

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 5 novembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Crittin Dayen et Bendani, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 18 CO, 329d, 330a CO

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____, à Villars-sur-Ollon, défenderesse, contre le jugement rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **K.**_____, à Gryon, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 janvier 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a partiellement admis la demande déposée le 30 juillet 2019 par le demandeur K._____ à l'encontre de la défenderesse R._____ (I), a dit que la défenderesse était débitrice du demandeur de la somme brute de 15'666 fr. 20, sous déduction des charges sociales et conventionnelles ainsi que du montant net de 9'480 fr. 15, versé directement à la Caisse de chômage UNIA, selon le chiffre IV suivant, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019 (II), a condamné la défenderesse à délivrer au demandeur un certificat de travail portant sur la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2019 (III), a dit que la défenderesse était débitrice de la Caisse de chômage UNIA de la somme nette de 9'480 fr. 15, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019 (IV), a rendu le jugement sans frais (V) et a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (VI).

En substance, les premiers juges, appelés à statuer sur l'interprétation d'un contrat de travail conclu entre les parties et sur la fin des rapports qui les liaient, ont relevé que l'art. 1 du contrat de travail prévoyait un délai de résiliation, ce qui démontrait qu'il avait été conclu pour une durée indéterminée. Ils ont estimé que le courrier recommandé adressé le 20 mai 2019 par la défenderesse au demandeur n'était pas suffisamment clair pour valoir lettre de résiliation du contrat de travail, tandis que le courrier recommandé que la défenderesse avait envoyé le 23 juillet 2019 au demandeur exprimait clairement la volonté inconditionnelle et irrévocable de celle-ci de se séparer de lui. Estimant que le contrat avait débuté le 1^{er} juin 2018, le tribunal a considéré que le demandeur était dans sa deuxième année de service, de sorte que le délai de résiliation applicable était de deux mois, les rapports de travail prenant fin le 30 septembre 2019. Selon les premiers juges, le demandeur avait clairement offert ses services à son employeur le 21 mai 2019, si bien qu'il avait droit à son salaire - de 3'500 fr. bruts par mois - pour les mois de juin à septembre 2019. Les premiers juges ont estimé que, les rapports de

travail ayant pris fin le 30 septembre 2019, la période d'emploi du demandeur devait ressortir du certificat de travail.

B. Par acte du 2 mars 2020, R. _____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'elle soit reconnue la débitrice d'K. _____ d'un montant de 7'000 fr. brut, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, ainsi que du montant net de 5'214 fr. 30 versé directement à la Caisse de chômage UNIA, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019, et que le chiffre III du dispositif soit supprimé. Subsidiairement, elle a conclu à ce qu'elle soit reconnue la débitrice d'K. _____ de la somme brute de 11'500 fr., sous déduction des charges sociales et conventionnelles ainsi que du montant net de 7'945 fr. 60 versé directement à la Caisse de chômage UNIA, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019.

Invités à se déterminer, K. _____ et la Caisse de chômage UNIA n'ont pas déposé de réponse.

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

1. K. _____ (ci-après : le demandeur) est domicilié à [...]. R. _____ (ci-après : la défenderesse) est une association sise à Villars-sur-Ollon dont le but est notamment la pratique du golf à [...].

2. Par contrat de travail du 1^{er} juin 2018, la défenderesse a engagé le demandeur en qualité de technicien de maintenance pour un salaire mensuel brut de 3'500 francs. La page de garde dudit contrat indique ce qui suit : « Le contrat est conclu pour une période de (sic) qui va, d'accord entre les parties, du 1^{er} juin 2018 au 30 novembre 2018 ».

L'art. 1 du contrat de travail, intitulé « Délai de résiliation » est libellé comme il suit :

« Le temps d'essai convenu entre les parties est de 15 jours. Pendant cette période les parties peuvent dénoncer le contrat moyennant un préavis de 5 jours ouvrables. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois la première année de service, 2 mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service et de 3 mois pour la fin du mois dès la dixième année de service. Le contrat se renouvelle tacitement, pour une période (article 2) relative à l'année civile suivante, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, pour le 30 novembre de chaque année, moyennant le respect du délai de résiliation. »

Selon l'art. 2 de ce contrat, qui traite de l'horaire et de la période de service, la durée hebdomadaire effective est, en règle générale, de 40 heures, soit en principe 173 heures par mois à répartir en fonction de la météorologie, des possibilités de travail et des impératifs.

