

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 janvier 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Merkli et Kühnlein, juges
Greffière : Mme Schwab Eggs

Art. 337 CO ; art. 27 et 30 LPGA

Statuant sur l'appel interjeté par **J._____ SA**, au [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 26 mai 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **T._____**, à [...], et **UNIA CAISSE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, demandeurs, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 26 mai 2020, adressé pour notification aux parties le même jour, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou le tribunal de prud'hommes) a partiellement admis la demande de T. _____ (I), a admis la demande de la Caisse de chômage Unia (II), a rejeté la demande reconventionnelle de J. _____ SA (III), a dit que J. _____ SA était débitrice de T. _____ et lui devait immédiatement paiement du montant brut de 14'942 fr. 25, sous déduction des charges sociales du montant pour lequel Unia Caisse de chômage était subrogée selon chiffre VI ci-dessous, avec intérêt à 5 % l'an dès le 7 juin 2018 (IV), a dit que J. _____ SA était débitrice de T. _____ du montant net de 4'500 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 7 juin 2018 (V), a dit que Unia Caisse de chômage était subrogée dans les droits de T. _____, à concurrence du montant net de 9'915 fr. 20, avec intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2018, montant à verser directement à ladite Caisse (VI), a dit que J. _____ SA versera à T. _____ 800 fr. à titre de dépens (VII), a rejeté au surplus toutes autres ou plus amples conclusions (VIII) et a statué sans frais (IX).

En droit, appelés à statuer sur une demande contestant le licenciement avec effet immédiat de l'employé, les premiers juges ont estimé que c'était à tort que l'employeuse avait compris que son employé avait abandonné son emploi, son refus d'accepter le retour de l'intéressé, signifié le 11 juin 2018, devant être considéré comme un licenciement avec effet immédiat non justifié, de sorte que les conclusions reconventionnelles de l'employeuse en réparation du préjudice subi devaient être rejetées.

Le tribunal a retenu dans ce contexte que plusieurs témoins avaient été entendus mais qu'aucun n'avait assisté à l'altercation. [...] avait juste entendu son père répéter plusieurs fois à l'employé « Si tu ne veux pas faire ça, tu peux rentrer chez toi, mais ça sera considéré comme un abandon d'emploi ». [...], D. _____ et [...], pour leur part, ont eu l'impression que c'était l'employé qui avait pris la décision de partir,

lorsqu'ils ont discuté avec lui après l'altercation. B.W._____ avait été un peu plus nuancée, expliquant que T._____ était persuadé avoir été licencié par son mari A.W._____ ; elle avait essayé de rassurer l'employé en lui disant que ce n'était pas le cas et en lui proposant de revenir le lendemain. L'intéressé n'aurait toutefois rien voulu savoir, précisant qu'il avait sa fierté. Lors de son audition en qualité de partie, T._____ avait reconnu que B.W._____ avait tenté de le calmer et lui avait demandé de revenir le lendemain ou le surlendemain. Pour lui, la décision de A.W._____, qui ne voulait plus le revoir dans l'entreprise, était toutefois irrévocable.

Pour le tribunal, T._____ avait mal interprété les paroles de A.W._____ et pensait réellement avoir été licencié. Bien que B.W._____ ait essayé de le rassurer sur ce point et sur son avenir dans l'entreprise, il semblait certes décidé le jour-même à ne plus revenir. Comme l'avaient indiqué les témoins [...], [...] et B.W._____, il était toutefois passablement perturbé par l'altercation avec A.W._____. Compte tenu de ces circonstances, l'employeuse ne pouvait pas encore conclure à un abandon d'emploi. Il lui appartenait de mettre au préalable formellement son employé en demeure de reprendre le travail. Le tribunal a considéré que la situation était comparable à celle visée par l'arrêt du Tribunal fédéral dans son arrêt du 7 décembre 1999 publié in JAR 2000 227.

Le tribunal a en outre rejeté le moyen de la défenderesse qui tendait à ce que l'on impute sur le salaire dû à l'intimé durant le délai de congé le revenu que celui-ci aurait pu réaliser s'il avait accepté les propositions qui lui avaient été faites les 29 juin et 5 juillet 2018 de travailler comme employé de production aux mêmes conditions salariales jusqu'au 31 août 2018. Selon le tribunal, il est établi que le demandeur n'avait pas eu connaissance de ces propositions, ni directement ni indirectement, et on ne saurait par ailleurs lui opposer un prétendu manquement de la Caisse de chômage Unia. Contrairement à ce que soutenait l'appelante, ses lettres des 29 juin et 5 juillet 2018 n'étaient en effet pas particulièrement claires. A leur lecture, la Caisse de chômage

Unia pouvait raisonnablement comprendre que l'appelante s'était adressée ou s'adresserait parallèlement à l'intimé et qu'elle l'informait simplement des démarches entreprises ou à entreprendre. Du reste, à aucun moment l'appelante ne lui avait demandé de communiquer à l'intimé les propositions faites. Si la Caisse de chômage Unia était subrogée dans les droits de l'assuré à concurrence des indemnités versées, elle n'était pas son représentant ou son mandataire dans ses démarches ou ses rapports à l'égard de son ex-employeur. En outre, vu le manque de clarté des lettres des 29 juin et 5 juillet 2018, c'est en vain que l'appelante invoquait l'art. 27 LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1), qui imposait aux assureurs une obligation générale de renseigner et qui aurait dû selon elle contraindre la Caisse de chômage Unia à la rendre attentive à son erreur et à l'inviter à s'adresser directement à l'intimé. De toute manière, il était douteux que les employeurs puissent être considérés comme des « personnes intéressées » au sens de cette disposition.

