

# **VD\_GERICHTE P318.055939 vom 12. Dezember 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-12-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P318.055939](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.055939)

FR: VD\_GERICHTE P318.055939 du 12 décembre 2019

IT: VD\_GERICHTE P318.055939 del 12 dicembre 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1**

A. \_\_\_\_\_ est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce vaudois depuis le [...], dont le siège se situe à [...]. Elle a notamment pour but, à teneur de son inscription, les travaux [...]. [...] en est l'unique associé gérant, au bénéfice de la signature individuelle.

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les affaires patrimoniales dont la

- 14 - valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135). 3.

### **E. 2**

C. \_\_\_\_\_ a été engagé par la partie défenderesse en qualité de monteur sanitaire à compter du 9 août 2017. Le contrat de travail écrit a été signé par les parties le 4 octobre 2017. Le contrat prévoyait un salaire horaire brut de 34 fr., avec un treizième salaire versé au prorata temporis des heures effectuées dans l'année et vacances en sus. La durée de travail hebdomadaire prévue était de 42.5 heures. Le contrat prévoyait également un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service. Le contrat renvoyait à la « convention collective de travail des installateurs en chauffage et ventilation » (ndr : il s'agit de la Convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le canton de Vaud [ci après : la CCT], entrée en vigueur le 1er janvier 2011). Le droit aux vacances du demandeur était de trente jours ouvrables, selon les termes du contrat de travail.

### **E. 3**

Le 28 mai 2018, la défenderesse a adressé un avertissement au demandeur, remis en mains propres en la forme écrite, dans lequel elle

- 5 - lui a reproché de ne pas avoir fait ce qui lui avait été demandé (prendre des photos sur un chantier avec le portable de la société et les envoyer à [...]) et lui a rappelé que le règlement devait être respecté.

### **E. 3.1**

L'appelante soutient avoir licencié valablement l'intimé le 14 août 2018. Elle relève que le licenciement aurait été signifié à l'employé à 7h15 et que ce dernier n'aurait été en incapacité de travail que le soir de ce même jour. Elle fait ainsi valoir que la résiliation aurait déployé ses effets avant l'incapacité de travail.

#### **E. 3.2.1**

Aux termes de l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c al. 2 CO).

- 15 - Conformément à l'art. 20 CCT – applicable en l'occurrence –, si le contrat de travail a duré plus d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié (al. 2). L'employeur et le travailleur peuvent cependant prévoir par écrit un délai de congé plus long (al. 5). En l'espèce, le contrat prévoyait un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.

#### **E. 3.2.2**

Selon l'art. 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b). Le congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant celle-ci, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3). Le but poursuivi par l'art. 336c al. 2 CO est d'accorder au travailleur, même en cas de maladie ou d'accident ou dans l'une des autres éventualités prévues par la loi, un délai de congé complet pour lui permettre de chercher un autre emploi (ATF 134 III 354 consid. 3.1 ; ATF 124 III 474 consid. 2 et les références citées).

### **E. 3.3**

Selon l'appelante, le licenciement du 14 août 2018 aurait été valablement signifié, celui-ci ayant été prononcé avant la constatation de l'incapacité de travail.

- 16 - En réalité cette question n'a aucune incidence sur l'issue du litige. En effet, d'une part, l'employé, qui, au 14 août 2018, était dans sa deuxième année de service, a été en incapacité de travail à 100 % en raison de maladie du 14 août au 26 novembre 2018, de sorte qu'en application de l'art. 336c al. 2 CO, le délai de congé de trois mois prévu par le contrat liant

les parties a été suspendu et n'a continué à courir qu'après la fin de l'incapacité. Ainsi, à supposer que le licenciement du 14 août 2018 ne soit pas intervenu en temps inopportun et qu'il ne soit donc pas nul, l'échéance du délai de congé devrait être reportée, compte tenu de la période de protection de trois mois prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO et du délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois – prévu contractuellement –, à la fin février 2019. D'autre part, l'intimé a lui-même résilié son contrat avec effet immédiat le 23 novembre 2018, soit avant la fin de son incapacité. Par conséquent, les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour même où ce congé a été communiqué, peu importe, à ce stade, qu'il soit justifié ou injustifié (TF 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées). En cas de résiliation immédiate justifiée, ce qui sera examiné ci-après (cf. consid. 4.3 infra), l'échéance du délai de congé de trois mois – calculé dans le cadre de la détermination du dommage subi par le travailleur – interviendrait, également dans ce cas, à la fin février 2019. 4.