Aux termes de l'art. 6 dudit contrat, le travailleur a droit à un solde de jours de vacances équivalent au prorata du temps de travail sur une base de 8.33% du temps de travail (équivalent à 20 jours par an en cas de contrat annuel).

3. Le 30 novembre 2019, la défenderesse a adressé au demandeur un certificat de travail attestant qu'il avait travaillé pour elle en qualité de technicien de maintenance saisonnier du 1^{er} juin au 30 novembre 2018.

La défenderesse a également précisé dans ce certificat avoir libéré le demandeur au terme prévu de son contrat à durée déterminée de 6 mois.

4. Le demandeur a ensuite travaillé pour la période hivernale, plus précisément du 1^{er} décembre 2018 au 30 avril 2019, auprès de la société W._____.

5. Au courant du mois de mai 2019, le demandeur s'est manifesté à plusieurs reprises auprès de la défenderesse afin de savoir quand est-ce qu'il reprendrait son travail en tant que technicien de maintenance.

Par courrier du 20 mai 2019, la défenderesse a répondu au demandeur que son contrat de travail était un contrat de durée déterminée et avait pris fin le 30 novembre 2018, conformément à la mention figurant en page de garde du contrat, de sorte qu'il n'était plus son employé depuis la date précitée.

Par réponse écrite du 21 mai 2019, le demandeur a informé la défenderesse qu'elle n'avait pas respecté le délai de résiliation de l'art. 1 du contrat de travail, puisque celui-ci n'avait pas été résilié au 31 octobre 2018, si bien qu'il s'était tacitement renouvelé pour une année supplémentaire, soit du 1^{er} juin 2019 au 30 novembre 2019. Le demandeur a fait savoir à la défenderesse qu'il reprendrait son poste de travail au 1^{er} juin 2019, aux mêmes conditions que celles prévues à l'art. 2 du contrat.

Par courrier du 23 juillet 2019, la défenderesse a exposé ce qui suit au demandeur :

« [...]

1. Le contrat de travail du 1^{er} juin 2018 prévoit certes des périodes de travail annuelles dont on doit admettre qu'elles courent du 1^{er} juin au 30 novembre de chaque année, conformément à ce qui a été le cas en 2018.

2. Cela étant, à l'intérieur de chacune de ces périodes annuelles, l'article 1^{er} du contrat permet à chacune des parties de résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois en première année de service et de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service. Il n'est pas besoin que ce terme coïncide avec celui du 30 novembre.

3. La notion de l'année de service ne doit pas être confondue avec celle de l'année calendaire, mais correspond au temps de travail effectif pendant lequel l'employé a fourni ses prestations. Dès lors que vous avez travaillé pendant six mois en 2018 pour le compte du R. _____ et que l'on doit admettre que vous êtes à nouveau à notre service depuis le 1^{er} juin 2019, le délai de résiliation applicable est d'un mois.

4. Par courrier recommandé à votre intention du 20 mai 2019, nous avons indiqué que nous considérons que votre contrat de travail avait pris fin au 30 novembre 2018, en application de la mention très claire figurant en première page du contrat de travail. Si l'on admet que cette constatation est erronée, notre courrier du 20 mai 2019 doit être considéré comme valant résiliation du contrat de travail pour le prochain terme contractuel, soit le 30 juin 2019.

5. Si, contre toute attente, il devait être considéré que le courrier précité ne vaut pas résiliation de votre contrat de travail, le R._____ déclare, par la présente, résilier votre contrat de travail pour le prochain terme utile, soit, selon ce qui est exposé plus haut, le 31 août 2019.

6. Par gain de paix, nous vous paierons votre salaire jusqu'à la fin de ce mois, soit jusqu'au 31 juillet 2019. En cas de litige judiciaire, nous nous réservons de réclamer le remboursement du salaire du mois de juillet comme trop perçu.

