

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 mars 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Oulevey et Cherpillod, juges
Greffier : M. Steinmann

Art. 335c CO, 321c al. 2 CO, 329d al. 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **A.B.**_____, à Ségny, demandeur, contre le jugement rendu le 28 septembre 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec **Z.**_____, à Gland, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 28 septembre 2020, dont les motifs ont été communiqués aux parties le 20 octobre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a dit que Z._____ était la débitrice d'A.B._____ et lui devait paiement immédiat de la somme de 1'878 fr. 90 brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles effectivement payées, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2019 (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et a rendu la décision sans frais judiciaires ni dépens (III et IV).

En droit, les premiers juges ont notamment considéré que le contrat de travail ayant lié A.B._____ à Z._____ avait été résilié par celle-ci oralement le 26 juillet 2019 pour le 31 août 2019, soit conformément au délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois prévu contractuellement. Partant, la prétention d'A.B._____ en paiement d'un montant à titre de salaire du mois de septembre 2019 n'était pas due. Les premiers juges ont en outre constaté qu'A.B._____ avait été libéré de son obligation de travailler et que Z._____ lui avait demandé de compenser ses heures supplémentaires et son solde de vacances - qui s'élevaient respectivement à 8,5 heures et 15,66 jours - entre le 6 août 2019 et le 31 août 2019. Cela étant, ils ont retenu que les heures supplémentaires dont A.B._____ réclamait le paiement avaient été valablement compensées par un jour de repos durant la période précitée ; quant aux vacances, elles devaient être indemnisées à concurrence de 5,66 jours en espèces, le solde de 10 jours pouvant être considéré comme ayant été pris en nature.

B. Par acte du 23 novembre 2020, A.B._____ a interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant en substance à la réforme des chiffres I et II de son dispositif en ce sens que Z._____ soit condamnée à lui verser un montant de 6'500 fr. à titre de salaire du mois de septembre 2019, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2019

(3), un montant de 5'198 fr. 60 à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2019
(4), ainsi qu'un montant de 389 fr. 65 à titre de salaire afférant aux heures supplémentaires, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2019
(5). A l'appui, de son appel, il a produit un bordereau de pièces.

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

1. **a)** Z._____ est une société anonyme de droit suisse, dont le siège est à Gland et qui a pour but l'exploitation de salons de jeux avec pratiques sportives, notamment d'un bowling.

A.B._____ a été engagé par Z._____ en tant que directeur d'exploitation, dès le 1^{er} février 2019 et pour une durée indéterminée, au bénéfice d'un salaire mensuel s'élevant à 6'500 fr. brut, treizième salaire compris. Son contrat de travail prévoyait cinq semaines de vacances par an et un horaire de travail hebdomadaire pouvant aller de 39 heures à 45 heures au plus, lissé sur l'année selon les contraintes du service. Le délai de congé prévu contractuellement était d'un mois pour la fin d'un mois de la première à la cinquième année de service, et de deux mois par la suite.

b) Depuis le 19 juillet 2019, A.B._____ a été en « récupération d'heures », ce qui signifie qu'il a dû récupérer les heures supplémentaires qu'il avait effectuées par des congés. Il ressort en effet des décomptes d'heures produits en première instance que le prénommé avait effectué 69 heures supplémentaires au 15 juillet 2019.

c) Du 30 juillet 2019 au 4 août 2019, A.B._____ était en vacances en Grèce avec son épouse et ses enfants.

d) Selon un courrier de Z._____ daté du 30 juillet 2019, le contrat de travail d'A.B._____ a été résilié pour le 31 août 2019. Ce courrier indiquait que le délai de préavis d'un mois commencerait à courir

le 31 juillet 2019 et arriverait à échéance le 31 août suivant, qui serait donc le dernier jour de travail d'A.B._____. Ce dernier a indiqué au pied de ce courrier l'avoir reçu en mains propres le « 31/07/19 », ajoutant l'avoir « lu et approuvé » et y apposant sa signature. Comme cela sera exposé ci-après, ledit courrier n'a toutefois été transmis en mains propres à A.B._____ qu'à son retour de vacances le 6 août 2019. Celui-ci l'a donc signé en l'antidatant au 31 juillet 2019.