#### **E. 4**

Par courrier daté du 14 août 2018, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur pour des motifs de réorganisation, avec effet au 31 octobre 2018.

##### **E. 4.1**

L'appelante soutient que la résiliation immédiate par l'employé le 23 novembre 2018 serait injustifiée.

##### **E. 4.2**

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise

- 17 - de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Selon l'art. 337a CO, en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si des sûretés ne lui sont pas fournies, dans un délai convenable, afin de garantir ses prétentions contractuelles. En principe, les sûretés portent sur des sommes non encore exigibles ; elles doivent permettre au travailleur de poursuivre son activité sans craindre de n'être pas payé. Quand l'employeur se trouve en demeure de verser le salaire échu, le travailleur peut recourir à l'exécution forcée et, de plus, refuser sa propre prestation jusqu'au paiement de ce qui est dû ; dans ce laps de temps, le droit au salaire subsiste alors même que le travail n'est pas fourni (ATF 120 II 209 consid. 6a et 9). Enfin, en cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, si ce retard persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat ; la résiliation est alors fondée sur l'art. 337 CO (ATF 4A\_192/2008 du 9 octobre 2008 consid. 4). De justes motifs ont été admis dans le cas où, en dépit de réclamations du travailleur, l'une accompagnée d'une menace de résiliation, l'employeur avait différé depuis plus de deux mois le paiement de prestations échues (TF 4A\_199/2008 du 2 juillet 2008 consid. 2 ; cf. ég. CACI 14 septembre 2016/513, où une résiliation pour justes motifs a été

admise dans un cas où, malgré trois mises en demeure, l'employeur n'avait pas versé des créances échues depuis deux, respectivement un mois au moment du congé immédiat). Le travailleur qui a résilié le contrat avec effet immédiat en raison du non-paiement de son salaire a le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, éd. bis et ter, 2010, n. 1.3 ad art. 337b CO et les références citées).

- 18 - Le salaire doit être payé le dernier jour du mois pendant lequel le travail a été accompli, à moins qu'un terme différent ne soit usuel ou convenu entre les parties (art. 76 al. 1 et 323 al. 1 CO).

### **E. 4.3**

En l'espèce, selon les faits retenus par les premiers juges – qui ne sont pas contestés – l'employeur n'a pas versé à l'intimé, jusqu'à ce jour, le salaire du 1er au 14 août 2018, ni les frais de repas pour le mois de juin 2018 par 320 francs. Par courriel du 12 septembre 2018, l'employé a mis son employeur en demeure de lui verser le salaire du mois d'août 2018 dans un délai de trois jours ouvrables et lui a rappelé qu'il lui devait également un montant de 320 fr. pour les frais de repas du mois de juin 2018. Le 18 septembre 2018, il a déposé une requête de conciliation, concluant à ce qu'A.\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser son salaire du mois d'août 2018 et 320 fr. pour les repas du mois de juin 2018. Par courrier du 24 septembre 2018, le représentant de l'intimé a une nouvelle fois mis l'employeur en demeure pour le paiement du salaire d'août 2018 ainsi que pour les frais de repas du mois de juin 2018. Il a procédé de même par courrier du 1er octobre 2018. Le 8 octobre 2018, l'assurance perte de gain a versé à l'intimé, avec effet rétroactif, les indemnités journalières pour la période allant du 15 août au 30 septembre 2018. Ainsi, au moment de la résiliation par C.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ ne lui avait toujours pas versé le salaire pour la première partie du mois d'août 2018, ni les frais de repas du mois de juin 2018, ce malgré plusieurs mises en demeure effectuées aux mois de septembre et octobre 2018. Par ailleurs, le 31 octobre 2018, C.\_\_\_\_\_ a déposé une réquisition de poursuite contre son employeur. A cette occasion, il a appris que ce dernier faisait l'objet de très nombreuses poursuites, l'extrait du registre présentant, au jour du dépôt de la réquisition, plusieurs mentions de poursuites sur un total de neuf pages. De plus, par courrier du 19 novembre 2018, dont l'intimé a reçu une copie, l'assurance perte de gain a informé l'appelante qu'en raison de primes impayées, elle se voyait

