

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 23 novembre 2009

---

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

\*\*\*\*\*

**Art. 335 al. 1, 336 CO; 46 LJT**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **E.\_\_\_\_\_ SA**, à Renens, défenderesse, contre le jugement rendu le 15 mai 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **T.\_\_\_\_\_**, à Lausanne, demandeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 15 mai 2009, dont la motivation a été expédiée le 14 septembre 2009 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse E.\_\_\_\_\_ SA doit payer au demandeur T.\_\_\_\_\_ le montant de 15'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 décembre 2008 (I) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), sans frais ni dépens (III).

L'état de fait de ce jugement est le suivant :

"1. Le 11 décembre 1972, T.\_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur), né le 13 juillet 1944, a été engagé en qualité d'imprimeur typo offset par l'Imprimerie Vaudoise SA. Fin 1981, celle-ci a été reprise par E.\_\_\_\_\_ SA (ci-après : la défenderesse), société dont le but est l'exécution de travaux d'imprimerie et d'édition, au sein de laquelle le demandeur a occupé le poste de technicien.

Au terme de ses vingt, vingt-cinq et trente ans de service, le demandeur a touché des primes de fidélité, qui étaient attribuées sans exception à tous les employés de l'entreprise en fonction de l'ancienneté et non de la qualité du travail ou du mérite, ce qu'a confirmé le témoin P.\_\_\_\_\_ - collaborateur du groupe de la défenderesse depuis 1985, qui a été nommé à la direction commerciale en 2003 et a eu le demandeur dans son équipe dès 2007.

Depuis le 1er janvier 2003, l'ensemble du personnel de la défenderesse a été soumis à un contrat cadre de travail qui prévoyait notamment que le délai de résiliation était de six mois après la vingtième année d'engagement (art. 6 al. 1 let. d) et qu'en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, le collaborateur avait droit au paiement du salaire à 100 % pendant une durée maximale de sept cent vingt jours (art. 15 al. 1).

Suite à l'adoption du contrat cadre, le demandeur a été mis au bénéfice d'un nouveau contrat de travail en vigueur depuis le 1er janvier 2003, précisant que les années passées au service de l'Imprimerie [...] SA et de la défenderesse seraient prises en compte dans le calcul du délai de résiliation.

Au dernier mois de l'engagement du demandeur, son salaire mensuel brut s'élevait à 7'820 fr., payable treize fois l'an, et il a été indexé de 1.8 % avec effet au 1er janvier 2008.

2. Le travail du demandeur a toujours donné satisfaction à la défenderesse, qui a attesté dans le certificat de travail qu'elle lui a délivré le 31 octobre 2008 que celui-ci s'était acquitté de ses tâches avec compétence et avait assumé la responsabilité qui lui était attribuée. En plaidoirie, la défenderesse a encore confirmé que professionnellement, elle n'avait pas de reproche particulier à faire au demandeur, qui travaillait bien, sous réserve d'un manque de solidarité en cas de surcharge relevé par le témoin P.\_\_\_\_\_. Les compétences professionnelles du demandeur ont par ailleurs été confirmées par les témoins D.\_\_\_\_\_ - lequel est entré au service de la défenderesse en 1977 ou 1979 et a occupé différents postes successifs dans lesquels il a toujours été en contact avec le demandeur, dont il a été le responsable en sa qualité de responsable commercial dès la fin des années nonante jusqu'à son départ de la défenderesse au mois d'avril 2007, moment auquel il a "claqué la porte" sans que son départ donne lieu à un procès -, qui les a qualifiées de reconnues et réelles, et O.\_\_\_\_\_ - lequel a œuvré au sein de la défenderesse en tant que responsable administratif, et était dans ce cadre fréquemment en contact avec le demandeur, d'avril 2005 à août 2008, époque à laquelle il a été licencié sans qu'il y ait de procès -, qui a déclaré que le demandeur avait les compétences pour exercer son travail à la satisfaction de son employeuse.

Le demandeur a effectué sa carrière avec engagement, conscience professionnelle, enthousiasme et sérieux, ce qui a été confirmé par différents témoins. En particulier, K.\_\_\_\_\_ - rédacteur en chef du magazine " [...]" qui a été imprimé par la défenderesse depuis une dizaine d'année jusqu'à il y a environ un an, et qui a côtoyé le demandeur dans ce cadre puisque celui-ci était son lien principal chargé de coordonner la production de ladite publication - a affirmé que le demandeur était très disponible et professionnel et qu'il faisait montre d'une grande souplesse, d'un grand sérieux, d'une grande disponibilité ainsi que de fiabilité. Pour sa part, H.\_\_\_\_\_ - qui a été employée par la défenderesse de 1987 à octobre 2007 en qualité de rédactrice en chef du " [...] Magazine", qui a durant cette période eu des contacts pendant dix ou douze, voire quinze ans avec le demandeur, lequel s'occupait de la coordination des photos, de la qualité de la production et du suivi, et qui a été licenciée pour des raisons économiques dans des circonstances qui n'ont pas donné lieu à un procès - a déclaré que le demandeur était rigoureux et très strict quant à la qualité des photos. De son côté, X.\_\_\_\_\_ - qui a été employé de la défenderesse de 1968 au 31 octobre 2008, date à laquelle il est parti en préretraite, en qualité de compositeur typographe, monteur offset et correcteur d'imprimerie, et a été dans ce cadre appelé à collaborer avec le demandeur, qu'il côtoyait quotidiennement même s'il n'était pas directement dans son équipe - a confirmé que le demandeur était consciencieux et attaché à ce que le travail soit bien fait. Enfin, O.\_\_\_\_\_ a affirmé que le demandeur était enthousiaste et aimait son travail.