7. Vous êtes libéré de l'obligation de travailler.

[...] »

6. **a)** Par demande du 30 juillet 2019, le demandeur a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce qu'il soit « admis » que le contrat de travail établi le 1^{er} juin 2018 par R._____ n'avait pas été résilié et qu'il se renouvelait tacitement du 1^{er} juin 2019 au 30 novembre 2019 aux mêmes conditions, à ce que la défenderesse lui produise un certificat de travail et qu'elle soit reconnue sa débitrice de la somme de 22'500 fr. à titre de salaire et de vacances.

Le demandeur a par ailleurs indiqué ce qui suit sous l'intitulé « valeur litigieuse » de sa demande :

« 6 mois de salaire à 3'500.- brut
Décompte de vacances à 1'500.- brut
Total brut : 22'500.- »

b) Par demande simplifiée du 8 août 2019, la Caisse cantonale de chômage (ci-après : l'intervenante) a conclu en substance, sous suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser le montant de 4'684 fr. 35, majoré de 5% d'intérêts à partir de l'échéance légale, et à ce que sa procédure soit jointe à celle du demandeur.

En date du 31 août 2019, l'intervenante a augmenté sa conclusion en paiement à 7'138 francs.

c) Par réponse du 23 septembre 2019, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises contre elle par le demandeur et l'intervenante.

d) Le 16 octobre 2019, l'intervenante a augmenté sa conclusion en paiement à 9'480 fr. 15.

7. a) A l'audience du 22 octobre 2019, le demandeur a indiqué avoir perçu des indemnités de chômage à hauteur de 9'480 fr. 15.

b) A cette occasion, le demandeur a été interrogé et le témoin G. _____ a été entendu.

c) S'agissant de la durée du contrat, le demandeur s'est exprimé en ces termes :

« Je savais que c'était pour la saison estivale. J'étais conscient que pour la saison estivale que je faisais, le contrat était valable du 1^{er} juin au 30 novembre 2018. J'avais déjà signé un contrat pour la saison hivernale auprès de W. _____ ».

Il a toutefois expliqué avoir terminé auprès de la défenderesse le troisième weekend d'octobre à cause de la neige. Le demandeur a reconnu lors de son audition que le contrat signé était pour un travail saisonnier. Selon lui, cela ne changeait cependant nullement le fait que, selon le point 1 du contrat, ce dernier devait être dénoncé pour être résilié. Il a par ailleurs ajouté que ce point n'avait jamais été discuté lors de la signature du contrat, laquelle était intervenue rapidement. Interrogé au sujet du contenu de son certificat de travail lequel indique qu'il a été libéré de son contrat de durée déterminée à fin novembre 2018, le demandeur a expliqué que pour lui, cela signifiait simplement qu'il avait été libéré pour la saison 2018, mais, après avoir pris contact avec UNIA, il était clair que, comme stipulé, le contrat était automatiquement renouvelé s'il n'avait pas été dénoncé.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les

causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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, 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 (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et réf. cit.). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 2 juillet 2015 2015/608 consid. 2; 1^{er} février 2012/57 consid. 2a).

3.

3.1 L'appelante conteste devoir les salaires des mois d'août et de septembre 2019 au motif qu'elle aurait valablement résilié les rapports de travail la liant à l'intimé par courrier du 20 mai 2019.

3.2 L'interprétation d'une déclaration de volonté unilatérale obéit aux mêmes règles que celles qui gouvernent l'interprétation des manifestations de volonté (ATF 127 III 444 consid. 1a et réf. cit.).

Le juge doit tout d'abord s'attacher à rechercher la réelle et commune intention des parties (cf. 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 (Winiger, CR-CO I, nn. 15, 25 et 32-34 ad art. 18 CO ; Kramer/Schmidlin, Berner Kommentar, 1986, nn. 22 ss ad art. 18 CO). Cette interprétation subjective repose sur l'appréciation concrète des preuves par le juge, selon son expérience générale de la vie, et relève du fait (TF 4A_508/2016 du 16 juin 2017 consid. 6.2 ; TF 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid 10.2 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 ; ATF 131 III 606 consid. 4.1).

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) (sur le tout : ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 à 5.2.3 ; TF 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid. 10.2).

Enfin, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas non plus de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle *in dubio contra stipulatorem*, laquelle revêt un caractère subsidiaire par rapport aux moyens d'interprétation usuels (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3 ; ATF 122 III 118 consid. 2.1, TF 4A_56/2017 du 11 janvier 2018 consid. 3.2.1).

