

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 25 août 2009

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : MM. Giroud et Creux  
Greffière : Mme Rossi

\*\*\*\*\*

**Art. 2 al. 2 CC; 329 al. 3 et 4, 329b al. 1 et 2, 336 al. 1 let. d CO;  
208 al. 5 CCT pour l'industrie graphique; 452 CPC; 46 LJT**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **J.\_\_\_\_\_ SA**, à Yvonand, défenderesse, contre le jugement rendu le 23 avril 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **A.H.\_\_\_\_\_**, à Lausanne, demandeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement directement motivé du 23 avril 2009, adressé le même jour aux parties pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a dit que la défenderesse J.\_\_\_\_\_ SA est la débitrice du demandeur A.H.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement des montants de 16'143 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif (I), de 402 fr. 25 brut à titre de complément pour les indemnités maladie versées durant l'incapacité de travail (II) et de 1'855 fr. 50 brut en remboursement de la somme prélevée sur son décompte final de mars 2008 (III) - montants portant tous intérêt à 5% l'an dès le 31 mai 2008 -, rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et rendu le jugement sans frais ni dépens (V).

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

«1. J.\_\_\_\_\_ SA (ci-après la défenderesse) est une société anonyme de droit suisse dont le siège se situe à Yvonand. Elle a repris les activités de la société X.\_\_\_\_\_ SA, dont le siège se trouvait à Renens, et qui a été dissoute par suite de faillite le 8 juillet 2004. Elle est inscrite au Registre du Commerce depuis le 2 juillet 2004. [...].

2. Par contrat de travail écrit du 9 juin 1986, X.\_\_\_\_\_ SA a engagé A.H.\_\_\_\_\_ (ci-après le demandeur) en qualité de plieur, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1986 et pour une durée indéterminée. Lors de la reprise de X.\_\_\_\_\_ SA par la défenderesse, le contrat de travail du demandeur a également été repris.

3. Le dimanche 8 avril 2007, le demandeur, accompagné de son épouse, s'est en urgence rendu au sud de l'Italie au chevet de sa belle-mère, qui souffrait de problèmes de santé. Avant de partir, il a demandé à un collègue de travail, G.\_\_\_\_\_, d'informer leur chef de production de son absence.

4. Le lundi 9 avril étant un jour férié non travaillé, G.\_\_\_\_\_ a averti leur supérieur le mardi 10 avril 2007.

5. Le même jour, la fille du demandeur, B.H.\_\_\_\_\_, a téléphoné à U.\_\_\_\_\_, responsable du personnel auprès de la défenderesse, pour le prévenir que son père avait dû s'absenter pour des raisons familiales.

6. Le demandeur a repris son poste de travail le lundi 16 avril 2007.

7. Le samedi 19 mai 2007, le demandeur s'est à nouveau rendu auprès de sa belle-mère, qui se trouvait dans le coma après avoir été victime d'une hémorragie cérébrale. Comme il l'avait fait lors de sa première absence, le demandeur a informé son collègue G.\_\_\_\_\_ de sa situation, afin qu'il avertisse le chef de production lors de la reprise de son travail.

8. G.\_\_\_\_\_ s'est donc exécuté le lundi 21 mai 2007.

9. Le même jour, B.H.\_\_\_\_\_ a contacté la défenderesse par téléphone afin d'expliquer le départ précipité de son père. Les membres de la direction étant absents, elle a laissé ses coordonnées au secrétariat de la défenderesse.

10. Le mardi 22 mai 2007, le demandeur a appelé la défenderesse pour l'informer des raisons de son absence. La défenderesse l'a menacé de licenciement s'il ne reprenait pas son poste à 13h le jour suivant.

11. Le demandeur ayant mis sa fille au courant de la situation, cette dernière a, en date du 23 mai 2007, envoyé un courrier recommandé à la défenderesse, la priant de faire preuve de compréhension à l'égard de son père.

12. La belle-mère du demandeur est décédée le jeudi 24 mai 2007.

13. Ce dernier a repris le travail le mardi 29 mai 2007, soit le lendemain du lundi de Pentecôte, qui était un jour férié.

14. Le même jour, la défenderesse a par lettre recommandée notifié son licenciement au demandeur, qui en avait déjà été oralement informé, pour le 30 novembre 2007. Le demandeur bénéficiait donc d'un délai de congé de six mois.

15. La lettre de licenciement n'indiquant pas les motifs de son renvoi, le demandeur a, par le biais du syndicat R.\_\_\_\_\_ et par pli recommandé, requis une première fois une motivation le 19 juin 2007.

16. Sans réponse de la part de la défenderesse, une seconde requête de motivation du licenciement a été adressée le 2 juillet 2007 par le syndicat R.\_\_\_\_\_.