- 19 - contrainte de suspendre le versement des indemnités journalières jusqu'au paiement de la totalité des primes dues, frais et intérêts compris. Au regard de ces éléments, on doit admettre, avec les premiers juges, que l'intimé était en droit de résilier avec effet immédiat son contrat de travail, en application de l'art. 337 CO. 5. Dès lors que l'existence d'un juste motif est confirmée, l'intimé a droit, conformément à l'art. 337b CO, à sa rémunération, y compris le treizième salaire, jusqu'à l'échéance du délai de congé légal, soit jusqu'au

### **E. 5**

Le demandeur a été en incapacité de travail à 100% en raison d'une maladie du 14 au 31 août 2018, selon certificat médical établi le 14 août 2018, dont copie a été transmise par le demandeur à la défenderesse par courriel du 14 août 2018 envoyé à 19h57, dans lequel le demandeur indiquait que ce certificat médical était « valable depuis ce soir ». Par courriel du même jour (14 août 2018) envoyé à 20h13, la défenderesse a notamment répondu au demandeur que la notification de son licenciement lui avait été « transmise ce matin à 0715

en présence d'un collaborateur » L'incapacité de travail du demandeur s'est prolongée jusqu'au 30 novembre 2018, selon certificats médicaux établis les 29 août, 28 septembre et 29 octobre 2018. Le demandeur a été déclaré apte au placement et à travailler à 100% dès le 26 novembre 2018 chez tout autre employeur que la défenderesse, par certificat médical du 21 novembre 2018, qui attestait que l'arrêt de l'activité professionnelle du demandeur au service de la partie défenderesse était impératif.

#### **E. 6**

Dans un courrier du 16 août 2018, le demandeur a fait opposition à son licenciement en ces termes : « J'ai pris acte de la résiliation d'hier de mon contrat de travail par vos soins. Toutefois, je tiens à préciser que, conformément au contrat de travail du 4 octobre 2017 nous liant, le délai de congé, à partir de la 2e année de service, est de 3 mois.

- 6 - Partant, le contrat de travail arrive à terme – non pas le 31 octobre prochain comme vous l'indiquez dans votre courrier – mais bien le 30 novembre 2018. Cela étant et dans l'hypothèse où mon incapacité de travail se prolongerait au-delà du 31 août 2018 (certificat d'incapacité de travail qui vous a été dûment transmis [sic] par courriel hier soir), le terme précité sera prolongé, conformément à l'article 336c CO. Dans tous les cas, je fais formellement opposition à mon licenciement conformément aux articles 336ss CO, car je considère les motifs invoqués comme abusifs. (...) ».

#### **E. 7**

Dans un courrier du 20 août 2018, la défenderesse a indiqué ce qui suit au demandeur : « Nous allons envoyer votre certificat médical à l'assurance perte de gain et donner le numéro de votre compte bancaire afin qu'elle vous verse directement les indemnités. (...) Voici le décompte pour le mois de juillet : Total salaire : Fr. 5'154.70 Versement du 31.07.2018 Fr. 4'900 Solde : Fr. 254.70 Ce montant sera versé sur votre compte cette semaine (votre fiche de salaire est jointe à la présente). »

#### **E. 8**

Le demandeur a adressé plusieurs mises en demeure à la défenderesse. En particulier, par courriel de son représentant du 12 septembre 2018, il a écrit ce qui suit au représentant de la défenderesse : « (...) votre mandant est débiteur du versement du salaire pour l'entier du mois d'août 2018 et particulièrement, pour la période du 1er au 14 août. Nous le mettons en demeure de verser ledit salaire dans un délai de 3 jours ouvrables. De plus, nous demandons un décompte détaillé (avec les dates précises) des dates de vacances fixées en 2018 ainsi que le solde restant de 2017. (...) En ce qui concerne les frais de repas, ceux du mois de juin dernier n'ont pas été versés (sur 16 jours). Partant, votre mandant est débiteur d'un montant de CHF 320.- à ce titre à verser également dans les trois jours. »

- 7 - Dans un courrier du 14 septembre 2018, le demandeur a lui-même mis en demeure la défenderesse dans les termes suivants : « A ce jour, je n'ai toujours pas reçu le salaire d'août 2018 tant celui concernant la période où j'étais en capacité de travail que celui qui doit être versé par votre assurance perte de gain maladie. (...) Au vu de ce qui précède, je vous mets en demeure de me verser l'entier de mon salaire correspondant au mois d'août 2018 et dans un délai de 3 jours ouvrables. A défaut de paiement dans un délai de 3 jours ouvrables, je serai dans l'obligation de procéder au recouvrement par la voie judiciaire et je n'hésiterai pas à demander des intérêts de retards ainsi que des dommages et intérêts. » Par courrier du 24 septembre 2018, le représentant du demandeur a derechef mis la

défenderesse en demeure pour le paiement du salaire d'août 2018 ainsi que pour les frais de repas du mois de juin 2018. Il a procédé de même par courrier du 1er octobre 2018, dans lequel il a également mis la partie défenderesse en demeure pour le paiement du salaire du mois de septembre 2018.