B. Par acte motivé non daté et remis à la Poste le 25 juin 2020, J._____ SA a fait appel de ce jugement. La société a conclu, sous suite de frais et dépens, principalement, à sa réforme en ce sens que la demande du 28 novembre 2018 de T._____ et la demande du 20 décembre 2018 d'Unia Caisse de chômage soient rejetées et que, reconventionnellement, T._____ soit son débiteur et lui doive paiement de 17'620 fr. 20 avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 juin 2018. Subsidiairement, J._____ SA a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour qu'elle procède dans le sens des considérants de l'appel. A l'appui de son appel, elle a produit deux pièces dites de forme.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. J._____ SA a pour but « tant en Suisse qu'à l'étranger, l'importation, l'exportation et la distribution de produits alimentaires et autres et tous services de conseils s'y rapportant ». B.W._____ en est l'administratrice-présidente, au bénéfice de la signature individuelle, et A.W._____ l'administrateur délégué, au bénéfice de la signature collective à deux.

L'activité de J._____ SA porte essentiellement sur la production et la transformation de produits ultra-frais (fruits et légumes). Elle atteint son pic durant les mois d'avril à octobre.

De par son activité, la société bénéficie du régime dérogatoire prévu aux art. 4 et 52 OLT2 (ordonnance 2 relative à la loi sur le travail [Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs] ; RS 822.112) et est ainsi autorisée à occuper des travailleurs le dimanche.

2. Par contrat de travail du 10 février 2016, T._____ a été engagé par J._____ SA en qualité d'employé de production polyvalent, avec une entrée en fonction le 1^{er} mars 2016. La durée de travail était fixée à 45 heures par semaines. Le droit aux vacances s'élevait à 20 jours ouvrables. Le salaire convenu était de 3'500 fr. brut par mois. S'agissant du 13^e salaire, le contrat prévoyait ce qui suit : « le 13^{ème} salaire est accordé après une année civile de travail au sein de l'entreprise ».

Par avenant du 30 décembre 2016, T._____ a été promu au poste de sous-chef de production à compter du 1^{er} janvier 2017. Son salaire est passé à 4'250 fr. brut par mois, puis à 4'500 fr. à compter du 1^{er} avril 2017. L'avenant précisait ce qui suit : « (...) en tant que cadre vous n'êtes plus soumis à des horaires pour autant que les tâches qui vous sont confiées soient correctement exécutées ». Il renvoyait pour les autres conditions au contrat du 10 février 2016.

3. Le secteur production de J._____ SA comprend une quinzaine d'employés. Ces derniers sont répartis en plusieurs équipes en fonction du

type de produits à préparer (sandwichs, fruits et légumes, yaourts), avec des horaires décalés.

Le chef et le sous-chef de production sont chargés de l'organisation et de la supervision des commandes. Ils participent également à leur exécution. Ils se suppléent l'un l'autre lors des week-ends et de leurs vacances respectives.

Les commandes sont traitées le jour-même pour une livraison le lendemain. Elles sont effectuées par téléphone, par courrier électronique ou par fax. D._____, employée au service-client de l'entreprise, les introduit dans le système informatique et transmet ensuite les bons de commande au service de production. Pour des raisons logistiques, une heure limite de traitement a dû être introduite. Elle est passée progressivement de 16 h à 14 h 30. Ce délai est rappelé dans le catalogue de produits et ressort notamment d'un échange du 4 juin 2018 entre A.W._____ et D._____ sur le groupe WhatsApp « Production ».

4. Le 6 juin 2018, à 14h30, D._____ a informé T._____ que deux clients habituels n'avaient toujours pas passé commande. Celui-ci lui a répondu que les équipes qui étaient au maximum de leurs capacités ne prendraient plus de nouvelles commandes.

Les commandes attendues ont été finalement passées à 14 h 40.

A.W._____ a fait savoir à T._____ par le biais du groupe WhatsApp « Production » qu'il fallait accepter ces commandes. Il s'est déplacé ensuite dans le local de production pour sommer l'intéressé de traiter les commandes. T._____ s'y est opposé.

Les versions des parties divergent sur la suite. Selon T._____, A.W._____ lui aurait dit que s'il n'était pas d'accord d'obliger les gens à faire des heures supplémentaires, il ne voulait plus le voir dans l'entreprise. Il lui aurait précisé d'aller rendre ses habits de travail, son

badge et les clés de l'entreprise à [...], responsable administrative au sein de la société, en partant. Comprenant qu'il était licencié, T._____ serait parti en rendant ses affaires.

Selon J._____ SA en revanche, c'est T._____ qui aurait pris la décision de quitter son poste de travail sur le champ et de rendre ses affaires. A [...] et B.W._____ qui ont tenté de le calmer et lui ont demandé de revenir le lendemain, il aurait répondu qu'il ne reviendrait pas sur sa décision et qu'il avait sa fierté.

Le même jour, A.W._____ a exclu T._____ du groupe WhatsApp « Production ». J._____ SA a adressé par ailleurs à l'intéressé une lettre intitulée « Abandon de poste » ainsi libellée :

« Monsieur,
Vous êtes salarié de notre entreprise depuis le 1^{er} mars 2016 et avez été promu au poste de Sous-chef de production en janvier 2017, une place de ce fait considérable dans notre équipe.
Or ce jour, vous avez refusé d'exécuter une commande pour un client important en raison d'une transmission retardée de quelques minutes, malgré un ordre émanant de la Direction.
A la suite de ce désaccord, vous avez pris la décision abrupte de rendre vos affaires professionnelles et de quitter votre poste de travail sur le champ. Nous avons toutefois tenté de rétablir un dialogue en vous proposant de revenir le lendemain à tête reposée, cependant vous avez choisi, et ce fermement, de nous quitter définitivement.
Force est de constater que votre absence injustifiée pénalise la productivité de l'entreprise, nous serions en droit de prélever un quart de votre salaire mensuel ainsi que les frais inhérents à votre remplacement à titre de compensation pour le dommage subi.
Nous souhaitons toutefois éviter d'en arriver là au vu de votre travail et de nos rapports précédent ce jour. Votre contrat sera ainsi arrêté au 6 juin 2018 et nous réglerons en sus votre solde de vacances.
Vous recevrez sous pli séparé votre certificat de travail ainsi que votre certificat de salaire pour l'année en cours. »

Par lettre du 7 juin 2018, T._____ a contesté fermement avoir pris l'initiative d'abandonner son poste de travail. Il a précisé que l'ensemble du personnel de la production était épuisé depuis plusieurs mois par une surcharge de travail et par un cumul d'heures supplémentaires à la chaîne ; il a ajouté que cette situation ne pouvait pas persister, ce dont il avait rendu son employeuse attentive. Il a déclaré

enfin être à disposition pour reprendre son poste de travail à tout moment et, pour le cas où on refuserait de lui fournir du travail, son salaire serait dû.

