle en dommages-intérêts qui auraient pu être en lien avec de prétendus agissements du demandeur ou l'atteinte à sa renommée. Il a également été relevé que la défenderesse avait renoncé elle-même à faire de la production de ce document une condition à l'engagement du demandeur. Il faut encore noter que la production d'un extrait du casier judiciaire n'était pas non plus nécessaire pour juger des prétentions du demandeur, celui-ci n'ayant pas invoqué, même à titre subsidiaire, un quelconque congé abusif. Ainsi, les pièces au dossier, dont en particulier le dossier civil du demandeur, suffisent en elles-mêmes à retenir l'existence d'un conflit civil et pénal avec une assurance et la condamnation du demandeur, sur le plan pénal, en particulier pour fraude à l'assurance. De tels éléments sont parfaitement à même de fonder un motif valable de licenciement, d'autant plus lorsque l'employeur est, comme dans le cas présent, actif dans le domaine des assurances. Un tel constat s'impose d'autant plus qu'en

l'espèce, le licenciement n'est pas intervenu avec effet immédiat, mais en respectant les délais légaux.

S'agissant enfin de la réquisition tendant à ce qu'une expertise informatique du contenu de l'ordinateur du demandeur soit effectuée, le Président n'a encore une fois pu que constater l'absence de pertinence pour l'instruction du dossier, le demandeur n'ayant pas invoqué l'existence d'un licenciement abusif et la défenderesse n'ayant pas conclu à restitution d'un objet particulier. Il convient dans ce cadre de relever que l'ordinateur du demandeur lui était mis à disposition par son employeur pour ses activités professionnelles, et appartenait donc à la défenderesse. Celle-ci était donc libre d'en disposer à sa convenance, mais était tout de même tenue, dans ce cadre, de respecter la sphère privée de son employé.

14. Le Tribunal de céans a tenu une seconde audience de jugement le 17 février 2010, au cours de laquelle un témoin a été entendu.

P.\_\_\_\_\_, employé par la défenderesse depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 en tant qu'inspecteur de sinistre spécialisé dans la lutte contre la fraude, a déclaré s'être vu rapporter par des collaborateurs certains éléments au sujet du passé du demandeur ayant été découverts sur Internet, notamment concernant des condamnations pour racisme, et ayant servis dans le cadre d'une enquête pénale pour laquelle il a été entendu en qualité de personne pouvant amener des éléments. Ces informations ont été fournies par des collaborateurs travaillant à Genève pour la défenderesse. Il a précisé que ces éléments avaient été découverts dix à quinze jours avant le départ du demandeur. Il s'agissait essentiellement d'un article du journal « le Matin » évoquant une fraude à l'assurance, de même que d'arrêts du Tribunal fédéral pouvant concerner le demandeur. Le témoin a déclaré avoir transmis ces informations à sa direction, à Bâle, et ce pour des raisons de fidélité. Il a de plus indiqué que, bien qu'il ne savait pas si ces éléments concernaient le demandeur et si la défenderesse en avait déjà connaissance, il a tout de même vérifié ces informations sur Internet. Concernant l'entretien au cours duquel le licenciement du demandeur lui a été notifié, le témoin a précisé avoir été présent à ce moment dans les locaux de la société défenderesse, mais ne pas avoir assisté à l'entretien. Il a cependant indiqué avoir vu le demandeur et l'avoir considéré comme paraissant être en bonne santé. S'agissant des activités du demandeur au service de la défenderesse, il avait cherché à réorganiser son temps de travail et à pouvoir travailler en partie dans le domaine de la fraude. P.\_\_\_\_\_ a précisé que, suite à un entretien à ce sujet, aucune modification n'avait été effectuée.

En outre, le demandeur a produit lors de cette audience un nouveau procédé ainsi qu'un bordereau de pièces, production à laquelle la défenderesse ne s'est pas opposée. Il a par ailleurs confirmé ses conclusions, qu'il a cependant précisées en les limitant à un montant de CHF 30'000.-, afin de rester dans la compétence du Tribunal de Prud'hommes.

15. Une troisième audience de jugement a été tenue par le Tribunal de céans le 26 avril 2010, au cours de laquelle la Caisse de chômage JEUNCOMM est dans un premier temps intervenue, avant de déclarer retirer sa requête d'intervention pour autant qu'elle concerne la période de juin à fin juillet 2009, tout en réservant ses prétentions ultérieures. Les parties ont plaidé lors de cette audience.

16. Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous la forme d'un dispositif en date du 20 mai 2010, dont la motivation a été demandée par le demandeur, par courrier daté du 7 juin 2010, ainsi que par la défenderesse, par lettre datée du 21 mai 2010."

En droit, les premiers juges ont considéré en bref que le licenciement ordinaire, signifié au travailleur en la forme écrite, était justifié compte tenu des informations connues par l'employeur et de l'activité du travailleur au service de la société [...]; le contrat de travail avait donc pris effet le 30 avril 2009 compte tenu des périodes de maladie. Après compensation entre le salaire de mai 2009 déjà versé et les salaires des mois de mars et d'avril 2009, l'employeur devait encore payer un mois de salaire au travailleur, auquel il fallait encore ajouter la part au treizième salaire pour la période de décembre 2008 à avril 2009 (à savoir 5 mois sur 12 pour un salaire mensuel brut de 9'032 fr.), soit 3'763 fr. 35, ce qui représentait une somme totale de 13'245 fr. 35. En se fondant sur un montant mensuel moyen de 385 fr. pour les frais de déplacement, les premiers juges ont alloué au travailleur un montant de 1'300 fr. à ce titre, comme réclamé par ce dernier. En ce qui concerne le certificat de travail, le tribunal a admis qu'il ne contenait aucun élément inutilement négatif ou blessant et donnait une bonne indication de la nature et de la qualité du travail, de même qu'une appréciation correcte et circonstanciée de la conduite du travailleur dans l'entreprise.

**B.** Par mémoire motivé du 13 septembre 2010, T. \_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement en prenant les conclusions suivantes :

- "1. déclarer le recours recevable;
2. restituer la part de temps du délai de recours perdu en raison des erreurs notamment de pagination du jugement motivé du tribunal de prud'hommes du 20 mai 2010;

3. ou déclarer nul le jugement du tribunal de prud'hommes du 20 mai 2010 en vertu des arguments développés;
4. sinon réformer le jugement rendu par le tribunal de prud'hommes daté du 20 mai 2010 selon l'argumentaire et les conclusions développés, ainsi que selon le dossier;
5. constater que le contrat de travail liant le recourant à E. \_\_\_\_\_ SA n'est pas résilié et donc toujours en vigueur;
6. par conséquent, condamner E. \_\_\_\_\_ SA au paiement du salaire du mois de juin 2009;
7. dire que les salaires versés sont définitivement acquis au recourant;
8. dire qu'il n'y a pas de compensation avec des salaires volontairement versés;
9. condamner E. \_\_\_\_\_ SA à l'établissement d'un certificat intermédiaire de travail en conformité avec le droit;
10. engager l'application d'office de l'art. 216 CPCV à l'encontre de V. \_\_\_\_\_;
11. le recourant confirme l'ensemble de ses conclusions prises dans ce procès, conclusions principales, subsidiaires et très subsidiaires;
12. a défaut, renvoyer la cause devant le tribunal compétent;
13. statuer sans frais;
14. sous suite de frais et dépens".

### **En droit :**

**1.** Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal contre les jugements d'un tribunal de prud'hommes ou de son président (art. 46 al. 1 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61]), en réforme et en nullité (art. 48 let. b LJT).

Les règles ordinaires de la procédure contentieuse relatives aux recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents en procédure accélérée et sommaire sont applicables, sous réserve des règles spéciales posées par la LJT (art. 46 al. 2 LJT).

Interjeté en temps utile par une partie qui y a intérêt, le recours est recevable en la forme.

**2. a)** En règle générale, le Tribunal cantonal délibère d'abord sur les moyens de nullité invoqués dans le recours (art. 470 al. 1 et 465 al. 3 CPC), à moins qu'ils ne présentent un caractère subsidiaire au recours en réforme. En particulier, les moyens tirés de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC et ceux pris de l'insuffisance de l'état de fait ne peuvent être invoqués que si le vice ne peut être réparé dans le cadre d'un recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC, p. 655 et n. 1 ad art. 470 al. 1 CPC, p. 730; Girardet, Le recours en nullité en procédure civile vaudoise, thèse Lausanne 1986, pp. 189 ss).

**b)** A titre de premier moyen de nullité, le recourant soutient que le jugement était incomplet, qu'il a été contraint d'en demander une version correctement paginée, qu'il n'a donc pas pu disposer d'un plein délai de recours et que ce délai doit lui être restitué ou le jugement annulé.