17. Dans une lettre datée du 6 juillet 2007, la défenderesse a expliqué le licenciement du demandeur par les motifs suivants :

« [...] votre licenciement est dû au fait que vous avez pris la liberté, de votre propre chef, de prendre à partir du 21 mai 2007, des jours de congé en nous mettant devant le fait accompli. Vous aviez déjà agi de la même manière à maintes reprises par le passé, en particulier lors d'une absence sans notre autorisation du 10 au 13 avril dernier, période qui suivait

directement une période de congé de 4 jours (vendredi Saint, samedi, dimanche et lundi de Pâques). A cette occasion, nous vous avons fait part, à votre retour, de notre fort mécontentement à l'égard de votre comportement et du fait que nous ne pourrions plus tolérer ce genre d'agissements à l'avenir. Votre dernière absence suivait aussi directement une période de congé de 4 jours (jeudi de l'Ascension, le pont du vendredi, samedi et dimanche).

De plus, lors de votre entretien téléphonique du 22 mai dernier à 9h00 [...], il vous a été expressément demandé de reprendre votre travail le lendemain, ce que vous n'avez pas fait. Vous n'avez repris le travail qu'en date du 28 mai 2007 ne prenant pas du tout en considération la charge très importante de travail sur nos plieuses.

Nous vous rappelons que lors de votre absence au mois d'avril, la charge de travail était également très importante. Nous devons absolument pouvoir compter sur nos collaborateurs.

[...]. »

18. En date du 24 août 2007, le demandeur a rédigé une lettre de contestation à l'adresse de la demanderesse, dont les termes sont les suivants :

« [...] les absences des mois d'avril et de mai 2007 sont toutes deux liées à l'état de santé de ma belle-mère qui vivait en Italie du Sud. Malheureusement pour nous, immigrés, lorsqu'un membre de notre famille est sur le point de décéder nous avons besoin de quelques jours pour nous rendre à leur chevet et assister, le cas échéant, aux funérailles. Il me semble que ce type d'absence est compréhensible, encore plus pour un salarié qui vient de passer 20 ans au service de la reliure. Il est évident que si ma belle-mère avait vécu ici, je n'aurais pas dû prendre un congé pour l'accompagner dans ses derniers jours.

Au mois d'avril dernier, une première fois, mon épouse et moi-même avons été appelés au chevet de ma belle-mère et effectivement je me suis absenté pendant quelques jours. Vous en étiez informés correctement et contrairement à ce que vous indiquiez dans votre lettre du 6 juillet, vous ne m'avez pas reproché cette absence justifiée à mon retour. Puis ma belle-mère s'est rétablie. Malheureusement pas pour longtemps, car le 19 mai nous avons de nouveau été appelés en toute urgence. Cette fois, j'ai averti un collègue de mon départ et le lundi ma fille, restée en Suisse, vous a téléphoné pour expliquer la situation. Le mardi je vous ai téléphoné et c'est là que vous m'avez indiqué que si je ne rentrais pas le lendemain, je serais licencié avec effet immédiat. Ma fille vous a écrit pour vous demander de faire preuve d'indulgence. Finalement, ma belle-mère est décédée et j'ai repris le travail le lundi 28 mai. Le lendemain vous m'avez licencié sans aucun égard.

Très choqué par votre réaction, j'ai demandé à mes collègues si mon absence avait causé tant de problèmes pour le fonctionnement de l'entreprise. Il m'a été répondu que non et qu'ils avaient même fait des nettoyages. Dans votre courrier, vous indiquez que je me suis absenté après des périodes de jours fériés, comme si j'avais prolongé volontairement des vacances sans aucune justification. Cela est simplement faux et très blessant : je ne prendrais en aucun cas la maladie ou le décès d'un membre de ma famille comme prétexte pour prolonger un congé ! Vous savez par ailleurs que j'avais des heures supplémentaires suffisantes pour compenser ces absences.

Enfin, je souligne que j'ai accepté de suivre l'entreprise à Yvonand, car j'apprécie mon travail et que dans quelques mois je serai à la retraite. Dans ces circonstances, votre décision de me licencier me semble très injuste.

Je conteste formellement le motif du licenciement et estime que mon attitude n'était pas de nature à justifier une telle décision. Je vous demande donc de revenir sur votre décision.

[...] ».

19. En septembre 2007, le demandeur a été victime d'une hernie lombaire, qui l'a contraint à un arrêt maladie qui a duré du 27 septembre 2007 au 4 janvier 2008. Le délai de congé, qui devait échoir au 30 novembre, a été prolongé au 31 mars 2008.

20. Le 3 décembre 2007, le syndicat R. \_\_\_\_\_, mandaté par le demandeur, s'est adressé par courrier à la défenderesse et l'a sommée de réagir à la lettre du 24 août, à défaut de quoi le litige serait porté devant une instance prud'homale.

21. Par lettre du 7 décembre 2007 et se référant aux motifs de sa lettre du 6 juillet 2007, la défenderesse a confirmé au demandeur le maintien de son licenciement.

22. Le demandeur a repris son travail le 7 janvier 2008.

23. Les rapports de travail entre le demandeur et la défenderesse ont pris fin en mars 2008.

24. Par requête non datée, reçue au greffe du tribunal de céans le 10 avril 2008, le demandeur a conclu au paiement de la somme de CHF 34'975.44 net avec intérêt à 5% dès le 31 mai 2008, à titre d'indemnité de six mois de salaire pour licenciement abusif (1), et au paiement des sommes de CHF 1'301.88 brut et CHF 206.15 brut avec intérêt à 5% dès le 31 mai 2008, à titre de complément pour le treizième salaire versé en 2007 et 2008 (2). Les prétentions ont toutefois été ramenées à CHF 30'000.- pour les besoins de la cause.