J._____ SA lui a répondu le 11 juin 2018. Elle a rappelé sa version des faits et a refusé les services de T._____, en expliquant ce qui suit :

« Suite à votre départ brutal, nous avons dû immédiatement réorganiser l'équipe de production et promouvoir d'autres collaborateurs afin de vous remplacer. Il n'est, par conséquent et vis-à-vis de ces personnes, plus possible de revenir en arrière et dans tous les cas la confiance est rompue. »

5. T._____ s'est alors inscrit au chômage. La Caisse de chômage Unia lui a ouvert un délai-cadre d'indemnisation du 8 juin 2018 au 7 juin 2020.

Le 27 juin 2018, la Caisse de chômage Unia a adressé à J._____ SA un avis de subrogation. Elle l'a informée qu'au vu des éléments à sa disposition, elle considérait que T._____ avait droit à son salaire jusqu'au 31 août 2018. Elle l'a rendue attentive sur le fait qu'en vertu de la subrogation, tout versement ou acte juridique en rapport avec les créances subrogées conclu avec la personne assurée ne la libérait pas de son obligation à son égard.

La société a répondu le 29 juin 2018 à la Caisse de chômage Unia, en rappelant et maintenant sa version des faits. Elle a précisé ce qui suit :

« Bien que le poste de M. T._____ ait fait l'objet d'une promotion interne, il nous est possible de prévoir une place d'employé de production aux mêmes conditions et ce, jusqu'au 31 août 2018. Cette proposition est une mesure de conciliation et sous les réserves d'usage.

A cet effet, il peut prendre sans délai contact directement avec M. [...], Chef de production, afin qu'il lui indique ses horaires. Si toutefois, votre assuré trouvait un nouvel emploi entre temps, nous le libérons sans contrainte. »

J._____ SA a informé le 5 juillet 2018 la Caisse de chômage Unia que T._____ n'avait toujours pas pris contact avec le chef de production et qu'elle lui laissait un « ultime délai au 10 juillet 2018 » pour se présenter au travail, à défaut de quoi l'offre serait retirée.

J._____ SA n'a pas informé T._____ directement de ces propositions. De son côté, la Caisse de chômage Unia n'a pas transmis à l'intéressé une copie des lettres de J._____ SA des 29 juin et 5 juillet 2018.

6. a) Le 22 août 2018, T._____, agissant par l'intermédiaire du syndicat Unia, a saisi le tribunal de prud'hommes d'une requête de conciliation. Se plaignant d'un licenciement avec effet immédiat injustifié, il a fait valoir contre J._____ SA diverses prétentions, en particulier le paiement de son salaire durant le délai de congé et le versement d'une indemnité nette en compensation de son licenciement injustifié.

La Caisse de chômage Unia s'est constituée partie intervenante. Elle a conclu à ce qu'elle soit subrogée dans les droits de T._____ à concurrence des indemnités qu'elle lui avait versées.

L'audience de conciliation s'est tenue devant le Président du tribunal de prud'hommes le 24 septembre 2018. Elle s'est soldée par un échec. Une autorisation de procéder a alors été délivrée au demandeur ainsi qu'à la Caisse de chômage UNIA.

b) Les 28 novembre et 20 décembre 2018, T._____ et la Caisse de chômage Unia ont déposé leurs demandes au fond. T._____ a conclu à ce que J._____ SA soit condamnée au paiement du montant brut de 8'410 fr. 95 à titre de paiement du salaire jusqu'au 31 août 2018 (I), du montant brut de 3'000 fr. à titre de paiement du 13^e salaire (II), du montant brut de 6'656 fr. 50 à titre de paiement des heures supplémentaires (III), du montant net de 4'500 fr. à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié (IV), du montant brut de 3'062 fr. 50 à titre de 13^e salaire (V) et du montant brut de 4'370 fr. 05 à titre de

solde de vacances (VI), toutes conclusions faisant courir un intérêt de 5 % l'an, à compter du 7 juin 2018 pour les conclusions I à IV et VI et à compter du 1^{er} janvier 2017 pour la conclusion V.

La Caisse de chômage Unia a, pour sa part, conclu, sous suite de frais et dépens, à ce qu'il soit constaté qu'elle est titulaire, à hauteur de 9'915 fr. 20 d'une partie de la créance invoquée par T._____ (1), à ce que J._____ SA soit condamnée à lui verser le montant de 9'915 fr. 20 majoré de 5 % d'intérêt à partir de l'échéance légale (2).

Dans ses réponses des 11 février et 6 mai 2019, J._____ SA a conclu au rejet des conclusions de T._____ et de la Caisse de chômage Unia et, reconventionnellement, à ce qu'il soit constaté que T._____ soit son débiteur et lui doive immédiat paiement de la somme de 17'620 fr. 20 avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 juin 2018 ».