e) Entendue en qualité de partie en première instance, N._____, directrice générale et administratrice avec signature individuelle de Z._____, a déclaré qu'après avoir réalisé qu'A.B._____ avait trahi sa confiance, en imitant notamment sa signature sur ses décomptes d'heures, elle avait demandé à celui-ci de venir dans son bureau le 26 juillet 2019. Elle a précisé qu'A.B._____ ne travaillait pas ce jour là - dès lors qu'il était « en récupération d'heures » - mais qu'elle l'avait vu dans les locaux du bowling où il venait régulièrement. Elle a expliqué avoir dit à cette occasion à A.B._____ qu'elle ne pouvait plus travailler avec lui, qu'il n'avait plus besoin de revenir travailler et qu'il devait récupérer ses heures. Elle a indiqué lui avoir proposé de « quitter son emploi » le 31 juillet 2019 et de le payer jusqu'au 31 août 2019, soit avec un mois de préavis. Selon elle, A.B._____ était d'accord avec cette proposition et lui a dit que dès son retour de congé, il viendrait dans son bureau pour signer la lettre de licenciement qu'il daterait du 31 juillet 2019. N._____ a encore déclaré que l'autre alternative aurait été qu'elle licencie A.B._____ pour faute grave et « qu'il n'ait rien », ce dont elle lui avait fait part lors de l'entretien. Elle a toutefois indiqué qu'elle n'avait pas voulu mettre le prénommé en difficulté, leurs relations étant tout à fait normales jusqu'au mois de juin 2019. Elle a enfin expliqué que la lettre de licenciement avait été rédigée le 30 juillet 2019 par le comptable mais qu'elle n'avait cependant pas été envoyée par pli recommandé dès lors qu'A.B._____ était alors en vacances.

Entendu comme témoin en première instance, J._____, gérant du bowling exploité par Z._____, a déclaré que le 26 juillet 2019, alors qu'il était venu réparer deux pistes au bowling, il avait vu

A.B._____ sortir du bureau de N._____. Il a indiqué avoir demandé à N._____ « ce qu'elle avait fait avec lui car le mécano du bowling était parti ayant été harcelé par ce monsieur ». Selon les déclarations de J._____, N._____ lui a répondu qu'A.B._____ ne travaillerait plus dans le bowling et qu'un accord était intervenu. J._____ a alors dit à N._____ qu'il aurait fallu licencier A.B._____ pour faute grave plutôt que de trouver un accord. N._____ lui a en substance répondu qu'elle s'était arrangée avec A.B._____ puisqu'elle ne voulait pas avoir de problèmes avec lui, ajoutant que celui-ci ne serait plus là à son retour de vacances et qu'elle ne « pouvait pas revenir en arrière » dès lors que « tout était acté ». J._____ a enfin indiqué avoir parlé avec le comptable qui lui avait dit que « Madame N._____ avait fait encore des bêtises », ajoutant qu'ils avaient discuté d'A.B._____ et du fait que « plusieurs filles étaient parties à cause de [ce dernier] ainsi que le mécano ».

Entendu en tant que partie par les premiers juges, A.B._____ a contesté avoir été présent au bowling le 26 juillet 2019, expliquant qu'il devait « apurer ses heures », que N._____ lui avait dit qu'il pouvait rester chez lui et qu'ils feraient le point le 6 août 2019. Selon lui, ce n'est que le 6 août 2019 que N._____ lui aurait notifié qu'il était « licencié avec effet immédiat », alors qu'il était venu pour travailler.

Auditionnée comme témoin en première instance, l'épouse de A.B._____, B.B._____, a quant à elle déclaré que lors du départ en vacances du couple A.B._____, son époux ne lui avait pas parlé de son licenciement. Elle a indiqué qu'A.B._____ lui avait annoncé son licenciement le jour de la reprise de son travail, soit le soir à son retour, ajoutant qu'« après son retour de vacances, il [était] retourné au travail comme d'habitude ». Elle a en outre déclaré que son époux « a[vait] fait des recherches d'emploi à partir de fin septembre », qu'il « a[vait] retrouvé du travail à partir de fin novembre » et qu'« entre temps, soit à partir du début octobre, il a[vait] touché le chômage en France ». Elle a enfin indiqué qu'elle ignorait si A.B._____ avait des vacances à reprendre.