Le demandeur a été apprécié par les clients, ce que la défenderesse a attesté dans le certificat de travail qu'elle lui a établi, dans lequel elle a mentionné que sur le plan personnel, le demandeur avait su se faire apprécier et entretenir d'excellentes relations avec la clientèle. En outre, différents messages de reconnaissance ont été produits au dossier

et le témoin K. \_\_\_\_\_ a encore confirmé que le demandeur avait toujours fait preuve de bonne humeur et que leurs relations étaient empreintes de compréhension et de convivialité, dans un climat de confiance absolue.

Le demandeur a allégué qu'il avait également été apprécié par ses collègues, tandis que la défenderesse a exposé que durant son engagement, il avait régulièrement eu des problèmes personnels avec eux et s'était distingué par des comportements inacceptables ; ainsi, dans les années nonante, le demandeur aurait giflé un de ses collègues et son directeur aurait alors eu une discussion avec lui à ce sujet. Sur ces points, le témoin D. \_\_\_\_\_ a affirmé qu'il s'entendait très bien avec le demandeur, qui était de bonne composition et de contact agréable, et qu'il avait apprécié sur le plan humain ; à l'égard de l'ambiance, tout allait bien, il n'avait rien à signaler et autant qu'il s'en souvienne, le demandeur était apprécié par ses collègues ; il n'avait pas eu de discussions soutenues avec le demandeur, qui n'était pas du style à faire des remarques dépréciatives sur des personnes, tout au plus des plaisanteries comme cela se faisait dans toutes les entreprises ; il ne se souvenait pas que le demandeur ait eu des gestes portant atteinte à l'intégrité physique de ses collègues à la fin des années nonante ; si cela s'était produit, il pense qu'il en aurait été informé ; il n'avait pas vu le demandeur empoigner quelqu'un et s'en prendre physiquement de manière violente à des collègues. Pour sa part, H. \_\_\_\_\_ a déclaré que le demandeur n'avait pas l'habitude d'utiliser un langage désagréable et que sur le plan humain, il était tout à fait correct avec elle. Quant à lui, O. \_\_\_\_\_ a exposé qu'il avait entretenu une entente très cordiale avec le demandeur, qui était de bonne humeur avec lui, et qu'avec le reste de ses collègues, celui-ci s'entendait avec certains mieux, avec d'autres moins bien. De son côté, P. \_\_\_\_\_ a affirmé que personnellement, il n'avait pas de difficultés majeures avec le demandeur, mais que celui-ci était difficile à gérer dans ses relations avec ses collègues et qu'il avait eu des problèmes dans le cadre de la création d'une équipe entre les techniciens et les commerciaux ; trois des cinq membres du service technique se plaignaient du demandeur ; celui-ci faisait des remarques blessantes concernant ses collègues, notamment L. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_. Pour sa part, L. \_\_\_\_\_ - qui a travaillé au sein du bureau technique de la défenderesse et donc collaboré avec le demandeur de 1992 à 1994, et est depuis lors directeur d'une entreprise qui fait partie du groupe de la défenderesse - a exposé qu'il savait que les trois dernières années, l'ambiance de travail n'était pas toujours d'une coordination parfaite, qu'il y avait toujours des tensions entre les techniciens, mais qu'il ne savait pas si cela était dû à des difficultés relationnelles ou à des problèmes de surcharge de travail ; trois ou quatre jours après avoir commencé à travailler au sein de la défenderesse, il avait été témoin d'une altercation entre le demandeur et C. \_\_\_\_\_ ; le premier s'était levé, il y avait sûrement eu un coup, le second avait saigné du nez et ses lunettes étaient fendues au milieu ; il avait été surpris ; à sa connaissance, la direction n'avait pas été mise au courant de ce fait. Quant à lui, B. \_\_\_\_\_ - collaborateur de la défenderesse depuis vingt-cinq ans en qualité de technicien, qui a travaillé pendant vingt deux ans dans le même bureau que le demandeur dans les anciens locaux puis à nouveau dès octobre 2007 dans les nouveaux - a affirmé qu'il n'avait pas vraiment constaté de tensions entre l'équipe et le