T._____ a déposé le 5 août 2019 une écriture complémentaire, dans laquelle il a confirmé ses conclusions et a conclu au rejet des conclusions reconventionnelles de J._____ SA.

c) Le tribunal de prud'hommes a tenu trois audiences de jugement, respectivement les 11 septembre 2019, 22 et 23 janvier 2020. Sept témoins ont été entendus à ces occasions, parmi lesquels [...] (fils de B.W._____ et A.W._____ et collaborateur au sein du secteur achats de l'entreprise), [...], D._____, [...] (concierge de l'entreprise) et B.W._____. Ces témoins ont notamment été interrogés sur les circonstances de l'altercation survenue le 6 juin 2018 entre T._____ et A.W._____. On extrait de leurs dépositions les passages suivants :

- [...] :

« [...] Depuis mon bureau j'ai entendu une altercation entre le demandeur [réd. : T._____] et A.W._____ à propos du traitement d'une commande arrivée après les heures ordinaires de réception. Je n'ai pas entendu grand-chose. C'était assez bref. J'ai entendu A.W._____ dire au demandeur : « Si tu ne veux pas faire ça, tu peux rentrer chez toi, mais ça sera considéré comme un abandon d'emploi. » Cela a été répété à plusieurs reprises. Dans mes souvenirs, le demandeur est parti. Je ne me

souviens pas l'avoir entendu dire quelque chose de particulier. Je m'attendais à ce que le demandeur revienne. Des altercations il y en a régulièrement. J'ai été surpris de ne pas le voir revenir étant donné que ça faisait quand même quelques années qu'il travaillait pour l'entreprise. »

- [...] :

« [...] Je me rappelle les circonstances dans lesquelles il a quitté l'entreprise. Un ou deux clients avaient passés des commandes après la limite de l'heure. Ma collègue a informé le demandeur par téléphone qu'il restait encore ces demandes à traiter car il s'agissait de bons clients. Ensuite je ne connais pas le déroulement exact des faits, mais je sais que le demandeur a raccroché au nez de ma collègue. Ma collègue est venue me demander ce qu'il fallait faire. Je lui ai répondu que je ne savais pas et qu'elle devait aller voir la direction. Ensuite cela s'est passé dans le secteur production et je ne sais pas ce qui s'est passé exactement. Un peu plus tard le demandeur est revenu à l'administration et a rendu tout son matériel (clé et badge). A la suite de quoi il est venu me voir, il était sous le coup de l'émotion. J'ai essayé de le raisonner et je lui ai dit de revenir à tête reposée, de ne pas partir comme ça. Le demandeur pleurait et m'a dit que pour les gens qui souhaitaient travailler il y aurait toujours du travail. Sur le moment son intention de partir m'a parue ferme. C'est pour cette raison que je souhaitais qu'il revienne à tête reposée. Ensuite il a été dire au revoir à ma collègue, mais je n'ai pas entendu ce qu'il lui a dit. »

- D. _____ :

« [...] Vous me demandez de vous expliquer dans quelles circonstances le demandeur a quitté l'entreprise. Tout est parti d'une commande arrivée tardivement. J'ai reçu la commande par téléphone, et j'ai tout de suite appelé la production pour les informer qu'il y avait encore une commande à traiter. J'ai eu le demandeur au téléphone, il m'a dit que c'était trop tard et qu'il ne voulait pas la faire. J'ai demandé à M. A.W. _____ si on pouvait laisser passer cette commande. Il m'a indiqué que c'était un client important, et que l'on ne pouvait pas ne pas faire cette commande. M. A.W. _____ s'est ensuite déplacé à la production pour parler directement avec le demandeur. Je ne sais pas exactement ce qu'ils se sont dit. Le demandeur est ensuite venu dans les locaux de l'administration, il a parlé d'abord à Mme [...], puis à Mme B.W. _____. Il est ensuite venu me dire au revoir, et m'a informé qu'il nous quittait. Il m'a dit qu'il avait eu des mots avec M. A.W. _____, mais ne m'a pas donné davantage de détails. Il m'a dit qu'il était décidé et qu'il ne voulait pas revenir en arrière. J'avais l'impression que c'était sa décision de partir. Tout le monde lui disait qu'il fallait parler, discuter, mais il était décidé à partir. J'ai moi-même essayé de le raisonner en lui disant que c'était regrettable. Je n'ai pas insisté, car le connaissant lorsqu'il prend une décision il s'y tient. »

- [...] :

« [...] J'étais présent le jour où il est parti. J'ai entendu des haussements de voix. Je suis donc sorti de la pièce dans laquelle j'étais. J'ai rencontré M. A.W. _____ qui m'a dit que le demandeur souhaitait partir. Je n'ai pas demandé davantage de détails. Je suis entré ensuite dans le vestiaire pour demander au demandeur ce qu'il se passait. Je lui ai demandé de se calmer, de ne pas faire l'imbécile. Il m'a répondu « J'en ai marre, j'ai ma fierté ». Je n'ai pas insisté plus que cela et je suis ressorti. Il était assez énervé. Pour moi, sa décision de partir était ferme. »

- B.W. _____ :

« [...] Vous me demandez de vous expliquer dans quelles circonstances le demandeur a quitté l'entreprise. Je me trouvais dans les locaux de l'administration, et le demandeur était dans les locaux de la production. J'ai compris par ma collègue qu'il y a eu un refus du demandeur de traiter une commande. Ma collègue a demandé à mon époux de se déplacer pour voir ce qu'il se passait au niveau de la production. Ensuite, j'ai vu le demandeur qui est venu dans les locaux de l'administration. Je lui ai demandé de venir dans mon bureau afin d'en parler. Je lui ai demandé de me raconter ce qu'il s'était passé. Il a répondu qu'il avait refusé une commande qui, selon lui, était arrivée trop tard. J'ai tenté de lui expliquer que cela n'était pas aussi simple, que l'on ne pouvait pas refuser d'exécuter une commande juste en raison de son impression. J'ai reconnu qu'on n'avait pas de directive claire par rapport aux heures de traitement des commandes. On avait effectivement mis en place un délai fixé à 14h30. En même temps, nous savions qu'il fallait avoir une certaine flexibilité au niveau de la réception des commandes, notamment en fonction de l'importance du client ou du volume de la commande. Nous sommes une petite entreprise, qui ne peut pas se permettre de refuser des commandes. Le demandeur paraissait surpris. Je lui ai dit de réfléchir. Il m'a expliqué ensuite qu'il avait eu une discussion animée avec M. A.W. _____. Il m'a dit qu'il pensait que mon époux l'avait licencié. Je lui ai clairement dit que ce n'était pas du tout le cas, et que personne ne l'avait pas licencié. A ce moment, je lui ai proposé de rentrer chez lui, de se reposer et de revenir le lendemain. Le demandeur m'a répondu que sa décision était prise, qu'il avait sa fierté et qu'il n'allait pas revenir en arrière. J'ai insisté, en lui expliquant qu'on avait toujours apprécié sa motivation et son engagement, que l'on pouvait certainement trouver une solution. Le demandeur m'a dit que cela ne servait à rien. Il s'est levé et il s'est dirigé vers Mme [...]. Je n'ai pas assisté à leur discussion, mais je pense qu'il a répété ce qu'il m'a dit.