25. Par réponse du 9 mai 2008, la défenderesse a conclu à libération des conclusions prises par le demandeur, avec suite de frais et dépens.

26. Une audience de conciliation s'est tenue devant le tribunal de céans le 26 mai 2008. A l'occasion de cette audience, la conciliation entre les parties a été vainement tentée. Le demandeur a également produit une requête complémentaire à la demande introduite. Cette dernière visait à modifier la conclusion (2) en demandant cette fois paiement des sommes de CHF 1'804.88 et CHF 164.08, avec intérêt à 5% dès le 31 mai 2008, à titre de complément pour le salaire de base et le treizième salaire au prorata versés durant l'incapacité de travail du demandeur, et ajoutait une conclusion (3), visant au remboursement avec intérêt à 5% dès le 31 mai 2008 des CHF 1'855.50 constituant la valeur des 7.5 jours de vacances 2007 déduits du décompte final du demandeur en mars 2008.

27. Par pli du 16 juin 2008, la défenderesse s'est déterminée sur l'écriture complémentaire déposée lors de l'audience de conciliation du 26 mai 2008. Se prononçant sur la conclusion afférente au paiement complémentaire du salaire durant l'arrêt maladie du demandeur, la défenderesse admet devoir un montant de CHF 405.70 brut, incluant la part du treizième salaire. Concernant la conclusion ayant trait au remboursement des 7.5 jours de vacances 2007, la défenderesse la conteste dans son entier.

28. L'audience de jugement a eu lieu par devant le tribunal de céans le 9 octobre 2008. La conciliation a à nouveau été tentée, sans succès. Alors que le demandeur a précisé que nonobstant la requête complémentaire, il limitait ses conclusions à CHF 30'000.-, la défenderesse a réitéré sa conclusion tendant à libération.

Au cours de cette séance, six témoins ont été entendus :

- Mme D. \_\_\_\_\_, qui s'est exprimé en les termes suivants :

« J'ai travaillé de juillet 1989 à juin 2007 au service de la reliure, d'abord au service de la société X. \_\_\_\_\_ SA, puis de la défenderesse dès juillet 2004. J'en ai été la représentante du personnel depuis 2001. Précédemment je faisais partie de la délégation syndicale. Je sais que M. A.H. \_\_\_\_\_ travaillait depuis plus de vingt ans au service de X. \_\_\_\_\_ SA. C'était un bon employé. Il était affilié au syndicat. M. A.H. \_\_\_\_\_ a été licencié car il ne s'est pas présenté à son travail à cause du deuil de sa belle-mère. A mon sens, ce n'est pas normal.

Interpellée par la représentante de R. \_\_\_\_\_, je précise que M. A.H. \_\_\_\_\_ faisait régulièrement des heures supplémentaires, notamment les samedis. L'arrivée de M. F. \_\_\_\_\_, lors de la création de J. \_\_\_\_\_ SA en 2004 a été houleuse. Il voulait renoncer à la convention collective d'entreprise. Il s'en est suivi une interruption de travail. Il est intervenu d'une manière nerveuse et agressive. Il y a eu conciliation devant l'Association patronale. Depuis lors, l'ambiance a toujours été mauvaise. Nous nous sentions surveillés. Plusieurs collègues se sont plaints de sa manière de leur parler et de son comportement à leur égard. J'ai quitté mon emploi car il y avait quatre heures de transport entre Vallorbe et Yvonand et qu'il ne m'était pas possible d'arriver à 7h. Je doutais fort que mon patron accepte que j'arrive une demi heure plus tard.

Interpellée par le conseil de la défenderesse, je n'ai pas le souvenir d'avoir eu vent de plaintes à l'égard de M. A.H. \_\_\_\_\_ ».

- M. F. \_\_\_\_\_, qui a déclaré ce qui suit :

« J'ai constitué la société J. \_\_\_\_\_ SA pour reprendre l'activité de X. \_\_\_\_\_ SA avant la faillite de cette société. Il s'agissait de conserver 85% du personnel de l'ancienne société et l'outil de production, y compris le bâtiment. J'ai été tout d'abord administrateur de cette société, puis depuis le 13 septembre 2004 administrateur délégué. Cela s'avère être une affaire très difficile. J'ai mis une grande partie de mon héritage dans cette société. Je connais le demandeur. Il a fait partie des gens que j'ai repris de X. \_\_\_\_\_ SA, conformément aux règles du CO, y compris le contrat collectif. Le fait que la nouvelle société n'ait repris que 85% des employés a été très mal vécu, ce qui explique le débrayage qui est survenu avant la reprise des contrats.

C'est moi qui ai pris la décision de licencier le demandeur. Les éléments que je connaissais de l'ancienne société laissaient à penser que ce n'était pas quelqu'un de facile. Le fait d'être un excellent professionnel n'excuse pas certains comportements, c'est tout au moins ce qu'on m'avait dit. J'ai eu une fois une altercation dans mon bureau avec M. A.H. \_\_\_\_\_. J'avais un responsable qui excluait de faire appel à ses services. Deux anciens collaborateurs ont invoqué, après avoir donné leur congé, des difficultés avec M. A.H. \_\_\_\_\_. Ils avaient le sentiment d'être contrôlés et brimés. Cela a été un élément important lors du licenciement de M. A.H. \_\_\_\_\_. Vous me parlez des documents produits, qui font état de plaintes du personnel. Cela s'explique par le fait que le personnel avait été pendant des années laissé à lui-même. J'arrivais avec mes exigences qui étaient plus élevées.