demandeur ; il n'avait jamais eu de bons rapports avec celui-ci, c'était une question de feeling, leurs personnalités étaient différentes et c'était réciproque ; le demandeur avait son caractère ; il avait souvenir de plusieurs altercations physiques entre le demandeur et d'autres ; il y avait eu une gifle à C. \_\_\_\_\_ et un coup de boule à G. \_\_\_\_\_, ou vice-versa, il y a une dizaine d'années ; il ignorait si des mesures avaient été prises par la direction et si elle était seulement au courant ; lui-même l'avait appris par des bruits de couloirs. De son côté, X. \_\_\_\_\_ a déclaré que le demandeur avait un caractère bien affirmé, en ce sens qu'il était exigeant dans ses demandes, d'où certaines frictions possibles, toujours dans l'optique de la bonne exécution du travail ; personnellement, il n'avait jamais eu de problèmes relationnels avec le demandeur ; en quarante ans, il n'avait jamais assisté à une altercation impliquant celui-ci, ni ouï dire qu'il y en aurait eu une ; il avait connu des moments de vivacité avec le demandeur, des échanges vifs de par le travail, mais pas d'altercations. Pour sa part, G. \_\_\_\_\_ - qui a travaillé pour la défenderesse pendant environ vingt-cinq ans en qualité de conducteur typographe puis de chef adjoint du chef de fabrication, avant de prendre sa retraite début 2000, et qui avait durant son activité des contacts journaliers avec le demandeur qui était dans le même bureau - a exposé que le demandeur était un très gentil garçon et qu'ils avaient de très bons contacts ; il n'avait jamais rencontré de difficultés avec le demandeur, il y avait parfois des tensions, mais ce n'était rien de grave et toujours lié au travail ; le demandeur n'avait jamais levé la main sur lui et il n'avait jamais entendu parler d'épisodes où celui-ci aurait porté la main sur un collègue ; le prétendu coup de boule que le demandeur aurait donné au chef du département [...], aujourd'hui décédé, ne lui disait rien et si cela s'était passé, il s'en souviendrait ; il pensait que la direction s'en serait mêlée si tel avait été le cas ; c'était à l'époque de Daniel [...] et il serait intervenu, car il n'aurait pas accepté un tel désordre. De son côté, C. \_\_\_\_\_ - qui a travaillé chez la défenderesse notamment depuis la fusion à la tête d'une petite entreprise du groupe entre 1986 et 1996, époque à laquelle il a été licencié sans que cela donne lieu à un procès, et a collaboré pendant cette période avec le demandeur - a exposé que le demandeur avait un caractère bien affirmé, généralement joyeux, décidé ; ils avaient tous les deux du tempérament et plaisantaient ensemble ; leurs relations professionnelles avaient toujours bien été ; au travail, ils se comportaient comme dans une cour de récréation ; il n'avait jamais été agressé par le demandeur, par contre ils avaient parfois eu des "jeux de mains", par exemple ils se saisissaient par le bras ; ce n'était pas hargneux, il n'y avait pas de volonté de faire mal ; c'était plus pour blaguer et exprimer une amitié libre ; il n'y en avait pas un qui provoquait l'autre, c'était équilibré ; il n'était pas soumis au demandeur, ne se sentait pas obligé de jouer ce jeu, c'était réciproque et d'une certaine manière, il aurait remis le demandeur en place s'il était allé trop loin ; il était faux de dire que le demandeur lui avait "donné un coup de poing sur le nez et cassé ses lunettes" ; en réalité, le demandeur lui avait donné un coup de front, c'était une gaminerie, s'il avait voulu lui faire mal, il l'aurait fait plus fort ; il avait eu la marque des lunettes sur l'arcade nasale, mais il n'était pas allé se plaindre à la direction, car il était tout aussi responsable ; c'était lors d'un moment de décompression lors du travail, ils faisaient cela comme des gamins, sur un mode ludique ; ils se chambaient "entre

potes", sans animosité ; par rapport aux "jeux de mains" avec le demandeur, l'épisode relaté était la seule fois où il aurait pu se fâcher, mais il était aussi responsable, c'était entre eux deux ; le fait de se chamailler n'était pas une habitude entre eux, mais cela arrivait ; il pensait que L. \_\_\_\_\_ avait remarqué leurs jeux de mains, "expression virile de leur amitié" ; lors dudit épisode, celui-ci était nouveau dans l'entreprise et il pensait qu'il avait été étonné par leur façon de s'exprimer. Sur la base des l'ensemble des ces témoignages, le Tribunal retient en substance que si le demandeur, dont il n'a pas été établi qu'il ait tenu des propos blessants à l'égard de ses collègues - les cas évoqués par le témoin P. \_\_\_\_\_ n'ayant en particulier pas été confirmés par les intéressés -, avait un caractère bien affirmé et s'entendait mieux avec certains collègues qu'avec d'autres, il entretenait globalement des relations normales avec l'ensemble de ceux-ci, des tensions s'étant tout au plus présentées occasionnellement en rapport avec l'exécution du travail. Les événements de violence physique qui auraient selon la défenderesse eu lieu dans les années nonante ne sont en aucun cas établis, les personnes qui en auraient prétendument été victimes, à savoir G. \_\_\_\_\_ et C. \_\_\_\_\_, ne les ayant pas confirmés, le dernier ayant expliqué que leur attitude relevait du jeu ; partant, la question de savoir si la direction en avait été informée et si des mesures avaient été prises est sans objet ; pour le surplus, il n'est pas établi que le demandeur ait reçu des avertissements par rapport à son comportement général.

3. Depuis 1992, la défenderesse a employé V. \_\_\_\_\_ - qui a d'abord collaboré en qualité d'apprenti avant de devenir responsable du département prépresse, puis adjoint à la gestion de la production, avant d'œuvrer depuis quatre ans au sein du service commercial - poste qui était semble-t-il à repourvoir suite au départ d'un collègue à la retraite, selon les déclarations du témoin D. \_\_\_\_\_ -, cursus pendant lequel il a toujours eu des contacts avec le demandeur, plus particulièrement les derniers quatre ans.

Le demandeur a allégué que dans l'exercice de sa fonction de responsable du département prépresse, V. \_\_\_\_\_ avait adopté à l'égard de la clientèle une attitude qui aurait engendré des réclamations et remarques négatives du service commercial et qu'à l'interne, les contacts avec ses collègues étaient parfois tendus ; une fois V. \_\_\_\_\_ passé au service commercial, son caractère impulsif et colérique aurait continué à provoquer des difficultés récurrentes avec ceux-ci. A cet égard, le témoin D. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'avec ses collègues, V. \_\_\_\_\_ avait un caractère entier, c'est-à-dire qu'il était autoritaire, ce qui créait de l'électricité dans l'air, en fonction de la sensibilité de chacun, et qu'il savait qu'il y avait parfois des frictions ; en particulier, V. \_\_\_\_\_ et le demandeur étaient différents : le premier avait un caractère entier, le second était plutôt de bon commandement, ce qui engendrait des frictions, mais il n'avait pas connaissance de cas particuliers ; pour sa part, il avait eu des discussions soutenues avec V. \_\_\_\_\_, mais pas de problèmes ; il avait entendu que V. \_\_\_\_\_ avait porté des jugements dépréciatifs sur des personnes, il avait ouï des remarques de ce type mais n'a pas su dire quoi, quand, comment. A ce sujet, H. \_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle avait rencontré V. \_\_\_\_\_ une fois il y a très longtemps et qu'il lui avait dit que le