[...]

[...] je n'ai rien remarqué de particulier sur son état psychologique au début de notre discussion. C'est au moment où j'ai dit que l'on appréciait ses efforts et son engagement qu'il a apparu touché par mes paroles. Il était plutôt émotif. J'ai dit au demandeur que nous ne pouvions pas aller contre sa volonté, qu'il devait réfléchir. Nous avons ensuite rédigé le courrier du 6 juin, lorsque nous avons compris que sa décision était

irrévocable. Je précise que le demandeur a dit au revoir à plusieurs de ses collègues et a pris ses affaires. Pour moi, cela paraissait relativement clair qu'il ne reviendrait plus. Je précise que nous avons reçu le courrier du demandeur du 7 juin 2018, que bien plus tard. A mon souvenir 4 jours après. S'il était revenu le lendemain, j'aurais accepté de le reprendre. »

Lors de leurs interrogatoires en qualité de parties, T. _____ et A.W. _____, pour la défenderesse, ont confirmé leurs positions respectives. Ils ont donné par ailleurs les précisions suivantes sur les circonstances de leur altercation :

- T. _____ :

« [...] Ce jour-là, le chef de production était absent. Nous n'étions que 8 personnes, plus un plongeur, ce qui n'était pas suffisant. Je précise que le lundi, mercredi et vendredi, nous avons toujours beaucoup de travail, en raison de livraisons faites en Suisse-allemande. Nous avons du retard par rapport au traitement des commandes ordinaires. A 14h30, j'ai terminé le travail avec l'équipe du sous-sol. Je suis monté dans le bureau de M. [...]. J'ai appelé Mme D. _____, pour lui demander si toutes les commandes avaient été introduites dans le système. Elle m'a répondu que toutes les commandes reçues avaient été introduites dans le système, mais que deux clients habituels n'avaient pas encore transmis leurs commandes. Je lui ai dit que je ne pouvais pas attendre plus vu les circonstances. Je devais en effet sortir le rapport pour distribuer le travail aux équipes. J'ai sorti le rapport et j'ai réparti le travail aux ouvriers. Vers 14h45-50, M. [...] m'a transmis une nouvelle commande. Elle émanait de [...]. Je lui ai répondu qu'il fallait appeler Mme D. _____, car on n'était pas en mesure de la faire. Il est parti, et quelques minutes plus tard, il est revenu avec une deuxième nouvelle commande. Il s'agissait d'un autre client, [...]. Je lui ai répondu la même chose, et il est parti. Tout de suite après, M. A.W. _____ m'a appelé. Il m'a demandé pourquoi je ne pouvais pas traiter ces nouvelles commandes. Je lui ai expliqué par téléphone que nous n'étions pas suffisamment d'ouvriers. Je lui ai également fait un compte rendu de ce qui avait été fait, et de ce qui restait encore à faire, sans tenir compte de ces nouvelles commandes. Il a raccroché le téléphone, et 2-3 minutes après il est venu à la production. Je lui ai répété que nous n'étions pas suffisamment. Il m'a demandé ce que je faisais ici si je n'étais pas d'accord d'obliger les gens à faire ces commandes. Je lui ai répondu que je ne pouvais pas les obliger à rester. J'avais en effet des collègues qui avaient travaillé 10 jours de suite sans congé, à raison de 10-11 heures par jour. Il m'a dit que si je n'étais pas d'accord de le faire, je devais rendre mes affaires à Mme [...]. Il a ajouté qu'il ne voulait plus me voir dans l'entreprise. Je lui ai donc dit : « Je pars, je ne peux pas le faire. ». Il m'a ensuite dit que je n'aurai plus de salaire, qu'il allait me poursuivre au Tribunal. J'ai pris mes affaires et je me suis rendu dans le vestiaire pour me changer. C'est là que j'ai vu M. [...], qui m'a demandé ce qu'il se passait. Je lui ai répondu

que M. A.W. _____ ne voulait plus me voir. Ensuite, je me suis rendu à l'administration. Mme [...] était au téléphone, elle m'a fait signe d'aller dans le bureau de Mme B.W. _____. Elle savait qu'il y avait eu un problème, mais ne connaissait pas les détails. Elle a tenté de me calmer en expliquant que cela allait passer, que je connaissais M. A.W. _____. Elle m'a dit de rentrer, de me calmer un peu et de revenir le lendemain ou surlendemain, une fois calmé. Elle a ajouté que cela allait s'arranger. Je lui ai répondu que M. A.W. _____ m'avait licencié et ne voulait plus me voir dans l'entreprise. Elle m'a remercié pour mon travail. Je suis sorti du bureau et suis allé dans celui de Mme [...]. Je lui ai dit au revoir. Elle m'a demandé si je partais, je lui ai dit que oui. Je suis passé ensuite dans le bureau de Mme D. _____ pour lui dire au revoir également. Mme D. _____ m'a dit que c'était dommage ce qu'il s'était passé. J'ai répété : « si le patron ne veut plus me voir dans l'entreprise, alors je pars. ». Et je suis parti. »