#### **E. 9**

Le 8 octobre 2018, le R. \_\_\_\_\_, assurance perte de gain de la défenderesse, a payé les indemnités journalières avec effet rétroactif au 15 août 2018. Selon décompte du 8 octobre 2018, le demandeur a ainsi reçu 5'021 fr. 64 pour la période du 15 août au 14 septembre 2018 et 2'770 fr. 56 pour la période du 15 au 30 septembre 2018.

#### **E. 10**

Par requête de conciliation du 18 septembre 2018, le demandeur a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer un montant brut de 4'021 fr. 30, après déduction des cotisations sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2018 (I), et un montant de 320 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juillet 2018 (II).

#### **E. 11**

Par courriel du 11 octobre 2018 adressé au représentant du demandeur, [...], collaboratrice chez R. \_\_\_\_\_, a indiqué qu'elle avait

- 8 - reçu les documents de l'employeur en date du 14 septembre 2018. La défenderesse a toutefois allégué dans ses écritures qu'à chaque réception d'un certificat médical du demandeur, elle le transmettait immédiatement au R. \_\_\_\_\_. Elle a produit à cet égard quatre courriers envoyés au R. \_\_\_\_\_ les 20 août, 4 et 18 septembre ainsi que 2 octobre 2018, auxquels était à chaque fois joint un certificat d'incapacité de travail du demandeur.

#### **E. 12**

A la suite de l'audience de conciliation du 23 octobre 2018, le juge de la conciliation a rendu une proposition de jugement datée du 24 octobre 2018, condamnant la défenderesse au paiement en faveur du demandeur des montants réclamés par ce dernier à hauteur de 4'021 fr. 30 bruts, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2018, et de 320 fr. nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juillet 2018. Le 9 novembre 2018, la défenderesse, par l'intermédiaire de son représentant, a formé opposition à la proposition de jugement du 24 octobre 2018. Partant, le tribunal a délivré le 14 novembre 2018 une autorisation de procéder au demandeur.

#### **E. 13**

En date du 31 octobre 2018, le demandeur a déposé une réquisition de poursuite contre la défenderesse auprès de l'Office des poursuites du Jura Nord-vaudois, portant sur deux créances libellées comme suit : « 1. Proposition de Jugement rendu [sic] par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois daté du 24 octobre 2018 (ch. I) – CHF 4'021.30 – Intérêt 5% dès le 01/09/2018 2. Propo. Jugement du Tribunal du 24 octobre 2018 (ch. II) – CHF 320.00 – Intérêt 5% dès le 01/07/2018 ». Il est précisé que l'extrait du registre des poursuites relatif à la défenderesse présentait, au jour du dépôt de la réquisition de poursuite précitée, plusieurs mentions de poursuites intentées à son encontre sur un total de neuf pages.

- 9 - A la suite du dépôt de la réquisition de poursuite, un commandement de payer a été notifié à la défenderesse le 16 janvier 2019, sous le numéro de référence de la poursuite [...]. La défenderesse y a fait opposition totale le jour même.

#### **E. 14**

Par courrier du 19 novembre 2018, dont le demandeur a reçu une copie, le R. \_\_\_\_\_ a informé la défenderesse qu'en raison de primes impayées, elle se voyait contrainte de suspendre le versement des indemnités journalières, jusqu'au paiement de la totalité des primes dues, frais et intérêts compris.