magazine dont elle avait la charge "n'était rien et qu'il était imprimé pour (lui) faire plaisir", mais qu'il faisait perdre de l'argent à la défenderesse ; elle ignorait si tel était effectivement le cas, mais même dans l'affirmative, la manière dont V.\_\_\_\_\_ avait fait la remarque n'était pas à propos. Quant à lui, P.\_\_\_\_\_, a déclaré que lorsqu'il était au département prépresse, V.\_\_\_\_\_ était assez cassant et strict avec les membres du service technique, de par ses fonctions ; son intégration dans le service commercial, où il était désormais en position de demandeur par rapport au service technique, avait posé des difficultés relationnelles, de caractère, et il avait notamment reçu des plaintes de la part d'un sieur [...] ; lesdites difficultés s'étaient progressivement aplanies avec la plupart des collaborateurs, selon le bon vouloir de chacun et les efforts faits des deux côtés, mais avaient perduré avec le demandeur ; estimant que V.\_\_\_\_\_ avait davantage d'efforts à faire, car il était jeune et impulsif et devait s'intégrer au sein d'une équipe comportant des collaborateurs relativement anciens, il avait plus insisté avec celui-ci qu'avec le demandeur et avait dû plus souvent remettre en place V.\_\_\_\_\_ car il voulait qu'il fasse d'abord le pas. Pour sa part, B.\_\_\_\_\_ a expliqué que V.\_\_\_\_\_ était quelqu'un qui avait du caractère, mais qu'il n'avait pas eu de problèmes de l'ordre d'une altercation avec lui. De son côté, X.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'y avait rien à dire professionnellement lorsque V.\_\_\_\_\_ travaillait seul ou en petits groupes, mais qu'il n'avait pas de charisme en tant que meneur d'hommes et exprimait mal l'autorité, qu'il ne savait pas se faire apprécier de ses collègues ; il était distant et avait une certaine froideur, mais il ne l'avait pas connu comme quelqu'un de colérique, d'explosant ; les relations de personne à personne étaient difficiles, par manque de contacts ou peut-être même par une once de timidité. Enfin, V.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il estimait qu'il n'y avait pas d'animosité ni d'inimitié particulière avec le demandeur, qu'il respectait du fait qu'il était plus ancien, et que tout se passait bien. Sur la base de ces différentes déclarations, le Tribunal retient en bref que V.\_\_\_\_\_, à qui il arrivait de faire des remarques mal à propos, avait un caractère entier susceptible d'engendrer des frictions et que son intégration dans le service commercial avait créé des difficultés, plus particulièrement avec le demandeur, nécessitant des remises à l'ordre de P.\_\_\_\_\_ ; toutefois, l'existence d'un véritable conflit de personnes n'est pas avérée.

4. Le 3 octobre 2007 en fin de matinée, le ton est monté entre le demandeur et V.\_\_\_\_\_, qui divergeaient d'opinion quant à la manière de résoudre un problème technique lié à un travail qui devait être rendu dans les temps. Le demandeur a alors dit à V.\_\_\_\_\_ "qu'il n'était pas son gamin" et lui a demandé de lui parler sur un autre ton, sans quoi "il pourrait bien se prendre une claque". Tous deux ayant traversé le bureau, le demandeur est retourné à sa place de travail, devant laquelle V.\_\_\_\_\_ se tenait debout. Il y a encore eu un échange de répliques dont l'instruction, en l'absence de témoins de la scène, n'a pas permis de déterminer la teneur exacte, le demandeur alléguant que V.\_\_\_\_\_ lui aurait dit "qu'en ce qui concernait la baffe, il l'attendait", tandis que celui-ci a déclaré que le demandeur lui aurait dit "si tu ne te calmes pas, je t'en fous une". V.\_\_\_\_\_ a ensuite pris le chemin de la porte menant au palier, où le demandeur l'a suivi ; il est précisé que le Tribunal a pu se rendre compte du tracé suivi par les deux intéressés

grâce à un schéma des lieux dessiné et produit par le demandeur. Alors qu'il se tenait une marche au dessus de V. \_\_\_\_\_, le demandeur a dit à son collègue "tu la veux vraiment ? " en levant la main. Le demandeur a allégué qu'il avait ensuite laissé retomber son bras et seulement effleuré V. \_\_\_\_\_, alors que celui-ci a déclaré que celui-là lui en avait "foutu une", en ce sens que c'était une claque ou un coup de poing, ce dont il ne se souvenait plus exactement, qu'il avait pris sur la nuque, il ne se rappelait plus de quel côté, alors qu'il avait le dos tourné. Sur ce dernier point, le Tribunal est convaincu par la version du demandeur, étant précisé que quoi qu'ait plaidé la défenderesse, le principe de la libre appréciation permet au juge de se fonder sur les déclarations des parties pour retenir un fait dans un conflit du travail (arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 4 décembre 1990, reproduit in JT 1992 III 34 consid. 4e p. 39 s.). En effet, d'une part les explications précises et constantes du demandeur lui ont paru plus crédibles que les souvenirs confus de V. \_\_\_\_\_, dont on peut en particulier imaginer qu'il aurait eu des souvenirs plus exacts si le coup avait été si net qu'il le prétendait ; d'autre part, la thèse du demandeur est corroborée par la représentation spatiale de la scène : V. \_\_\_\_\_ se trouvant une marche plus bas que le demandeur et de dos, il apparaît cohérent que sa nuque ait été effleurée par le bras que le demandeur avait laissé retomber, et non qu'il ait reçu une véritable gifle sur la joue. Cela étant, V. \_\_\_\_\_ n'a pas riposté et le demandeur a regagné son bureau.