- A.W. _____ :

"[...] Je me rappelle que Mme D. _____ m'a dit qu'il y avait un problème à la production et que le demandeur ne voulait pas traiter des commandes. Je me suis rendu sur place, et j'ai tout de suite contrôlé le planning horaire. J'ai appelé le demandeur, et je lui ai demandé où était le problème avec ces commandes. Je lui ai dit que ce n'était pas de sa compétence d'accepter ou de refuser une commande. Je lui ai rappelé que notre entreprise avait des difficultés, puisque nous avons perdu un gros client l'année d'avant. Cela n'a pas fait d'effet. J'étais passablement énervé et je lui ai dit que je reprenais la production. Là il m'a dit à mon souvenir : « J'en ai ras le bol, je m'en vais ». Je lui ai répondu : « Si tu pars, il y aura des conséquences. ». Je suis allé chercher un collaborateur et je me suis ensuite concentré à 100% sur les commandes qui devaient être traitées. J'ajoute que j'ai l'impression que le demandeur n'a pas accepté qu'il y avait un nouveau chef de production qui commencerait le 15 juin. [...] Nous avons fait une réunion le soir avec Mme [...], Mme B.W. _____ et moi-même, et il apparaissait clairement pour tous que c'était une volonté de sa part de quitter l'entreprise. Ce n'était pas une situation facile pour nous, cela nous causait beaucoup de problèmes à court terme. D'après ce que j'ai compris, le demandeur a pris congé de ses collègues, ce qui montre qu'il avait clairement envie de partir. Nous étions obligés de prendre des décisions rapidement. Si le demandeur était revenu le lendemain ou le surlendemain, il n'y aurait pas eu de problème. »

Au début de l'audience du 23 janvier 2020, T. _____ a retiré sa conclusion VI.

d) T. _____ a notamment produit des relevés des heures effectuées par lui pour la période de mai à décembre 2016, ainsi qu'un tableau de synthèse (pièces 12 et 13) ; il en ressort que l'intéressé avait

un solde positif de 190.22 heures à la fin du mois de novembre 2016 et qu'en décembre 2016 il avait effectué 201.36 heures.

T._____ a également produit ses décomptes de salaire pour la période de mars 2016 à juin 2018 (pièce 15) ; il en ressort qu'il n'a pas perçu de 13^e salaire en 2016 et 2018 (celui de 2017 a été versé avec le salaire de décembre 2017).

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance. L'appel est dès lors 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit. ; Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019 (cité ci-après : CR CPC), nn. 2ss et 6 ad art. 310 CPC).

3.

3.1 L'appelante invoque la constatation inexacte des faits et la violation du droit.

Elle reproche, en substance, au tribunal d'avoir privilégié l'interprétation des actes de l'intimé au détriment de ses déclarations expresses. Selon l'appelante, les témoins auraient unanimement compris que le départ de l'intimé correspondait à une décision ferme prise par fierté ; toute personne raisonnable l'aurait également compris ainsi, selon le principe de la confiance. Tout en admettant que l'intimé avait tenu un discours quelque peu différent devant B.W._____, l'appelante prétend que la directrice - et épouse de B.W._____ - lui aurait fait comprendre qu'elle était la seule à pouvoir prononcer le licenciement d'un employé ; celui-ci aurait cependant maintenu sa décision, ses déclarations à cet égard étant dénuées de toute ambiguïté, de sorte qu'elles produisaient des effets immédiats et irrévocables et qu'elles ne pouvaient faire l'objet d'une interprétation selon le principe de la confiance.

3.2

3.2.1 L'art. 337 CO autorise l'employeur comme le travailleur à résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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 (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (cf. TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 108 II 444 consid. 2b ; TF

4A_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3 ; TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3).

S'agissant de justes motifs de licenciement immédiat, l'employeur qui entend s'en prévaloir doit démontrer leur existence. L'art. 8 CC ne dit pas comment le juge doit forger sa conviction, ni de quelle manière il doit apprécier les preuves (cf. ATF 128 III 22 consid. 2d).

3.2.2 En cas d'abandon de poste, le contrat prend fin immédiatement, sans qu'une déclaration expresse soit nécessaire ; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2 ; ATF 133 III 675 consid. 3.3), est ici déterminant (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 ; TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa).

L'hypothèse de l'abandon d'emploi doit être distinguée de celle où l'employeur invoque un juste motif de résiliation en raison de la demeure du travailleur (ATF 121 V 277 consid. 3a ; ATF 112 II 41 consid. 2).

3.2.3 La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat ; il s'agit de l'exercice d'un droit formateur (ATF 113 II 259 consid. 2a, JdT 1998 I 175).

La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire (cf. art. 11 ss CO).

En cas de litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse des déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat (TF 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid. 10.2 ; Winiger, Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd., 2012, nn. 15 ss, spéc. nn. 25 et 32-34 ad art. 18 CO). La recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 131 III 606 consid. 4.1 ; ATF 125 III 305 consid. 2b). Déterminer ce qu'un cocontractant savait et voulait au moment de conclure relève des constatations de fait (ATF 131 III 606 consid. 4.1 ; ATF 128 III 419 consid. 2.2).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait de bonne foi être comprise en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 132 III 626 consid. 3.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit ; cependant, pour trancher cette question, le juge doit se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, dont la constatation relève du fait (ATF 135 III 410 consid. 3.2).

3.3

3.3.1 Il n'existe en l'espèce pas de témoin direct de l'altercation survenue entre l'intimé et son supérieur A.W._____ et la version des deux protagonistes diverge sur son issue et la question de savoir si l'intimé a été licencié par A.W._____ à cette occasion ; pour ce motif, l'interprétation subjective n'est pas possible.