3.3 Les premiers juges ont considéré que, par son courrier du 20 mai 2019, l'appelante informait simplement l'intimé qu'il n'était plus son employé depuis le 30 novembre 2018, mais ne résiliait pas pour autant ce contrat pour le cas où celui-ci serait toujours en vigueur et qu'une personne de bonne foi ne pouvait donc pas y voir autre chose qu'un simple renseignement fourni par l'employeur. Ils ont retenu que ladite correspondance n'était pas suffisamment explicite et ne pouvait pas valoir résiliation de contrat de travail.

Il n'est plus contesté par aucune des parties que, le 1^{er} juin 2018, elles ont conclu un contrat de travail de durée indéterminée, lequel était par conséquent soumis à résiliation. Ledit contrat était prévu pour durer du 1^{er} juin au 30 novembre 2018, puis, selon son art. 1, 3^e phrase, « se renouveler tacitement, pour une période (article 2) relative à l'année civile suivante, sauf dénonciation donnée par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, pour le 30 novembre de chaque année moyennant le respect du délai de résiliation ». La même disposition prévoit le délai de résiliation, à savoir un délai d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois à compter de la dixième année de service.

Compte tenu du désaccord entre les parties sur le sens à donner à la réglementation contractuelle et sur les conséquences de la lettre du 20 mai 2019, ce qui ressort notamment du courrier que l'intimé a adressé en réponse à l'appelante le 21 mai 2019, il ne peut pas être

procédé à l'interprétation subjective du contrat ni de la correspondance du 20 mai 2019. Il faut donc déterminer la volonté des parties selon la théorie de la confiance.

La lettre du contrat plaide pour l'interprétation dans le sens d'un contrat renouvelable d'année en année même si la prestation convenue est saisonnière, soit d'un contrat de durée indéterminée. Le préavis de résiliation est clairement défini, de même que l'échéance à fin novembre de chaque année. Cette échéance s'explique aisément par le fait qu'elle correspond à la fin de la saison, ce qui implique pour l'appelante de définir ce qu'il en sera des rapports de travail pour (la saison de) l'année suivante, l'employeur devant le cas échéant se mettre en quête d'un nouveau technicien de maintenance. Aussi, une résiliation est nécessaire pour mettre fin aux rapports de travail, de sorte qu'en définitive la fin du contrat dépend de la volonté des parties. Une fois passée l'échéance annuelle, l'employeur reste tenu jusqu'à l'échéance annuelle suivante en application du principe de « la parité des délais de résiliation » (cf. TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 4.4 à 4.6, cité par Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, pp. 610s. et note infrapaginale no 2888). D'ailleurs, dans son courrier du 23 juillet 2019, l'appelante admet que le contrat de travail porte sur des périodes annuelles « dont on doit admettre qu'elles courent du 1^{er} juin au 30 novembre de chaque année ».

Dans ce contexte, faute pour l'appelante d'avoir résilié par courrier recommandé dans le délai de préavis pour l'échéance au 30 novembre 2018, le contrat s'est automatiquement renouvelé pour la saison suivante, soit du 1^{er} juin au 30 novembre 2019, et le salaire est donc dû jusqu'à cette date. Toutefois, l'intimé n'ayant pas interjeté un appel joint contre le jugement du 29 janvier 2020, on ne peut pas lui allouer davantage que le montant qui a été arrêté par les premiers juges, sous peine de statuer *ultra petita*, le juge ne pouvant accorder plus que ce qui est demandé par une partie (art. 58 al. 1 CPC).

C'est finalement par courrier du 23 juillet 2019 que l'appelante a mis fin au contrat de travail, pour l'échéance suivante, soit le 30 novembre 2019.

Le grief de l'appelante sur ce point doit être rejeté.

4.

4.1 L'appelante soutient qu'il n'y aurait pas lieu d'accorder à l'intimé une indemnité relative à son solde de vacances non prises au motif qu'il avait été entièrement libéré de l'obligation de travailler après son licenciement et qu'on pouvait légitimement attendre de lui qu'il prenne ses vacances pendant son délai de résiliation.