Lors de son audition comme témoin, P. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'avait franchement pas pressenti que le demandeur et V. \_\_\_\_\_ allaient en arriver là ; d'après ses échos, il y avait sûrement eu une montée de pression, une forme de provocation entre eux deux, mais ce n'était pas un geste impulsif. Interpellé à cet égard, le demandeur a exposé qu'il n'était pas naturellement nerveux mais que dans le cas particulier, il y avait eu provocation, insistance, allers-retours dans les locaux, qu'il ne comprenait pas sa réaction de s'être levé et d'avoir ouvert la porte, mais qu'il avait eu une impulsion sur un mot de V. \_\_\_\_\_. Pour sa part, ce dernier a déclaré qu'il ne l'avait "pas vue venir avec le demandeur" ; sur le moment, cela l'avait marqué, mais aujourd'hui, il n'était plus marqué psychologiquement vu que c'était il y a une année et demie.

Sitôt après les faits, V. \_\_\_\_\_ est allé voir P. \_\_\_\_\_, puis O. \_\_\_\_\_, pour leur dire qu'il avait reçu une gifle de la part du demandeur et voulait qu'il y ait des suites, c'est-à-dire que des mesures soient prises par la direction et qu'il soit entendu par celle-ci ; il a également évoqué son souhait de déposer une plainte pénale, ce qu'il n'a en définitive pas fait. Lors de son audition en qualité de témoin, O. \_\_\_\_\_ a déclaré que V. \_\_\_\_\_ était "rouge de partout", à savoir qu'il était très énervé et fulminait, haussant la voix et disant que "cela ne se passerait pas comme cela" ; au contraire, le demandeur, qu'il avait ensuite rencontré, était posé, non énervé, et encore moins vindicatif.

Tant P. \_\_\_\_\_ qu'O. \_\_\_\_\_ sont allés parler du cas à [...] - administrateur délégué de la défenderesse avec signature individuelle depuis le 19 septembre 2007. Il a été décidé de ne pas entendre les deux hommes ensemble, mais séparément, pour qu'ils s'expriment librement,

mais aussi pour éviter d'envenimer encore la situation. Après avoir successivement entendu une première fois les deux intéressés, les représentants de la défenderesse ont réfléchi aux mesures à prendre. Estimant que le geste du demandeur était inacceptable, il a été décidé de le licencier pour l'échéance de son contrat de travail et de le libérer de son obligation de travailler, afin de préserver une ambiance de travail convenable. En cours d'instance, la défenderesse a exposé qu'elle avait une politique d'entreprise consistant à ne pas tolérer ce genre de règlement des conflits. O. \_\_\_\_\_ a expliqué que personnellement, il avait imaginé adresser au demandeur une lettre de remontrances ; il s'était par ailleurs opposé à ce qu'un licenciement immédiat soit prononcé, mesure qui avait également été envisagée, mais à laquelle il avait été renoncé compte tenu de l'ancienneté du demandeur. Pour sa part, P. \_\_\_\_\_ a déclaré que le licenciement ordinaire était un juste compromis et qu'il était d'accord avec cette sanction, car le comportement du demandeur était contraire à l'esprit d'équipe.

Sur ce, O. \_\_\_\_\_ a été chargé de rédiger une lettre de licenciement avec effet au 30 avril 2008, en vue d'un second entretien avec le demandeur, auquel [...], P. \_\_\_\_\_, [...] - des ressources humaines - et O. \_\_\_\_\_ étaient présents ; ce document n'a pas été signé par O. \_\_\_\_\_, qui a affirmé qu'il le faisait habituellement en sa qualité de responsable administratif, mais qu'il en était allé autrement dans le cas particulier, car il n'était pas tout à fait d'accord avec la mesure prise. La défenderesse a allégué que le demandeur avait confirmé trois fois avoir "giflé" V. \_\_\_\_\_, tandis que le demandeur a fermement affirmé, lors de l'instruction et des débats, qu'il n'avait pas admis avoir frappé V. \_\_\_\_\_, mais seulement avoir levé la main et laissé retomber le bras. A cet égard, P. \_\_\_\_\_ a certifié que le demandeur avait confirmé par trois fois avoir "giflé" V. \_\_\_\_\_ ou lui avoir "mis une baffe". Pour sa part, O. \_\_\_\_\_ a exposé que le demandeur avait dit que c'était une "tapette" plutôt qu'une "gifle", qu'il avait porté la main contre V. \_\_\_\_\_ mais pas qu'il l'avait giflé ; il y avait une divergence quant aux récits, V. \_\_\_\_\_ ayant pour sa part déclaré que la claque avait été conséquente, respectivement le coup plus vivace que ce qu'avait dit le demandeur. Lors de cette seconde entrevue, une fiche d'entretien a été rédigée par O. \_\_\_\_\_, disposant, sous la rubrique "objectifs" : "clarification de la situation de l'intéressé", sous la rubrique "points discutés" : "altercation entre MM. T. \_\_\_\_\_ et V. \_\_\_\_\_ survenue le mercredi 3 octobre 2007 aux environs de 11h15. A la suite d'échanges verbaux entre les 2 protagonistes, l'intéressé a giflé V. \_\_\_\_\_ dans les locaux de l'entreprise. Faits confirmés par T. \_\_\_\_\_" et sous la rubrique "remarques" : "après audition des 2 parties, le comportement de M. T. \_\_\_\_\_ est considéré comme inadmissible. Les faits étant considérés comme graves, l'intéressé est licencié ce jour et quitte l'entreprise avec effet immédiat. Le délai contractuel de 6 mois (Statut du personnel) est respecté quant au versement de son salaire" ; ladite fiche d'entretien, qui n'est pas datée, a été signée par [...], P. \_\_\_\_\_, [...] et O. \_\_\_\_\_, à l'exclusion du demandeur. Lors de son audition comme témoin, O. \_\_\_\_\_ a affirmé que le document en question aurait dû être soumis au demandeur pour signature et qu'il supposait que si celui-ci ne l'avait pas paraphé, c'était qu'il n'était pas d'accord avec son contenu ; alors même que le demandeur avait parlé de "tapette", il avait néanmoins employé le

terme de "gifle" en rédigeant le procès-verbal, dans le sens général d'avoir "frappé" quelqu'un ; la formulation de "gifle" était malheureuse.