La situation doit donc être examinée au regard du principe de la confiance. Les déclarations de l'intimé le jour même de l'altercation à l'endroit de l'appelante, déterminantes en l'espèce, ont manifestement été faites sous le coup de l'énerverment et de l'émotion. Ainsi, il ressort de l'audition de A.W._____ qu'il était lui-même « passablement énervé » le jour de l'altercation ; quant aux témoins [...] et [...], ils ont confirmé que l'intimé était énervé, respectivement qu'il « était sous le coup de l'émotion » et qu'il pleurait, la chronologie quant à ces témoignages n'étant pas décisive, contrairement à ce que soutient l'appelante. Nonobstant le fait que B.W._____ a affirmé avoir clairement dit à l'intimé que son époux ne l'avait pas licencié, l'attitude de A.W._____ lors de l'altercation - qui était non seulement le chef de l'intimé mais aussi l'époux de la directrice et l'administrateur délégué de la société, au bénéfice d'une signature collective à deux, ayant ainsi cosigné la lettre intitulée « Abandon d'emploi » - permettait à l'intimé de penser qu'il avait réellement été licencié. Au demeurant, A.W._____ a exclu l'intimé du groupe WhatsApp « production » le jour de l'altercation, ce qui ne fait que corroborer les déclarations de celui-ci à B.W._____ sur le fait d'avoir réellement pensé avoir été licencié par son époux, dont la position importante, à la fois au sein de la production et de l'administration de cette société familiale, est incontestable. B.W._____, qui a déclaré que l'intimé « était plutôt émotif », n'aurait du reste pas proposé à celui-ci de rentrer chez lui, de « se reposer », de revenir le lendemain et de réfléchir, s'il avait été dans un état permettant de ne pas avoir de doute quant à sa décision définitive de reprendre le travail.

L'appelante allègue d'ailleurs dans son appel l'existence sur le lieu du travail d'altercations verbales « fréquentes », qui seraient dues au stress ; selon le témoin [...], fils des époux [...], il y avait « régulièrement » des altercations. Aussi, l'employeuse aurait dû, compte tenu de ces situations qu'elle affirme connaître, avoir un doute quant à la ferme intention de l'intimé de quitter définitivement son emploi, exprimée à chaud et sous le coup de l'émotion, l'intimé ayant été jusqu'à pleurer lors de son départ. L'altercation avait du reste trait aux horaires des traitements de commandes, B.W._____ ayant admis lors de son audition l'absence de directive claire à cet égard et la mise en place d'un délai fixé à 14h30 - ce dernier élément ressortant également d'un échange de messages du 4 juin 2018 entre A.W._____ et D._____, soit deux jours seulement avant l'altercation - tout en relevant la flexibilité à cet égard en fonction de l'importance du client ou du volume de la commande. Cette flexibilité était susceptible de générer du stress pour les employés (cf. consid. 3.3.2 *infra*) expliquant la réaction de l'intimé qui n'était alors - contrairement à ses subordonnés - et en tant que sous-chef « plus soumis à des horaires pour autant que les tâches confiées soient correctement exécutées » selon l'avenant à son contrat de travail. En revanche, aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'intimé, qui était également, comme son chef, responsable de l'organisation, de la supervision et de l'exécution des commandes et qui devait remplacer celui-ci lors des week-ends et des vacances, avait failli à ses obligations.

Partant, au vu de ces circonstances, l'employeuse, par l'intermédiaire des époux [...], ne pouvait pas raisonnablement considérer, au regard du principe de la confiance, que la décision de l'intimé de ne pas reprendre le travail était définitive ; au vu des circonstances, elle aurait dû raisonnablement nourrir un doute sur l'intention de l'intéressé. C'est donc à tort que l'appelante a considéré que l'intimé avait abandonné son emploi, sans qu'il faille revenir en l'espèce sur la comparaison effectuée par les premiers juges avec l'arrêt du Tribunal fédéral du 7 décembre 1999 publié in JAR 2000 227, compte tenu du large pouvoir d'appréciation du juge dans l'examen des circonstances de chaque cas (cf. TF 4A_404/2014

du 17 décembre 2014 consid. 4.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.2 publié in SJ 2014 I p. 481).

Il s'ensuit que le raisonnement de l'appelante ne saurait être suivi en tant qu'elle conteste l'examen de la cause sous l'angle de la résiliation du contrat par l'employeur au regard de son courrier du 11 juin 2018, dans lequel elle déclarait ne plus pouvoir revenir en arrière, la confiance étant « dans tous les cas » rompue, ce qui a du reste conduit l'intimé à s'inscrire au chômage. On relèvera que la teneur de ce courrier n'est pas comparable à celui examiné dans l'arrêt CACI du 15 janvier 2015/29 consid. 4c, de sorte que l'appelante ne saurait rien en déduire en sa faveur.

3.3.2 Au surplus, la situation de stress, alléguée par l'appelante elle-même à ce stade, est corroborée par la teneur du courrier de l'intimé du 7 juin 2018, rédigé le lendemain de l'altercation – soit à « tête reposée » comme suggérée à l'intimé par la directrice le jour de l'altercation – en réponse immédiate à la lettre de l'appelante intitulée « Abandon de poste ». En effet, il ressort de la réponse de l'intimé que l'ensemble du personnel de la production était épuisé depuis plusieurs mois par une surcharge de travail très importante et par un cumul d'heures supplémentaires à la chaîne et que cette situation ne pouvait pas persister, ce à quoi l'intimé avait rendu la direction attentive. Mais avant tout, l'intimé y déclarait être à la disposition de l'appelante pour reprendre son poste de travail à tout moment et qu'en cas de refus, son salaire durant le congé lui serait dû. Cela permet d'autant plus de retenir que, nonobstant la prétendue « fierté » et « fermeté » exprimées la veille par l'intimé, son intention de ne pas revenir avait été formulée sous l'emprise de l'énervement et de l'émotion et ne pouvait être considérée comme définitive, l'intervalle de temps jusqu'à la confirmation du contraire par l'intimé ayant été très bref.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'intimé n'avait pas abandonné son emploi et que le refus de l'intimée

d'accepter le retour de l'intéressé signifié le 11 juin 2018 devait être considéré comme un licenciement avec effet immédiat non justifié.