Interpellé par la défenderesse, je précise que M. A.H. \_\_\_\_\_ a annoncé son départ à Pâques avec une date précise de retour. Pour une raison que je considère comme légère, M. A.H. \_\_\_\_\_ a prolongé ses vacances d'une semaine. C'est sa fille qui a téléphoné ; elle a parlé au comptable. Lorsqu'il est revenu, je lui ai dit clairement que je ne pouvais tolérer ça et que cela perturbait le travail en équipe. Ce n'était pas la première fois, il l'avait fait précédemment, en disant qu'il avait un problème de famille. L'année précédente, pour éviter cela, la société avait édicté un règlement concernant les

absences. Je lui ai dit que la prochaine fois que ça se reproduirait, la société devrait se passer de ses services même s'il était un excellent plieur. Durant cette période de Pâques, à ma connaissance, il n'a pas téléphoné. Je sais qu'il a été absent une fois au mois de mai et qu'il n'avait pas téléphoné. Cela a duré une semaine. J'ai fait appeler M. A.H. \_\_\_\_\_ en Italie, qui a dit qu'il ne pouvait pas rentrer car il n'y avait pas de train. Il s'est pris encore quelques jours la semaine suivante. Je l'ai averti au téléphone ainsi qu'à son retour. Vraisemblablement, il n'y a pas eu de lettre d'avertissement. Je précise que chacun a mon téléphone personnel et le numéro de toutes les personnes responsables dans la liste des téléphones de l'entreprise. Je pense qu'il connaît mon domicile privé. J'ai dû pallier les absences de M. A.H. \_\_\_\_\_ en faisant appel à d'autres employés qui ont dû faire des heures supplémentaires. La première fois que j'ai averti M. A.H. \_\_\_\_\_ son chef direct était présent.

A la question posée par le conseil du demandeur si je connais la directive numéro 1 de la société J. \_\_\_\_\_ SA sur la marche à suivre en cas d'absence, je dis que je ne connais pas toutes les règles de cette directive et qu'elle figure sur le panneau d'affichage de la société. Je précise que les certificats intermédiaires de travail sont établis par M. U. \_\_\_\_\_ ; je les signe, après lecture ».

- M. G. \_\_\_\_\_, qui s'est exprimé comme suit :

« J'ai travaillé d'abord chez X. \_\_\_\_\_ SA depuis l'année 1987, puis chez J. \_\_\_\_\_ SA. Je connais M. A.H. \_\_\_\_\_ comme collègue de travail. Nous travaillions chacun sur notre machine, mais dans le même local. C'est un bon travailleur. Je ne sais pas pourquoi il a été licencié. M. A.H. \_\_\_\_\_ m'a téléphoné un week-end pour me dire qu'il devait partir en Italie car un membre de sa famille était malade. C'était sa belle-mère. Il m'a demandé de faire la commission au travail. J'ai fait la commission au chef de production. Il m'a contacté quelques temps plus tard lors d'un week-end. Il m'a demandé de prévenir à nouveau le chef de production, comme je l'avais fait la première fois. C'était de nouveau l'état de santé préoccupant de sa belle-mère qui justifiait cette absence. Quand il fallait faire des heures supplémentaires, M. A.H. \_\_\_\_\_ les faisait.

Interpellé par le conseil de la défenderesse, je précise que je ne me souviens pas si j'ai dû faire des heures supplémentaires en raison de l'absence de M. A.H. \_\_\_\_\_.

Vous me présentez un rapport mensuel me concernant et un autre concernant M. [...]. Je constate que le samedi 26 mai nous avons fait cinq heures de travail. C'était du travail en équipe. C'était des heures supplémentaires, car il y avait du travail à faire. Si M. A.H. \_\_\_\_\_ n'était pas là, on devait bien faire son travail soit durant la semaine soit par des heures supplémentaires. Nous faisons régulièrement des heures supplémentaires, on peut dire deux fois par mois ».

- M. N. \_\_\_\_\_, qui s'est exprimé en les termes suivants :

« J'ai travaillé au service de X. \_\_\_\_\_ SA depuis 1990, puis chez la demanderesse jusqu'en août 2005. Je trouvais que quinze ans de reliure c'était assez, il fallait changer. J'ai connu M. A.H. \_\_\_\_\_. C'était un collègue très productif, mais qui aimait bien s'exprimer. Quand quelque chose n'allait pas, il venait au bureau le dire. Je pense qu'il était syndiqué. Il venait dire des choses, notamment concernant l'organisation. Je l'appréciais.