Il est déduit de l'art. 29 Cst que le justiciable a le droit d'obtenir une décision motivée, afin de lui permettre de comprendre le bien-fondé d'une décision et, le cas échéant, d'exercer son droit de recours à bon escient; la motivation peut être brève, mais doit exposer les motifs afin de permettre notamment à l'intéressé de l'attaquer en connaissance de cause (ATF 126 I 97; Auer/Malinverni/Hotelier, Droit constitutionnel suisse, vol. II, 2ème éd., nn. 1333, pp. 611ss). L'art. 27 al. 2 Cst-VD prévoit expressément que tout justiciable a droit à un jugement motivé, avec indication des voies de recours.

En procédure devant le tribunal de prud'hommes, l'art. 43 LJT énonce précisément les éléments que doit comporter le jugement, l'art. 40 LJT complétant ce point par ce qui doit être discuté quant au fond de l'affaire. Quant à l'art. 44 al. 2 LJT, il prévoit qu'il est possible de notifier une copie du dispositif séparément, dans les 15 jours qui suivent l'audience, le jugement motivé devant suivre dans les 15 jours qui suivent la demande de motivation (al. 3 de la même disposition). Il s'agit du reste de délais d'ordre qui n'ouvrent pas la voie du recours en nullité (JT 1993 III

6; Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, nn. 4 et 5 ad art. 44 LJT).

Pour autant que l'on comprenne ses moyens, le recourant soutient que le jugement qu'il a reçu n'était pas complet au motif que la pagination commençait à la page 24. On ne saurait y voir une cause de nullité puisque, comme le greffe du tribunal de prud'hommes l'a expliqué au recourant, la pratique est de commencer la pagination au début de procès-verbal des opérations et d'y intégrer les différentes décisions, procès-verbaux d'audience et décisions. On rappellera également que les parties sont libres de consulter l'entier du dossier au greffe. Enfin, le fait d'envoyer un jugement complet, mais avec une pagination décalée, ne prive pas le justiciable d'avoir connaissance de l'entier de la décision et donc de pouvoir l'attaquer en toute connaissance de cause devant l'autorité supérieure.

Le moyen doit donc être rejeté.

**c)** Toujours dans le cadre de moyens de nullité, le recourant soutient que le tribunal de prud'hommes n'a pas respecté l'exigence légale d'une procédure rapide.

L'art. 343 al. 2 CO prévoit que les cantons sont tenus de soumettre à une procédure rapide et simple tous les litiges résultant d'un contrat de travail pour autant que la valeur litigieuse soit inférieure à 30'000 francs. L'art. 23 al. 1 LJT concrétise pour partie cette disposition en prévoyant une citation rapide des parties à la première audience et l'art. 44 al. 2 et 3 LJT en prévoyant de courts délais de notification. Mais, comme on l'a vu plus haut, le non respect des délais ou les lenteurs de la procédure n'ouvrent pas la voie du recours en nullité, mais peuvent faire l'objet d'un recours non contentieux de l'article 489 CPC pour déni de justice en cours de procédure (cf. art. 491 CPC; JT 1993 III 6).

En l'espèce, le recourant se contente d'une critique générale sur la durée de la procédure, alors que la demande a été déposée le 31 janvier 2009.

A l'examen du dossier, on constate toutefois que l'instruction des causes a eu lieu sans désespérer, mais que le recourant a lui-même donné lieu à des retards en utilisant des procédés qui n'ont au demeurant pas abouti, telle la demande de récusation du vice-président du tribunal de prud'hommes, rejetée par arrêt du 13 mai 2009.

Au surplus, une durée d'un an et demi pour l'instruction et le jugement d'une procédure complexe qui a nécessité plusieurs audiences ne viole pas les principes imposés par le droit fédéral.

Le moyen doit donc être rejeté.

**d)** Dans un autre moyen de nullité, le recourant s'en prend à l'impartialité du tribunal, et plus particulièrement de son vice-président.

L'art. 20 LJT renvoie aux règles du Code de procédure civile pour autant que la loi en question n'y déroge pas. Ainsi, dans le cas où la partialité d'un juge est mise en cause, la partie peut récuser l'un des juges, ou le tribunal en corps, en application de l'art. 42 CPC. Pour cela, il doit agir conformément à l'art. 46 al. 1 CPC, soit d'entrée de cause ou dès que le fait est connu.