A aucun moment il n'y a eu de confrontation entre le demandeur et V.\_\_\_\_\_. A cet égard, P.\_\_\_\_\_ a expliqué que comme le demandeur avait admis les faits, une confrontation n'aurait servi à rien et aurait envenimé les choses ; les positions paraissaient inconciliables, antinomiques, même si les faits étaient établis, et il était inutile de jeter de l'huile sur le feu ; s'il n'y avait eu qu'échanges d'insultes, il y aurait eu une confrontation. Quant à lui, O.\_\_\_\_\_ a déclaré estimer qu'il y aurait dû en avoir une.

Suite à l'entretien de licenciement, le demandeur a été prié de vider son bureau sur le champ, ce pour quoi O.\_\_\_\_\_ l'a aidé, et de remettre les clés de l'entreprise. Le demandeur n'a pas pu dire au revoir à ses collègues, ce qui ne lui avait selon les déclarations d'O.\_\_\_\_\_ pas été interdit, mais qui était dû au fait que c'était alors la fin de la journée et qu'il n'y avait plus grand monde sur les lieux.

Les représentants de la défenderesse ont fait savoir à V.\_\_\_\_\_ qu'il avait eu la bonne attitude et que s'il avait riposté, il aurait également été licencié. Toutefois, le 4 octobre 2007, celui-ci s'est vu remettre une lettre d'avertissement qui disposait que "nous nous référons à l'altercation qui s'est produite mercredi 3 octobre 2007 dans nos locaux entre vous-même et votre collègue T.\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'entretien qui a suivi avec Messieurs [...] et P.\_\_\_\_\_. De plus, le comportement que vous adoptez à l'égard des collaborateurs de l'entreprise depuis plusieurs mois est incompatible avec l'état d'esprit et l'image que nous entendons donner à notre entreprise sur le plan interne. Par ailleurs, nous relevons qu'en toute circonstance les relations doivent rester courtoises à l'égard d'autrui. Aussi, nous vous prions de modifier rapidement vos agissements en adoptant une attitude adéquate avec plus de souplesse et d'empathie envers le personnel. (...)" P.\_\_\_\_\_, qui a rédigé cette lettre, a précisé que par le passé, le comportement de V.\_\_\_\_\_ avait à plusieurs reprises donné lieu à des entretiens afin de lui signifier que son comportement n'était pas encore adéquat, mais qu'il n'y avait pas eu d'écrits à ce sujet.

5. Le lendemain des faits, les employés ont été convoqués pour une réunion au cours de laquelle il leur a été expliqué les circonstances du départ du demandeur. Lors de son audition comme témoin, B.\_\_\_\_\_ a affirmé qu'il avait cru comprendre qu'il s'agissait d'un licenciement immédiat, notion dont il a confirmé comprendre le sens. D.\_\_\_\_\_ - dont on relève qu'il ne travaillait alors plus pour la défenderesse -, L.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_ se sont dits surpris par le licenciement du demandeur, le dernier spécifiant qu'il avait été presque choqué, en ce sens que la sanction était sévère à son avis. Le même témoin a exposé qu'à son niveau, il n'avait pas ressenti d'effets du départ du demandeur sur l'ambiance et n'avait pas entendu de soulagement de ses collègues. Pour sa part, B.\_\_\_\_\_ a expliqué ne pas avoir regretté cette situation, tout en précisant que cela tenait au fait qu'il n'avait jamais apprécié le demandeur, ce qui était une question de personne, et non de mauvaise

ambiance. Seul P.\_\_\_\_\_ a estimé que l'ambiance était meilleure suite au départ du demandeur.

6. Après le licenciement du demandeur, plusieurs personnes ont tenté de le joindre par téléphone. Lors de son audition en qualité de témoin, P.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait dévié les appels du demandeur dans son bureau ; il essayait d'être le plus discret possible, mais avait toutefois dû aller au bout de l'explication lorsque les gens insistaient. Il se souvenait ainsi avoir déclaré à K.\_\_\_\_\_ que le demandeur avait été licencié "pour justes motifs" parce qu'il s'était "battu", et également avoir parlé à une certaine Flavia [...]. Par ailleurs, H.\_\_\_\_\_ a déclaré que P.\_\_\_\_\_ lui avait annoncé spontanément que le demandeur avait été "licencié avec effet immédiat pour faute grave, qu'il n'était plus ici".

7. Par lettre du 19 octobre 2007, le demandeur a notamment prié la défenderesse de lui faire parvenir les motivations écrites de son licenciement. Par courrier du 8 novembre 2007, la défenderesse lui a répondu qu'"(...) en date du 3 octobre 2007, aux environs de 11h15, vous avez eu une altercation avec l'un de nos représentants. A la suite d'échanges verbaux, vous avez giflé ce collaborateur, et ce dans les locaux de notre entreprise, faits que vous avez confirmés le jour même lors de l'entretien qui a précédé votre licenciement. Vous trouverez ci-joint copie de cette fiche d'entretien en annexe à cette lettre. Ce genre de comportement, qui est un manque de respect évident envers vos collègues, est parfaitement inacceptable et ne saurait être toléré. C'est pourquoi nous avons dû prendre la décision de résilier votre contrat de travail. (...)".