#### **E. 15**

Par courrier du 23 novembre 2018, le demandeur a résilié son contrat de travail avec effet immédiat dans les termes suivants : « Malgré moult mises en demeure, j'ai été sans salaire durant 2 mois, car vous avez volontairement tardé à transmettre mon incapacité de travail à votre assurance perte de gain maladie (le R. \_\_\_\_\_) qui a réceptionné lesdits certificats le 14 septembre dernier. De plus, vous n'avez toujours pas payé le solde du salaire d'août 2018 ainsi que mes frais de repas de juin 2018, montant total de CHF 4'341.30.-. Pour ce faire, j'ai dû agir en justice et vous ne vous êtes même pas présenté lors de l'audience de conciliation devant le Tribunal de Prud'hommes à Yverdon-les-Bains le 23 octobre dernier. Vous avez fait opposition au Jugement et, dès lors, je dois encore agir en justice...En plus d'une réquisition de poursuites déjà effectuée. En sus, le R. \_\_\_\_\_, par courrier du 19 ct, m'a informé qu'il ne verserait plus mes indemnités journalières par suite de défaut de paiement des primes de votre part. Cette situation n'est tout simplement plus supportable psychologiquement et il m'apparaît impossible de revenir travailler chez vous pour effectuer mon préavis. Par ailleurs, mon médecin peut le certifier. Au vu de ce qui précède, je résilie avec effet immédiat le contrat de travail nous liant, au sens des articles 337ss CO, et vous met en demeure non seulement de payer le délai de congé auquel j'ai droit mais également du versement des indemnités journalières pour le mois de novembre. »

- 10 -

#### **E. 16**

Le 17 décembre 2018, la Caisse de chômage U. \_\_\_\_\_ (ci- après : la partie intervenante) a ouvert le droit à l'indemnité de chômage au demandeur avec effet au 26 novembre 2018. L'indemnité journalière se montait à 80% du gain assuré, soit à 243 fr. 10. Selon décompte du 18 décembre 2018, la partie intervenante a indemnisé le demandeur pour la période de contrôle du 26 novembre 2018 au 31 décembre 2018, pour un montant net total de 5'259 fr. 25. Le même jour, la partie intervenante a envoyé un avis de subrogation au demandeur lui indiquant notamment que tout accord qu'il conclurait avec la partie défenderesse ne la lierait pas. En date du 20 décembre 2018, la partie intervenante a envoyé un avis de subrogation à la défenderesse l'invitant à lui verser le montant de 5'259 fr. 25 correspondant aux périodes de contrôle indemnisées de novembre et décembre 2018.

#### **E. 17**

Par demande du 21 décembre 2018, C. \_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'A. \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui payer un montant brut de 29'102 fr. 95, avec intérêts au 23 novembre 2018 (I), et un montant de 320 fr., avec intérêts au 1er juillet 2018 (II). A l'appui de sa demande, il a notamment produit ses fiches de salaire relatives à la période de janvier à juillet 2018, lesquelles font état des paiements suivants, à chaque fois calculés sur

la base d'un salaire horaire : - 6'528 fr. pour le mois de janvier 2018 ; - 5'771 fr. 50 pour le mois de février 2018 ; - 6'341 fr. pour le mois de mars 2018 ; - 6'035 fr. pour le mois d'avril 2018 ; - 6'290 fr. pour le mois de mai 2018 ; - 5'695 fr. pour le mois de juin 2018 ; - 6'026 fr. 50 pour le mois de juillet 2018.

- 11 - S'y ajoutent, pour les mois de février à juillet 2018, les montants suivants reçus à titre de frais de repas : - 240 fr. pour le mois de février 2018 (12 x 20) ; - 100 fr. pour le mois de mars 2018 (5 x 20) ; - 240 fr. pour le mois d'avril 2018 (12 x 20) ; - 300 fr. pour le mois de mai 2018 (15 x 20) ; - 320 fr. pour le mois de juin 2018 (16 x 20) ; - 200 fr. pour le mois de juillet 2018 (10 x 20). A noter encore qu'aucune référence n'est faite dans les fiches de salaire à un quelconque paiement additionnel relatif au salaire pendant les vacances de l'employé, ni au paiement d'un treizième salaire.

#### **E. 18**

Par acte du 21 décembre 2018 intitulé « requête de conciliation », la partie intervenante a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser un montant de 5'259 fr. 25 majoré de 5% d'intérêts à partir de l'échéance légale, ses droits restant réservés pour le surplus et les frais et dépens étant mis à la charge de la défenderesse. Le 28 décembre 2018, le tribunal a informé la partie intervenante que la demande au fond venait d'être déposée et que son acte serait ainsi traité comme une requête d'intervention.

#### **E. 19**

Par courrier du 21 janvier 2019, le demandeur, par le biais de son représentant, a modifié ses conclusions en ce sens qu'A. \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui payer un montant de 29'102 fr. 95, avec intérêts au 23 novembre 2018 (I), ainsi qu'un montant de 320 fr., avec intérêts au 1er juillet 2018 (II), et à ce que soit prononcée la mainlevée définitive de l'opposition formée le 16 janvier 2019 par A. \_\_\_\_\_ au commandement de payer n° [...] de l'Office des poursuites du district du Jura-Nord vaudois (III), avec suite de frais et dépens (IV).