Interpellé par le conseil de la défenderesse, je me souviens qu'il est arrivé à M. A.H. \_\_\_\_\_ de ne pas revenir une fois de vacances. C'était avant la reprise par la défenderesse. Je ne me souviens pas de la date. Il a téléphoné, mais tardivement. Nous lui avons adressé une lettre d'avertissement. Il a dit qu'il n'avait pas pu téléphoner à temps car c'était le week-end. Il n'a appelé que le soir de la journée où il devait reprendre. Nous avons eu de temps en temps des accrochages. Il n'est pas impossible qu'on lui ait adressé une lettre de reproche, mais je ne peux le dire avec certitude. De nouveaux plieurs, particulièrement, s'étaient plaints de l'ambiance du secteur. Je pense que c'est parce qu'il surveillait la production.

Vous me présentez la pièce 107. Je l'ai effectivement signée. Je fais allusion à une autre lettre bien avant. Je confirme le contenu de la pièce 107 ».

- Mme B.H. \_\_\_\_\_, qui a déclaré ce qui suit :

« Ma grand-mère maternelle a fait une attaque cérébrale le 8 avril, soit le dimanche de Pâques, et est tombée dans le coma au mois de mai. Elle est décédée le 23 ou le 24 mai. Ma mère, émotionnellement, ne pouvait se rendre seule au chevet de ma grand-mère. Cela représente 1450 kilomètres. C'est dans les Pouilles. Il n'y a pas de vol direct. Le 8 avril mon père m'a appelée pour me dire qu'il devait se rendre en Italie. Il a dit qu'il allait appeler son collègue en Italie et m'a demandé de faire le nécessaire pour informer la société à la première heure. J'ai demandé à parler à M. U. \_\_\_\_\_, qui a dit qu'il ne prenait pas en considération l'annonce. J'ai dit que mon père allait l'appeler, mais que je ne pouvais donner une date précise. La seconde fois j'ai appelé une nouvelle fois l'entreprise le lundi. La secrétaire m'a dit que M. U. \_\_\_\_\_ n'était pas joignable. J'ai expliqué ce qui s'était passé à la secrétaire et demandé si elle pouvait informer M. U. \_\_\_\_\_. J'ai laissé mes coordonnées. Ma grand-mère est morte deux jours après. J'ai écrit une lettre. Mon père a téléphoné le mardi. M. U. \_\_\_\_\_ lui a demandé de revenir le jour d'après, ce qui était impossible. Cela d'autant plus que ma grand-mère est décédée le lendemain. J'ai écrit une lettre par laquelle je demandais à la société de faire preuve de compréhension.

Interpellée par le conseil du demandeur, je précise que je l'ai écrite parce que mon père m'a dit lors de son appel que M. U. \_\_\_\_\_ l'avait menacé de licenciement. Je savais que mon père était parti avec ma mère en voiture, et que ma mère ne pourrait rentrer seule en voiture. Après avoir appris le décès de ma grand-mère je n'ai pas retéléphoné. Je ne l'ai pas fait car mon père m'avait dit que quoi qu'il arrive il rentrerait le lundi 28 mai. Il est rentré à cette date.

Ma grand-mère avait 87 ans. Si ma mémoire est bonne, mon père a repris le travail le lundi 28, soit le temps d'organiser les obsèques et d'y participer.

Interpellée par le conseil de la défenderesse, il est possible que le lundi soit le lundi de Pentecôte ».

- M. B. \_\_\_\_\_, qui s'est exprimé comme suit :

« J'ai travaillé depuis 2001 chez X. \_\_\_\_\_ SA, puis depuis 2004 chez J. \_\_\_\_\_ SA. J'étais le chef d'atelier du demandeur depuis 2003. C'était un collègue sympathique. Je n'ai eu que des tensions normales avec lui. Je me souviens que M. A.H. \_\_\_\_\_ est parti deux fois précipitamment en congé en 2007. La deuxième fois j'ai eu sa fille au téléphone qui m'a prévenu. La première fois ce n'était pas moi qui avais eu un contact avec elle. Ce n'est pas moi qui prenais systématiquement le téléphone en cas d'absence. Dès qu'il manque quelqu'un il faut s'adapter. Je n'ai pas spécialement pesté. Je suis fataliste. Dès qu'il manque quelqu'un, d'autres collaborateurs prennent la part de travail de l'employé manquant. Lorsqu'il est revenu, M. A.H. \_\_\_\_\_ m'a dit que sa belle-mère était décédée. La première fois il m'a dit aussi que son absence était liée à l'état de santé de sa belle-mère. Chacun réagit peut être différemment face aux absences. Entre les deux absences, j'ai assisté à une discussion houleuse entre M. F. \_\_\_\_\_ et M. A.H. \_\_\_\_\_ au sujet de l'absence. J'étais en train de régler un problème technique avec M. A.H. \_\_\_\_\_. M. F. \_\_\_\_\_ est arrivé et a dit à M. A.H. \_\_\_\_\_ qu'il ne pouvait se permettre d'avoir des gens en moins. Les deux ont monté les tours. Je précise que je n'ai pas assisté à l'entier de la scène, préférant me retirer sagement.

A ma connaissance M. A.H. \_\_\_\_\_ n'était pas souvent absent. Les heures supplémentaires sont courantes dans l'entreprise. M. A.H. \_\_\_\_\_ en a fait ».