8. Dès le 26 novembre 2007, le demandeur a été mis en incapacité de travail par son médecin, pour une durée indéterminée qui s'est finalement poursuivie jusqu'au 27 juin 2008, le terme des relations contractuelles étant ainsi reporté au 31 octobre 2008.

Dans un courrier du 9 janvier 2008, ledit médecin a expliqué que "(...) je suis T.\_\_\_\_\_ depuis août 2005. Je ne le vois que pour des contrôles sporadiques et pour des affections passagères bénignes. L'incapacité de travail remonte au 26 novembre 2007 pour une durée indéterminée. Cet arrêt est motivé par l'apparition d'un état anxio-dépressif réactionnel suite à une modification de sa situation professionnelle. En effet, T.\_\_\_\_\_ a été licencié du jour au lendemain. Avant cet événement, T.\_\_\_\_\_ ne souffrait d'aucune affection médicale en relation avec l'épisode actuel. Il s'agit donc d'un problème qui est uniquement à mettre en relation avec son licenciement. (...)".

Le demandeur a allégué que les conditions de son départ de l'entreprise telles qu'elles lui avaient été imposées par la défenderesse avaient eu pour lui l'effet d'une "véritable bombe", qu'il avait été consterné par le traitement qui lui avait été infligé et envahi par un fort sentiment d'injustice. En audience, il a encore expliqué que la manière abrupte dont sa vie professionnelle avait pris fin l'avait tourmenté, poursuivi, habité ; il ne s'en était pas rendu compte tout de suite, ne l'avait pas réalisé le premier mois, il avait pris des contacts pour retrouver

du travail mais son conseiller ORP avait constaté qu'il tremblait, manquait de sécurité, et lui avait recommandé d'aller consulter un médecin ; il s'était senti marqué, abaissé ; il estimait que la défenderesse avait donné de lui une image de "cogneur" qu'il ne pouvait accepter, et a relaté à cet égard que lorsqu'il s'était ultérieurement rendu à une assemblée générale d'une société corporative à laquelle il appartenait, une personne avait mis les bras en croix et lui avait dit "tu ne nous frappe pas !".

9. Par lettre du 1er octobre 2008, le demandeur a fait opposition à son congé.

10. En raison de son licenciement, le demandeur est sorti du cercle des assurés affiliés à l'institution de prévoyance de la défenderesse avec effet au 31 octobre 2008, date jusqu'à laquelle les cotisations employé-employeur ont été versées normalement.

Le règlement de prévoyance de ladite institution prévoit que "les personnes assurées qui quittent le service de leur employeur peuvent, sur demande de la Commission de gestion et en concertation avec l'employeur, poursuivre l'assurance dans le cadre des possibilités légales, sous réserve de remplir les autres conditions d'adhésion. La personne assurée assumera alors les cotisations de l'employeur en plus des siennes. (...)" (art. 7 al. 4).

La défenderesse a refusé d'entrer en matière pour que le demandeur reste affilié à son institution de prévoyance jusqu'à l'âge terme, soit jusqu'à et y compris le mois de juillet 2009. Le demandeur a allégué avoir subi de ce chef un préjudice de 5'543 fr. 70.

11. Le 24 novembre 2008, la défenderesse a rempli l'"attestation de l'employeur" destinée à l'assurance-chômage. Sous la rubrique "motif de la résiliation", elle a indiqué "faute grave, licenciement avec effet immédiat".

12. Le demandeur n'a jamais retrouvé de travail.

13. Le 22 décembre 2008, le demandeur a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, concluant à ce qu'il soit prononcé que la défenderesse est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 29'999 fr. avec intérêt à 5 % dès le 22 décembre 2008, avec suite de frais et dépens. Dans son procédé écrit du 30 janvier 2009, la défenderesse a proposé le rejet des conclusions du demandeur, sous suite de dépens.

Lors de l'audience préliminaire du 12 février 2009, la conciliation a été vainement tentée et les parties ont confirmé leurs conclusions. Au cours des audiences de jugement des 6 et 7 avril ainsi que 7 mai 2009, le Tribunal a entendu les témoins K.\_\_\_\_\_, D.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_, O.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, aux déclarations desquels il est fait référence dans la présente décision dans la mesure utile."

**B.** Par mémoire motivé, E.\_\_\_\_\_ SA a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, à libération par voie de réforme.

L'intimé a conclu, avec dépens, au rejet du recours.

**En droit :**

**1.** Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO; RS 220) et la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (LJT; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 litt. a LJT).

L'art. 46 LJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

Interjeté en temps utile, le recours, qui tend à la réforme du jugement attaqué, est recevable.

**2.** 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, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). 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 (art. 452 al. 1ter CPC).

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 et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

**3.** Les premiers juges ont considéré en substance que la recourante aurait dû instruire davantage au sujet des circonstances de l'altercation entre l'intimé et un collègue, avant de choisir de licencier le premier et d'adresser un avertissement au second; elle avait ainsi manqué d'égards envers l'intimé, qui se trouvait à une année de la retraite après avoir travaillé à son service durant 35 ans. La recourante se prévaut quant à elle de la liberté de résilier le contrat de travail en respectant le délai de congé ordinaire sans fournir de motifs et conteste que la manière dont elle a licencié l'intimé soit constitutive d'un abus.

**4. a)** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus de droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, c. 2.1; ATF 131 III 535 c. 4.1 et 4.2). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et institue un régime particulier au contrat de travail (ATF 132 III 115 précité; ATF 131 III 535 précité; ATF 125

III 70 précité; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 52). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 131 III 535, c. 4.2; TF n° 4C.282/2006 du 1er mars 2007, c. 4.2).