En l'espèce, le recourant a récusé le vice-président [...], juge instructeur chargé de l'affaire, par requête du 23 mars 2009. Cette requête a été rejetée par la Cour administrative dans un arrêt du 13 mai 2009. Le moyen ayant été jugé, et la récusation rejetée, il n'y a pas lieu d'y revenir, ce d'autant moins qu'une nouvelle requête de récusation serait tardive, les faits invoqués par le recourant lui étant connus depuis longtemps. Il n'invoque de toute manière aucun élément nouveau dans son recours. Quant à l'appréciation faite par le Tribunal des moyens de

preuve, ceux-ci peuvent être réexaminés par la Cour de céans, comme on le verra plus bas.

Le moyen doit donc être rejeté.

**e)** Le recourant soutient que le tribunal n'a pas statué sur toutes les conclusions, notamment subsidiaires et très subsidiaires, qu'il a prises en cours d'instance. Un déclinatoire aurait également dû intervenir d'office.

Selon l'art. 43 let. e LJT, le jugement doit mentionner les conclusions des parties. Selon l'art. 40 LJT, le tribunal doit statuer dans son jugement sur tous les moyens exceptionnels et de fond.

Si la valeur litigieuse excède 30'000 fr., le tribunal de prud'hommes doit d'office décliner sa compétence et transmettre la cause à l'autorité judiciaire compétente (art. 6 al. 1 ch. 2 et al. 4 LJT). La compétence des tribunaux de prud'hommes doit être examinée d'office, même en seconde instance (JT 1991 III 75; JT 2002 III 155; Ducret/Osojnak, op. cit., nn. 1 ss ad art. 6 LJT).

En l'espèce, il est constant que le jugement attaqué a mentionné les conclusions du recourant, prises tant le 31 janvier 2009 que le 25 juin 2009 (jgt, pp. 30-31). Il ressort également dudit jugement que le tribunal a examiné toutes les conclusions et a statué sur ces conclusions, le chiffre IV du dispositif rejetant toutes autres et plus amples conclusions étant explicite quant au sort réservé aux prétentions non accordées au recourant.

Le recourant allègue qu'il aurait pris des conclusions à titre très subsidiaire qui dépassaient largement la compétence du Tribunal de prud'hommes; pourtant, les premiers juges n'ont pas fait usage du déclinatoire, alors que l'art. 6 LJT le leur imposait. Sur ce point, le recourant fait preuve de mauvaise foi. En effet, il ressort expressément de son procédé du 17 février 2010 qu'il ne s'opposait pas à la jonction des

causes divisant les mêmes parties, "sous la condition sine qua non, exigée par le demandeur, que la valeur litigieuse demeure dans la compétence du tribunal de prud'hommes d'une part, et que les conclusions principales des deux causes une fois jointes demeurent intactes, comme pour les conclusions subsidiaires et très subsidiaires". Plus loin dans la même écriture, le recourant ajoutait encore que "Pour ce qui concerne les conclusions subsidiaires et très subsidiaires, elles ne seraient pas calculées dans la valeur litigieuse" (procédé, p.16). Si l'on reprend les procès-verbaux des audiences, on constate qu'interpellé à l'audience du 5 octobre 2009, relative à l'examen de la jonction de causes, le recourant a également confirmé maintenir les conclusions de sa requête, soit 9'482 francs. Quant à l'audience du 17 février 2010, le recourant a même précisé "le procédé déposé ce jour en ce sens qu'il maintient sa conclusion en paiement d'un montant de 30'000 fr. net, respectivement réduit ses prétentions à ce montant pour demeurer dans la compétence du Tribunal de prud'hommes". De toute manière, le Tribunal n'avait pas à statuer sur des conclusions "très subsidiaires" à partir du moment où il admettait partiellement l'action et les conclusions principales.

Le moyen doit donc être rejeté.

**f)** Le recourant s'en prend aux mesures d'instruction, qui auraient porté sur des éléments inutiles et préjudiciables à l'appréciation de la cause. Ce moyen, pour autant que l'on puisse le comprendre (cf. Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., nn. 2 et 3 ad art. 461 CPC), se confond avec l'appréciation arbitraire des preuves, soit la violation d'une règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 15 ad art. 444 CPC, p. 657). Vu le pouvoir d'examen dont jouit la Chambre des recours (art. 452 al. 1ter et 456a CPC), l'éventuelle informalité invoquée pourra être corrigée dans le cadre du recours en réforme. Le grief est dès lors irrecevable dans le cadre du recours en nullité. Il en va de même des critiques concernant l'appréciation des faits de manière plus générale, que ce soit par rapport aux témoins ou aux pièces.

En conséquence, le recours en nullité doit être rejeté, en tant qu'il est recevable.