29. La reprise de l'audience de jugement a eu lieu le 26 février 2009. Durant les plaidoiries, le demandeur et la défenderesse ont confirmé leurs conclusions respectives. Les parties se sont déclarées d'accord avec un jugement directement motivé.»

Dans la partie droit du jugement, les premiers juges ont également retenu en fait que la directive n° 1 de J. \_\_\_\_\_ SA sur la marche à suivre en cas d'absences prévoyait, sous la rubrique «absence en cas de force majeure», que «les absences en cas de force majeure de

tout collaborateur doivent être annoncées au chef d'atelier qui se chargera de transmettre l'information au bureau du personnel, dès que possible, mais au plus tard à 7h.30 le premier jour de l'absence» (jgt, p. 31).

En droit, les premiers juges ont notamment retenu que le demandeur s'était absenté - au cours de deux week-ends - quatre jours de travail en avril 2007 et cinq jours ouvrables en mai 2007 pour se rendre auprès de sa belle-mère souffrante qui vivait au sud de l'Italie à plus de 1'400 km, qu'il n'était pas dans les usages d'une entreprise de joindre le directeur à son domicile privé et que l'employé avait chargé sa fille, ainsi qu'un collègue, d'avertir le plus tôt possible la défenderesse de son absence, ce qui avait été fait. De plus, ils ont estimé que s'il y avait bien eu une discussion houleuse entre le demandeur et l'administrateur délégué de la défenderesse au retour de son congé d'avril 2007, rien ne venait attester qu'un avertissement formel avait alors été adressé à l'employé pour l'avertir des conséquences d'une éventuelle prochaine absence. Ils ont retenu que la défenderesse ne pouvait pas affirmer que la responsabilité des heures supplémentaires effectuées par certains employés le week-end de mai 2007 en question incombait exclusivement à l'absence du demandeur, le recours aux heures supplémentaires étant courante au sein de l'entreprise. Selon eux, malgré l'ultimatum fixé par téléphone à l'employé lors de sa seconde absence, on ne pouvait raisonnablement attendre de celui-ci qu'il rentre immédiatement et parcoure la grande distance qui le séparait de la Suisse alors que sa belle-mère était sur le point de décéder. Au vu de ces éléments et compte tenu du fait que le licenciement était intervenu peu avant que l'employé n'atteigne l'âge de la retraite et après une collaboration de plus de vingt ans, les premiers juges ont considéré que la résiliation du contrat de travail était abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et ont alloué au demandeur une indemnité correspondant à trois mois de salaire brut, soit 16'143 francs. Ils ont également retenu que la défenderesse était la débitrice du demandeur d'un montant de 402 fr. 25 brut à titre de complément aux indemnités versées par l'assurance-maladie durant son incapacité de travail. Enfin, ils ont estimé que la défenderesse ne pouvait pas de bonne foi déduire le

montant de 1'855 fr. 50 correspondant à 7,5 jours de vacances 2007 sur le décompte final du demandeur établi en mars 2008. En effet, l'employé - qui avait bénéficié de l'entier de ses vacances pour 2007 avant de se trouver en incapacité de travail - n'avait pas pu prévoir qu'il se trouverait dans une telle incapacité à la fin de l'année et la défenderesse s'était elle-même privée de la possibilité de déduire des jours de vacances en nature du solde restant au demandeur, ayant licencié celui-ci.

Un jugement rectificatif a été rendu par le tribunal de prud'hommes le 8 mai 2009 modifiant les chiffres I à III du dispositif du jugement du 23 avril 2009.

**B.** Par acte motivé du 27 mai 2009, J. \_\_\_\_\_ SA a recouru contre ce jugement, concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à la réforme des chiffres I et III de son dispositif en ce sens qu'elle n'est pas la débitrice de A.H. \_\_\_\_\_ des montants de 16'143 fr. et de 1'855 fr. 50, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 mai 2008. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement.

Dans son mémoire du 23 juillet 2009, l'intimé A.H. \_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours.

### **En droit :**

**1.** L'art. 46 LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) 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).

**2.** Conformément à l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le recours en nullité formé pour violation de règles essentielles de la procédure - dont l'appréciation arbitraire des preuves - n'est recevable que lorsque l'informalité résultant de la violation prétendue ne peut pas être corrigée dans le cadre d'un recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>ème</sup> éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC, pp. 655-656). Vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cour de céans par les art. 452 et 456a CPC dans le cadre du recours en réforme, les moyens de nullité soulevés par la recourante en relation avec l'appréciation arbitraire des preuves ou de prétendues lacunes dans l'établissement des faits par les premiers juges sont irrecevables en nullité.

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

**3.** Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, 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. 1<sup>ter</sup> 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).

**4.** La recourante fait tout d'abord valoir que l'état de fait du jugement entrepris serait lacunaire en ce qu'il ne relate pas la réaction de la recourante lors du retour de l'intimé après la première absence de celui-

ci en avril 2007, alors qu'il s'agirait d'une étape décisive dans l'appréciation du cas.