**b)** S'agissant des faits, l'appréciation des premiers juges, selon laquelle l'intimé a seulement levé et laissé retomber sa main qui n'a fait qu'effleurer V.\_\_\_\_\_, à l'exclusion d'une véritable gifle, ne prête pas le flanc à la critique. Tout au plus peut-on retenir une petite tape, comme l'admet l'intimé lui-même (mémoire p. 4). C'est en vain que l'employeur recourant invoque la fiche d'entretien, qui n'est pas signée. Le témoin O.\_\_\_\_\_ a du reste affirmé que le document en question aurait dû être soumis au travailleur pour signature et qu'il supposait que, si celui-ci ne l'avait pas paraphé, c'est qu'il n'était pas d'accord avec son contenu; alors que le travailleur avait parlé de "tapette", il avait néanmoins employé le terme de "gifle" dont la formulation était malheureuse (jgt p. 27). C'est en vain aussi que la recourante invoque les témoignages d'O.\_\_\_\_\_, qui est nuancé comme on l'a vu) et de P.\_\_\_\_\_ - lesquels n'ont pas assisté à l'altercation - et V.\_\_\_\_\_, - dont les souvenirs ont été confus et qui a parlé de claque sur la nuque, incompatible avec la notion de gifle.

**c)** En présence d'un important conflit relationnel entre travailleurs d'une même entreprise, l'employeur doit prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit, avant de procéder à un licenciement. La nécessité de son intervention résulte de son obligation de protéger la personnalité de chacun des intéressés. Si la résiliation intervient sans que l'employeur ait entrepris quoi que ce soit, elle s'avère abusive, puisque celui-ci se fonde alors sur sa propre violation de l'obligation d'intervenir (Wyler, Droit du travail, 2ème éd., 2008, p. 536). En pareil cas, l'employeur ne peut se retrancher derrière la liberté de résilier pour éluder son obligation de s'entremettre dans le conflit entre travailleurs.

Il apparaît que le motif du licenciement a été l'événement survenu le 3 octobre 2007, en particulier son issue, et non un problème général dû au caractère difficile du travailleur ou un important conflit relationnel de longue date qui aurait nui notablement au travail et auquel il aurait fallu mettre fin. Il convient donc d'examiner si la violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave à la personnalité dans le cadre de la résiliation, a rendu celle-ci abusive (cf. ATF 132 III 115, JT 2006 I 152 c. 2.2 p. 154).

Une pesée des intérêts doit être effectuée, comme préconisé dans l'ATF 131 III 535, SJ 2006 I 29 : face à l'intérêt du travailleur à conserver son emploi, particulièrement élevé vu son âge avancé, l'employeur doit fonder le licenciement sur des motifs sérieux. Selon le Tribunal fédéral, viole son devoir d'assistance et agit de manière abusive l'employeur qui congédie un travailleur quelques mois avant que celui-ci ne prenne sa retraite, après 44 ans de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commande pas une telle mesure et que l'employeur n'a pas cherché une solution qui soit socialement plus supportable pour l'intéressé.

En l'espèce, l'intimé travaillait dans l'entreprise depuis plus de 35 ans, il se trouvait à moins de deux années de la retraite et son travail avait toujours donné satisfaction. Cette fidélité de longue date augmentait le devoir d'assistance de l'employeur, à qui il incombait de procéder avec une retenue accrue (cf. ATF 132 III 115 c. 5.4). Dans ces circonstances, il lui appartenait de ne pas se borner à recueillir la version de l'un et de l'autre des travailleurs en conflit, mais de procéder à une confrontation de ceux-ci. Cela lui aurait permis d'établir la gravité réelle d'un incident isolé lié au caractère pressant du travail à rendre dans les temps. Cette obligation s'imposait d'autant plus que l'un des employés était connu pour ses relations difficiles et que l'autre était au bénéfice du statut habituellement reconnu aux anciens employés dans une entreprise, une forme de provocation de V. \_\_\_\_\_ étant au surplus avérée, si bien que les responsabilités paraissaient partagées.

En effet, il est établi qu'avant l'altercation litigieuse, la recourante était intervenue pour juguler le comportement relationnel inadéquat de V.\_\_\_\_\_. Le directeur commercial P.\_\_\_\_\_ a ainsi déclaré qu'il avait dû à plusieurs reprises remettre en place cet employé au cours d'entretiens (jgt, pp. 23 et 28). On sait aussi qu'après l'altercation litigieuse, V.\_\_\_\_\_ s'est vu adresser un avertissement, avec l'indication que son comportement depuis plusieurs mois à l'égard des collaborateurs de l'entreprise n'était pas acceptable (jgt, p. 28). En revanche, une telle démarche n'a pas eu lieu à l'égard de l'intimé (jgt, p. 22), qui était ancien dans l'entreprise et dont le travail donnait satisfaction (jgt, p. 18). Il incombait dès lors à la recourante de satisfaire à son obligation d'intervention entre les deux protagonistes. Lorsqu'elle a appris le conflit et pris des sanctions différenciées à l'égard de chacun des intéressés, elle a éludé ses obligations d'employeur. En se bornant à licencier de manière hâtive son employé le plus ancien, proche de la retraite, exposé à des difficultés de réinsertion professionnelles et dont l'état de santé se trouve atteint sérieusement par le licenciement, elle a agi d'une manière abusive.

Au surplus, la recourante ne remet pas en cause la quotité de l'indemnité allouée au travailleur par les premiers juges.

**5.** En définitive, le recours est rejeté 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; art. 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

La recourante doit verser à l'intimé la somme de 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
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. La recourante E. \_\_\_\_\_ SA doit verser à l'intimé T. \_\_\_\_\_ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

**Du 23 novembre 2009**

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 Nicolas Gillard (pour E. \_\_\_\_\_ SA),
- Me Catherine Jaccottet Tissot (pour T. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 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 :