**3. a)** Les conclusions du recours en réforme ne sont pas nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC), en ce sens qu'elles reprennent pour l'essentiel celles qui figurent dans les divers actes de procédure, notamment dans le procédé du 17 février 2010.

**b)** Saisi d'un recours en réforme dirigé contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, le Tribunal cantonal revoit la cause librement en fait et en droit sur la base du dossier de première instance, sans réadministration des preuves (art. 452 al. 1ter et 2 CPC; JT 2003 III 3). Il n'ordonne une instruction complémentaire ou n'annule d'office le jugement (art. 456a al. 2 CPC) que si, au vu des éléments du dossier, il éprouve un doute sur le bien-fondé d'une constatation de fait déterminée, s'il constate que l'état de fait du jugement n'est pas suffisant pour juger la cause à nouveau ou s'il relève un manquement des premiers juges à leur devoir d'instruction, et cela à condition que les preuves figurant au dossier ne permettent pas de remédier à ces vices.

En l'espèce, l'état de fait du jugement est complet et conforme aux pièces du dossier.

**c)** Le recourant soutient que les premiers juges ont fait preuve d'arbitraire en requérant la production du dossier opposant celui-ci à la B. \_\_\_\_\_ devant la Cour civile du Tribunal cantonal neuchâtelois. Or, il résulte du jugement que la production du dossier se justifiait au regard des motifs retenus par le Tribunal de prud'hommes (cf. jgt, pp. 26-27, 36 et 45).

Ensuite, le recourant relève que le jugement contiendrait une multitude de faits qui seraient faux. Il n'expose toutefois nulle part en quoi

l'état de fait serait contraire aux éléments du dossier. Quant à ses critiques, elles ne sont pas fondées.

Ainsi, par exemple, sa requête du 29 janvier 2009 a bien été reçue, donc déposée auprès du Tribunal le 1er février 2009. Ensuite, il relève que l'indemnité de repas de 100 fr. aurait été omise en page 24 du jugement (cf. cependant la p. 50 où il en est tenu compte), mais il n'en tire aucun argument de réforme, se contentant de demander la nullité du jugement. Il en va de même du remboursement des frais de voyage.

En page 25 du jugement, le recourant s'en prend au délai de résiliation en soutenant qu'il était un cadre au bénéfice d'un délai de congé de trois mois. Peu importe en l'espèce puisqu'il a été licencié le 24 octobre 2008 pour le 31 janvier 2009, soit avec un préavis de trois mois. Il soutient encore que le licenciement ne pouvait se faire que par écrit. En réalité, lors de l'entretien du 24 octobre 2008, le congé a fait l'objet d'une lettre présentée au recourant, lettre dont il a refusé de prendre connaissance et d'en accuser réception selon les témoins (jgt, p. 25). Par conséquent, le congé était écrit, quand bien même la lettre a été présentée à l'intéressé plutôt que d'être envoyée par la poste. Le malaise allégué par le recourant lors de cette séance ne change rien au vu du déroulement des faits repris dans le jugement, puisque, si le recourant était aussi mal qu'il le prétend, il n'aurait pas pu se déplacer de bureau en bureau puis quitter les lieux de son propre chef, mais aurait plutôt fait appel aux secours d'urgence sur place (cf. jgt, p. 26). Il s'est rendu chez le médecin après l'annonce de la résiliation, mais refuse de détailler son état de santé, rendant ainsi impossible une appréciation différente de celle retenue quant à sa capacité de comprendre les événements (cf. mémoire, pp. 8-9, et jgt, p. 27). Quoi qu'il en soit, le malaise allégué avait pour origine cette information (cf. les propos du mémoire, qui le confirment). Pour le reste, le recourant se contente d'opposer sa propre interprétation des faits à celle retenue par le tribunal. La date du certificat médical constatant l'incapacité de travail, soit dès le 24 octobre 2008, ne saurait renverser les faits prouvés et retenus par le jugement, confirmés d'ailleurs par le recourant dans son propre recours s'agissant de la chronologie des

événements. Les faits et l'appréciation retenus par le tribunal n'apparaissent ainsi pas critiquables et peuvent être confirmés par adoption de motifs pour le surplus (art. 471 al. 3 CPC; jgt, pp. 43 à 45).

Le recourant soutient également qu'en relation avec le licenciement, le témoin V.\_\_\_\_\_ se serait rendu coupable de faux témoignage, ou qu'à tout le moins, il existerait une présomption justifiant l'application de l'art. 216 CPC.