4.2 Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature, posé par l'art. 329d al. 2 CO, trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé. Toutefois, ce principe n'est pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa, JdT 2003 I 606 ; ATF 123 III 84 consid. 5a ; SJ 1993, p. 354). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, chaque cas doit être examiné au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, dans la mesure où l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1 ; SJ 1993 p. 354, consid. 3b et réf. cit.).

Dans le cas d'un licenciement ordinaire, le salarié libéré de l'obligation de fournir ses services pendant le délai de congé reste notamment tenu, jusqu'à la fin du contrat, par son devoir de fidélité. Il doit contribuer à réduire dans la mesure du possible tous les frais désormais inutiles à la charge de l'employeur, soit prendre comme jours de vacances les jours libres dont il peut disposer pendant la durée de sa libération (ATF 128 III 271 précité, JdT 2003 I 606 consid. 4a/bb et cc).

4.3 En l'espèce, compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus, l'appelante a en définitive licencié l'intimé par courrier du 23 juillet 2019 pour le 30 novembre 2019 et l'a immédiatement libéré de l'obligation de travailler. L'intimé a bénéficié d'un délai de congé de quatre mois, de sorte que les jours de congé afférant aux mois de travail restant, soit 7 jours ([20 jours de vacances / 12 mois] x 4 mois), pouvaient être largement pris durant cette période sans empiéter sur le temps nécessaire aux recherches d'emploi de l'intimé.

En conséquence, contrairement à ce qui a été arrêté par les premiers juges, l'appelante n'est pas la débitrice de l'intimé de la somme de 1'666 fr. 20 à titre de solde de vacances non prises.

Ce grief de l'appelante doit être admis.

5.

5.1 L'appelante conteste l'obligation qui lui a été faite de fournir un certificat de travail à l'intimé pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2019 au motif que l'intimé n'a en réalité pas travaillé pour elle à ces dates.

5.2 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant non seulement sur la nature et la durée des rapports de travail, mais aussi sur ses prestations et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). D'une part, un tel certificat de travail qualifié (ou complet) doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur un reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, si bien qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342 s. ; TF 4A_432/2009 du 10 novembre 2009 consid. 3 et réf. cit.). L'art. 330a al. 2 CO prévoit que, à la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail. Il s'agit d'une simple attestation de travail (ATF 129 III 177 consid. 3.2 et 3.3).

Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

5.3 En l'espèce, l'intimé n'a effectivement pas travaillé pour le compte de l'appelante de juin 2019 à fin septembre 2019.

Quand bien même on ne peut pas exiger de l'appelante qu'elle se prononce concrètement dans un certificat de travail sur une activité qui n'a pas eu lieu, on peut attendre d'elle qu'elle délivre à tout le moins une attestation portant sur la nature et la durée des rapports de travail contractuels pour la période allant de juin 2019 à fin septembre 2019.

Le grief de l'appelante doit être partiellement admis.

6.

6.1 En définitive, l'appel doit être partiellement admis s'agissant de la rémunération du solde de vacances non prises et de l'attestation de travail, tandis que le jugement doit être réformé en ce sens que l'appelante est la débitrice de l'intimé d'un montant de 14'000 fr. (au titre d'arriérés de salaire) sous déduction du montant de 9'480 fr. 15 que la Caisse de chômage UNIA a payé à l'intimé, et que l'appelante doit délivrer à l'intimé une attestation de travail portant sur la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2019.

6.2 Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance et il ne sera pas versé de dépens, dans la mesure où l'intimé et la Caisse de chômage UNIA ne se sont pas déterminés sur l'appel, ne se sont pas opposés aux modifications sollicitées et ne peuvent donc pas être considérés comme ayant succombé.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé aux chiffres II et III de son dispositif, comme il suit :

II. dit que R. _____ doit verser à K. _____ la somme de 14'000 fr. (quatorze mille francs) brut, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, ainsi que du montant de 9'480 fr. 15 (neuf mille quatre cent huitante francs et quinze centimes) net versé directement à la Caisse de chômage UNIA, à Aigle, selon le chiffre IV ci-dessous, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2019 ;

III. condamne R. _____ à délivrer à K. _____ une attestation de travail pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2019 relative à la nature et la durée des rapports de travail ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV. Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Christian Favre (pour R. _____),
- K. _____, personnellement,
- la Caisse de chômage UNIA,

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

- Mme la Vice-présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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).

Le greffier :