On ne saurait suivre la recourante sur ce point. En effet, les premiers juges ont retranscrit les déclarations des témoins, notamment celles de l'administrateur délégué F. \_\_\_\_\_ et du chef d'atelier B. \_\_\_\_\_ (jgt, pp. 25 ss), portant entre autres sur cette question. Ils ont ensuite procédé à une appréciation de leurs dépositions et retenu qu'il y avait eu une discussion houleuse entre l'intimé et le patron de la défenderesse, mais que rien ne venait attester qu'un avertissement formel avait été adressé à l'employé pour le prévenir des conséquences d'une éventuelle prochaine absence (jgt, p. 32). Au vu des témoignages recueillis, cette appréciation ne prête au demeurant pas le flanc à la critique.

Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point.

**5. a)** Invoquant l'art. 329 al. 3 et 4 CO, la recourante soutient que, contrairement aux égards réciproques que se doivent les parties dans l'octroi et la fixation des jours de congé, l'intimé n'a jamais annoncé son départ, fût-ce à la dernière minute, contrevenant ainsi à la directive interne de l'entreprise, et qu'elle n'a pas eu son mot à dire, ayant été à chaque fois placée devant le fait accompli. Elle se réfère à un précédent épisode - rappelé par le témoin N. \_\_\_\_\_ -, lors duquel l'intimé était rentré tardivement de vacances sans avertir à temps son employeur, ce qui lui avait été reproché par écrit.

**b)** Il convient de replacer les faits dans leur contexte. Comme le relève le jugement (p. 31), les deux occasions lors desquelles l'intimé s'est absenté pour se rendre au chevet de sa belle-mère dans le sud de l'Italie tombaient sur un week-end. On ne pouvait dès lors exiger de l'intéressé qu'il téléphone au domicile privé du directeur pour l'avertir de son départ. S'agissant d'une absence pour cas de force majeure, la directive interne n° 1 de l'entreprise prévoit que celle-ci doit être annoncée au chef d'atelier - à charge pour lui de transmettre l'information

au bureau du personnel - dès que possible, mais au plus tard à 7 heures 30 le premier jour de l'absence. Cette obligation a, en l'espèce, été respectée par l'intimé. En effet, au moment de partir, il a demandé à l'un de ses collègues, G.\_\_\_\_\_, de prévenir le plus tôt possible le chef d'atelier lors de la reprise du travail, ce qui a été fait. La fille de l'intimé a en outre été chargée de téléphoner à la recourante le premier jour ouvrable, ce qui a été confirmé tant par l'intéressée que par B.\_\_\_\_\_ (jgt, p. 27). Comme le relève pertinemment l'intimé, le texte de la directive précitée n'oblige pas le collaborateur à avertir personnellement le chef d'atelier de son absence; l'élément déterminant est que ce dernier en soit informé à temps, ce qui a été le cas en l'occurrence. Quant à l'épisode précédent auquel la recourante fait allusion, il n'a effectivement pas été retenu par le tribunal de prud'hommes. Il n'avait toutefois pas à l'être, dans la mesure où l'incident évoqué par le témoin N.\_\_\_\_\_, survenu avant que la recourante reprenne l'entreprise, se rapportait à une tout autre situation - à savoir un retour tardif de vacances - et n'était corroboré par aucune pièce, seule la lettre du 15 mars 2005 relative à des difficultés relationnelles entre l'intimé et des collègues ayant été produite (pièce 107 du bordereau de la défenderesse).

Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

**6. a)** La recourante reproche encore aux premiers juges d'avoir minimisé les conséquences des absences de l'intimé sur la marche de l'entreprise. En particulier, des heures supplémentaires ont, selon elle, été nécessaires pour les compenser, mettant ainsi à contribution les collègues de l'intimé. Elle revient sur le prétendu avertissement donné à celui-ci au retour de sa première absence, qui démontrerait la gravité de la répétition de son acte. En outre, l'intéressé, menacé de licenciement par téléphone s'il ne rentrait pas, a délibérément choisi de prendre le risque de voir son contrat résilié. Selon elle, l'intimé a ainsi manqué à ses devoirs de diligence et de fidélité envers son employeur. Contrairement à ce qu'avait jugé le Tribunal fédéral dans un arrêt du 7 avril 1998 (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1999, p. 232), les faits de la présente

espèce justifiaient le congé donné à l'intimé. Même si ce dernier était proche de la retraite et avait travaillé durant une vingtaine d'années pour l'entreprise, elle estime que le licenciement n'était pas abusif.

**b)** Le principe de la liberté du licenciement prévaut en droit suisse. Cela signifie que, sauf exceptions, les parties sont libres de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect du délai de congé, sans devoir invoquer un motif particulier. Les art. 336 ss CO ne viennent pas supprimer cette liberté, mais seulement la restreindre dans des situations constitutives d'abus (Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II pp. 51 ss). Il en va ainsi, notamment, du congé donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat (Aubert, Commentaire romand, 2003, n. 7 ad art. 336 CO, p. 1772). Le Tribunal fédéral a considéré que pouvait tomber sous le coup de l'art. 336 al. 1 let. d CO le congé donné par l'employeur à un collaborateur ou une collaboratrice qui s'absente précipitamment, sans que son supérieur hiérarchique le lui interdise, pendant trois jours pour se rendre en Sicile au chevet de sa mère malade (TF, in JAR 1999, p. 232).