Outre qu'il ne s'agit pas d'un moyen de recours à proprement parler, on relèvera uniquement que l'art. 216 CPC présuppose que la partie intervienne séance tenante lors de l'audition du témoin pour solliciter du juge qu'il le rende attentif aux conséquences de sa déposition et que la partie puisse le cas échéant déposer plainte (art. 217 CPC). Or, en l'espèce, bien que le recourant ait été présent à l'audience du 23 novembre 2009, il n'a pas réagi et n'a pas sollicité l'application de l'art. 216 CPC. Il est à tard pour le faire dans la procédure de recours.

Le recourant expose ensuite ses relations avec la société [...]. On ne discerne toutefois pas quel moyen il souhaite tirer de cette argumentation. Il en va de même du fait qu'il n'a pas donné suite à sa deuxième convocation devant un médecin conseil (jgt, p. 28); quel que soit le motif invoqué, il est exact d'affirmer que le recourant n'y a pas donné suite. Enfin, on ne comprend pas ce que le recourant veut inférer de sa couverture ou non par une assurance perte de gain.

Dans son mémoire, en pages 14-15, le recourant s'en prend à la fixation de la fin des rapports de travail.

Le tribunal a retenu que le congé avait été valablement donné le 24 octobre 2010, fait qui n'est pas critiquable comme relevé plus haut. A partir de là, on ne voit pas quelle critique le recourant cherche à soulever en relation avec le raisonnement du tribunal quant à la fixation de la fin des rapports de travail, l'interprétation contra stipulatorem ne

s'appliquant que s'il subsiste un doute (jgt, pp. 45 à 47; Wyler, Droit du travail, 2ème éd., p. 439). La motivation du jugement peut être confirmée.

Le recourant soutient encore que le contrat de travail se serait poursuivi tacitement, puisque l'employeur a versé le salaire du mois de mai 2009, et qu'une compensation avec le salaire de ce mois, versé en trop, ne serait pas possible.

Si l'art. 1 al. 2 CO pose le principe que la manifestation contractuelle peut être expresse ou tacite, il n'en reste pas moins que la modification d'un contrat ne peut intervenir que si les parties ont manifesté leur volonté de manière réciproque et concordante (art. 1 al. 1 CO). Or, le fait d'avoir payé le salaire du mois de mai 2009, sans que les courriers ne laissent le moindre indice en faveur de la thèse du recourant et sans qu'il n'y ait donc une manifestation de volonté sérieuse de l'employeur de vouloir par le paiement du salaire la poursuite du contrat de travail (Dessemontet, Commentaire romand, nn. 7 ss ad art. 1 CO), ne constitue pas à lui seul un contrat de fait, par lequel il pourrait être retenu que les parties restaient liées.

De même, le fait d'invoquer la compensation en raison d'un trop payé est admissible en l'espèce, les conditions des art. 120 et 323b al. 2 CO étant réunies (Wyler, op. cit., pp. 269-270). Le recourant n'explique au demeurant pas en quoi ces conditions ne le seraient pas.

Ces moyens de réforme doivent donc être rejetés.

**d)** Enfin, le recourant s'en prend au certificat de travail. D'abord, il souhaite un certificat de travail intermédiaire pour le motif qu'il serait, selon sa logique, toujours employé de l'intimée. Comme on l'a vu, tel n'est pas le cas et il n'y a pas lieu d'y revenir.

Sur le fond, le recourant considère que le certificat de travail devrait mentionner un travail exécuté contre la fraude à l'assurance, de même que, de manière générale, "l'engagement total du recourant dans

son travail" (mémoire, p. 16). Sur ce point, les premiers juges ont examiné le certificat de travail délivré, les motifs de modification sollicités par le recourant et ont retenu que le certificat délivré par l'intimée donnait les indications adéquates.

Cette motivation peut être confirmée par adoption (art. 471 al. 3 CPC; jgt, pp. 52-53). Pour le surplus, un certificat de travail ne saurait relater exhaustivement tous les travaux effectués par le travailleur, ni être élogieux sans que les éléments positifs ainsi relevés ne soient pertinents et fondés (cf. Wyler, op. cit., p. 366 et la jurisprudence citée).

En conséquence, le moyen doit être rejeté.

**4.** Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement 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. 2 LJT et 235 TFJC [Tarif 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 1er novembre 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 :

- M. T. \_\_\_\_\_,
- Me Jean-Claude Mathey (pour E. \_\_\_\_\_ SA).

La Chambre des recours 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), 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 :