#### **E. 20**

Selon décompte du 1er février 2019, la partie intervenante a indemnisé le demandeur à hauteur de 5'719 fr. 85 pour le mois de janvier 2019.

- 12 -

#### **E. 21**

Par courrier du 5 février 2019 adressé au tribunal, la partie intervenante a pris des conclusions complémentaires tendant à ce que la défenderesse soit condamnée à verser « en supplément de sa première demande du 21.12.02018 » un montant de 5'719 fr. 85 majoré de 5% d'intérêts à partir de l'échéance légale, les frais et dépens étant mis à la charge de la défenderesse.

#### **E. 22**

Selon décompte du 1er mars 2019, la partie intervenante a indemnisé le demandeur à hauteur de 4'973 fr. 80 pour le mois de février 2019.

#### **E. 23**

Par déterminations du 14 mars 2019, la défenderesse a conclu à l'irrecevabilité de la demande de la partie intervenante. Par réponse du même jour, elle a conclu au rejet de la demande. En annexe de sa réponse, la défenderesse a notamment produit une « Feuille

vacances 2018 », présentée sous la forme d'un tableau Word, censée représenter les jours de vacances pris par le demandeur durant l'année 2018. Ce document, qui n'est complété par aucune pièce justificative, n'est pas signé par l'employé. Il est également relevé, à ce même sujet, que le tribunal a requis production, en dates des 8 et 31 mai 2019, en main de la défenderesse, du calendrier exact des jours de vacances pris par le demandeur. Aucune suite n'a été donnée à ces réquisitions.

#### **E. 24**

Une audience de jugement s'est tenue le 6 juin 2019, en présence du demandeur, assisté d'un représentant du U. \_\_\_\_\_, et de la partie intervenante. Personne ne s'est en revanche présenté pour la partie défenderesse, bien que celle-ci ait été dûment convoquée. Lors de cette audience, le demandeur a précisé ses conclusions telles que complétées dans le courrier de son représentant du 21 janvier 2019 en ce sens que les intérêts auxquels il concluait aux chiffres I et II étaient de 5% l'an.

- 13 - Il a en outre déclaré ceci lors de son audition : « Je confirme avoir résilié mon contrat avec effet immédiat suite au courrier de l'assurance perte de gain du 19 novembre 2018 qui informait mon employeur de la suspension du versement des indemnités journalières qui me revenaient. Je n'ai pas essayé de contacter mon employeur suite à ce courrier et ai décidé de résilier immédiatement mon contrat du fait que je savais de par mes expériences passées, dont la procédure déposée par-devant le Tribunal et l'absence de la défenderesse à l'audience de conciliation, qu'il ne répondrait pas. Il était très fréquent par exemple que je lui demande des documents pour les impôts ou d'autres pièces et qu'il ne les produisait pas, ni ne répondait à mes courriels. Quand on a un patron qui vous dit qu'il fait ce qu'il veut, que c'est lui qui commande et qu'il s'en fout, l'utilité de lui écrire apparaît vaine, c'est peine perdue. (...) S'agissant de mes vacances, je confirme que la défenderesse m'avait forcé à prendre congé le 1er mai 2018 ainsi que le vendredi 11 mai, soit au lendemain de l'Ascension. Pour ce qui est du jour et demi porté en solde pour le mois de juin 2018, je reconnais un jour mais je conteste le demi-jour supplémentaire, que je n'ai jamais pris. Par ailleurs, je confirme que la défenderesse m'avait informé en février 2018 que je disposais d'un solde de 5 jours de vacances pour 2017. Malgré mes demandes, elle ne m'a toutefois jamais donné un décompte précis. » La partie intervenante a pris des conclusions complémentaires dans un courrier produit à l'audience du même jour, tendant à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser, en supplément de ses demandes des 20 décembre 2018 et 5 février 2019, un montant de 4'973 fr. 80, plus intérêts à 5% à partir de l'échéance légale, ceci pour le mois de février 2019, les frais et dépens étant mis à la charge de la défenderesse. En droit : 1.

#### **E. 28**

février 2019. Les calculs des premiers juges n'étant contestés que dans l'hypothèse où les justes motifs devaient être niés, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également. 6. En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.