**c/aa)** S'il est vrai, comme le relève la recourante, que l'affaire publiée in JAR 1999 précitée se différencie de la présente espèce sous divers aspects, il faut cependant considérer, comme les premiers juges, que les deux situations sont pour l'essentiel similaires. En effet, dans l'un et l'autre cas, l'on est en présence d'un départ précipité d'un collaborateur qui doit se rendre au chevet d'un proche gravement malade, résidant dans le sud de l'Italie. Les deux voyages successifs entrepris par l'intimé et son épouse étaient ainsi justifiés et la recourante, dûment informée de la situation, devait accorder à son collaborateur le congé usuel en pareil cas. De plus, la menace de licenciement, sous forme d'un avertissement formel donné ensuite de la première absence, n'a, comme cela a été exposé précédemment, pas été établie. L'ultimatum de reprendre son poste le lendemain, fixé par téléphone à l'intimé lors de sa seconde absence, apparaissait quant à lui contraire aux intérêts du travailleur d'être en mesure d'entourer sa famille dans les heures précédant le décès d'un proche. Les autres objections soulevées par la recourante, en particulier

celles liées aux heures supplémentaires qu'auraient dû effectuer les collègues de l'intimé pour pallier ses absences, ont été à juste titre réfutées par les premiers juges pour les motifs exposés en page 32 du jugement, auxquels la cour de céans se réfère.

Au surplus, comme l'a relevé le tribunal de prud'hommes, la manière de traiter l'intimé, collaborateur de longue date de l'entreprise et proche de la retraite, apparaît choquante. Un abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210) peut également se manifester en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat; l'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (ATF 132 III 115 c. 2.4; 131 III 535 c. 4.2 et les réf. citées). Le congé signifié à l'intimé est ainsi également abusif sous cet angle.

Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

**bb)** Les conséquences tirées par les premiers juges de leur constatation portant sur le caractère abusif du congé ne sont pas remises en cause par la recourante. L'indemnité allouée à l'intimé, qui correspond à trois mois de salaire brut, apparaît en l'occurrence appropriée et peut être confirmée.

**7. a)** La recourante fait enfin grief aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimé le remboursement du montant de 1'850 fr. 50 [recte: 1'855 fr. 50], représentant 7,5 jours de vacances pour l'année 2007 déduits sur le décompte de salaire final de l'intimé en mars 2008. Elle estime que c'est à tort que le jugement attaqué lui reproche un

comportement contradictoire sur ce point, dans la mesure où une incapacité de travail est par définition imprévisible et où la règle sur la réduction des vacances consacrée par la loi et le contrat collectif de travail serait vidée de sa substance s'il fallait à chaque fois en tenir compte pour exclure une telle réduction. La résiliation du contrat étant imputable à l'intimé, ladite réduction était ainsi, selon elle, fondée.

**b)** Selon l'art. 208 al. 5 du Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique (2005-2008), qui déroge sur ce point à l'art. 329b al. 2 CO, en cas d'absence pour cause de maladie, accident et service militaire ne dépassant pas trois mois, aucune déduction ne peut être faite sur les vacances. Pour des absences plus longues, ou autres absences, le droit aux vacances est diminué d'un douzième pour chaque mois de l'ensemble de l'absence. Compte tenu du délai d'attente d'un mois prévu à l'art. 329b al. 1 CO, qui s'ajoute au délai de grâce précité (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6<sup>ème</sup> éd., 2006, n. 2 ad art. 329b CO, pp. 425-426; Cerottini, Le droit aux vacances, thèse Lausanne 2001, p. 126), la réduction de la durée des vacances pour cause de maladie du travailleur ne peut s'opérer qu'à partir du quatrième mois complet, sur une année civile, d'empêchement de travailler du collaborateur.

**c)** En l'espèce, l'intimé a été absent pour cause de maladie du 27 septembre 2007 au 4 janvier 2008, ce qui a constitué une période d'un peu plus de trois mois (cf. jgt, pp. 23 et 36). Il s'ensuit qu'aucune déduction pour les vacances déjà prises par l'employé n'était possible. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont condamné la recourante à rembourser à l'intimé le montant indûment retenu à ce titre sur son décompte final de mars 2008.

Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

**8.** En conclusion, le recours doit être rejeté. Sous réserve de l'erreur manifeste dans le prénom de l'intimé aux chiffres I, II et III du

dispositif - qu'il convient de corriger d'office dans sa version du 23 avril 2009 -, le jugement est confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO; Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et réf.).

Obtenant gain de cause, l'intimé a droit à des dépens de deuxième instance, fixés à 1'200 francs.

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

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est réformé d'office aux chiffres I, II et III de son dispositif en ce sens que le prénom du demandeur [...] est remplacé par celui de [...].  
  
Il est confirmé pour le surplus.
- III.** Il n'est pas perçu de frais de deuxième instance.
- IV.** La recourante J. \_\_\_\_\_ SA doit verser à l'intimé A.H. \_\_\_\_\_ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 25 août 2009

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

La greffière :

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 Roberto Izzo (pour J. \_\_\_\_\_ SA),
- Me Charlotte Iselin (pour A.H. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 17'998 fr. 50.

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 la Broye et du Nord vaudois.

La greffière :