4.

4.1 L'appelante reproche également aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte qu'aucune réponse ni accusé de réception ne lui avait été envoyé par la Caisse de chômage Unia ensuite de ses courriers des 29 juin et 5 juillet 2018, ni que l'Office régional de placement (ci-après : ORP) avait reçu à tout le moins une copie du second courrier, au motif que ces organes auraient eu l'obligation de transmettre ces documents à l'intimé. Elle soutient en effet que ces autorités auraient un devoir de se comporter selon le principe de la bonne foi ainsi que l'obligation de traiter ou de transmettre tout document leur parvenant.

4.2 L'art. 27 LPGA prévoit que dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2, première phrase). Selon l'art. 19a OACI (ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02), les organes d'exécution mentionnés à l'art. 76 al. 1 let. a à d LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) renseignent les assurés sur leurs droits et obligations, notamment sur la procédure d'inscription et leur obligation de prévenir et d'abrégier le chômage (al. 1) ; les autorités cantonales et les ORP renseignent les assurés sur leurs droits et obligations entrant dans les domaines d'activité spécifiques (al. 3, qui renvoie aux art. 85 et 85b LACI).

Le défaut de renseignement ou un renseignement insuffisant dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui

peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité (ou l'assureur) à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pas pu prétendre, en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst. (ATF 143 V 341 consid. 5.2.1 ; ATF 131 V 472 consid. 5 ; TF 8C_127/2019 du 5 août 2019 consid. 4.3). L'existence d'un renseignement erroné doit être prouvée ou au moins rendue hautement vraisemblable par celui qui se prévaut du principe de la bonne foi, l'absence de preuve étant défavorable à celui qui veut déduire un droit de l'état de fait non prouvé (TF 8C_741/2019 du 8 mai 2020 consid. 3.3 ; TF 8C_419/2016 du 23 décembre 2016 consid. 3.2 et la référence citée).

Aux termes de l'art. 30 LPGA, les organes de mise en œuvre des assurances sociales – dont la caisse de compensation – ont en principe l'obligation d'accepter les demandes, requêtes ou autres documents qui leur parviennent par erreur et de les transmettre à l'organe compétent (cf. également Kieser, Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsgesetz, 3^e éd. 2015, n. 13 ad art. 30 LPGA). Selon l'art. 39 al. 2 LPGA lu en corrélation avec l'art. 60 al. 2 LPGA, lorsqu'une partie s'adresse en temps utile à un assureur incompétent, le délai est réputé observé. Ces dispositions sont l'expression d'un principe général du droit reconnu par la doctrine, consacré à maintes reprises par la jurisprudence, selon lequel une autorité administrative est tenue de transmettre au tribunal compétent un recours qui lui est transmis par erreur (cf. ATF 102 V 73 consid. 1 ; TF 2C_603/2008 du 11 février 2009 consid. 3 ; TF 9C_867/2008 du 6 avril 2009 consid. 7) ; ce principe a été confirmé récemment (ATF 140 III 636 consid. 2-4).

4.3 En l'espèce, le 27 juin 2018, la Caisse de chômage Unia a fait parvenir à l'employeur un avis de subrogation, considérant que l'employé avait droit à son salaire jusqu'au 31 août 2018. Le 29 juin 2018, l'employeur a répondu à la Caisse de chômage Unia que l'employé pouvait revenir jusqu'au 31 août 2018, cette proposition étant une « mesure de conciliation » faite « sous les réserves d'usage ». A cet effet, l'employé pouvait prendre sans délai contact directement avec le nouveau chef de production, afin qu'il lui indique ses horaires ; si l'assuré trouvait toutefois

un nouvel emploi dans l'intervalle, il était libéré sans contrainte. Le 5 juillet 2018, l'appelante a informé la Caisse de chômage Unia que l'employé n'avait toujours pas pris contact avec le chef de production et qu'elle lui laissait un « ultime délai au 10 juillet 2018 » pour se présenter au travail, à défaut de quoi « l'offre » serait retirée. Or l'appelante n'a pas informé directement son employé de ses propositions et la Caisse de chômage Unia n'a pas non plus transmis à ce dernier copie des lettres des 29 et 5 juillet 2018.

Sur la base de ces éléments, on ne saurait reprocher au tribunal de s'être écarté des principes énoncés ci-dessus (cf. consid 4.2 *supra*). Il y a ainsi lieu de confirmer sa motivation convaincante à cet égard, singulièrement quant à l'acceptation du terme « personnes intéressées », en lien d'ailleurs avec l'ensemble des entités mentionnées par l'appelante – à savoir la Caisse de chômage Unia, le Syndicat Unia et l'ORP – pour autant qu'elles soient concernées, ce qui est douteux en l'espèce. En effet, c'est l'employeur qui doit assumer dans le cas présent le fait de s'être adressé de manière erronée, qui plus est en des termes équivoques quant à ses obligations durant la période de congé, à la Caisse de chômage Unia au lieu de s'adresser à son employé directement, voire de lui communiquer à tout le moins une copie des courriers en question, étant relevé que les dispositions de la LPGA portent uniquement sur la transmission d'un document à un organe compétent ou d'un recours à un tribunal.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté (art. 312 al. 1 *in fine* CPC) et le jugement entrepris confirmé.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Les intimés n'ayant pas été invités à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il est statué sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Filippo Ryter (pour J. _____ SA),
- Unia Caisse de chômage (pour T. _____),
- Unia Caisse de chômage,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le 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).

La greffière :