Il ressort de l'instruction qu'A.B._____ venait régulièrement au bowling, participant même à un championnat de billard au mois d'octobre 2019.

f) Lors de son audition en première instance, N._____ a indiqué qu'A.B._____ avait encore 15,66 jours de vacances - jours fériés compris - à reprendre à partir du 6 août 2019, lesquels devaient être compensés dès cette date et jusqu'au terme du délai de congé. S'agissant des heures supplémentaires, elle a admis qu'il en subsistait 8 heures 30 selon le décompte présenté par A.B._____. Elle a ajouté que ces heures avaient été compensées durant le délai de congé.

2. a) A.B._____ a ouvert action contre Z._____ auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le Tribunal de prud'hommes) par requête de conciliation du 11 octobre 2019.

b) La conciliation n'ayant pas abouti, il a déposé une demande le 18 décembre 2019, au pied de laquelle il a en substance conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que Z._____ soit condamnée à lui verser les montants de 6'500 fr., correspondant à son salaire du mois de septembre 2019, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2019 (2), de 5'198 fr. 60, à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2019 (3), et de 389 fr. 65, à titre de salaire afférent aux heures supplémentaires, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2019 (4), et à ce que Z._____ soit condamnée à établir en sa faveur un certificat de travail (5), de même qu'un décompte de salaire pour la période du 1^{er} septembre 2019 au 30 septembre 2019 (6).

Par réponse du 31 janvier 2020, Z._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par A.B._____ au pied de sa demande.

A.B._____ a déposé des déterminations sur la réponse le 19 mars 2020.

Une audience a eu lieu le 28 septembre 2020. A cette occasion, trois témoins ont été entendus. A.B._____ et N._____ ont en outre été entendus en qualité de parties. Leurs déclarations ont été résumées ci-dessus dans la mesure de leur utilité.

En droit :

1.

1.1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC) dans les causes dont la valeur litigieuse est d'au moins 10'000 fr. (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, 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 au dernier état des conclusions prises en première instance est supérieure à 10'000 francs. Il est dès lors recevable.

2.

2.1 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 références citées).

2.2

2.2.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance, soit après la clôture des débats principaux (TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2 ; cf. ATF 138 III 625 consid. 2.2). Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise, ce qui implique pour l'appelant d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou moyen de preuve n'a pas pu être produit ou invoqué en première instance (TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2 et les références citées).

2.2.2 A l'appui de son appel, l'appelant a produit une pièce nouvelle, à savoir des messages « WhatsApp » échangés entre N._____ et lui-même au mois de juillet 2019. Ces messages sont antérieurs à l'audience du 28 septembre 2020, de sorte qu'ils pouvaient être produits en première instance, l'appelant n'expliquant au demeurant pas pour quels motifs ils n'auraient pu l'être. Partant, cette pièce est irrecevable.

3.

3.1 L'appelant invoque qu'il n'aurait pas été licencié, comme l'autorité précédente l'a retenu, par oral le 26 juillet 2019 pour le 31 août 2019, mais uniquement lors d'un rendez-vous avec N._____, représentant l'intimée, le 6 août 2019. Il soutient que ce serait à cette occasion seulement que l'employeur lui aurait remis une lettre de résiliation datée du 30 juillet 2019. Il en déduit que le contrat de travail n'aurait dès lors pas pris fin le 31 août 2019 mais seulement le 30 septembre 2019, avec pour conséquence que l'intimée devrait lui payer son salaire pour ce mois-ci.

3.2 En l'espèce, l'appréciation des premiers juges ne prête pas flanc à la critique. En effet si une lettre de résiliation datée du 30 juillet 2019 n'a été remise que le 6 août 2019 au plus tôt à l'appelant, les preuves au dossier permettent de retenir que l'intimée, par le biais de N._____, manifestement dépourvue de toutes connaissances juridiques en la matière, a licencié par oral l'appelant le 26 juillet 2019. Outre les déclarations claires et cohérentes de N._____, représentante de l'intimée, ce fait a été confirmé par les déclarations du témoin J._____, gérant du bowling, qui a affirmé de manière circonstanciée avoir vu l'appelant sortir du bureau de N._____ le 26 juillet 2019. A cet égard, on relèvera que le fait que l'appelant n'ait pas travaillé ce jour-là, comme il le prétend, ne signifie pas qu'il ne pouvait être présent au bowling, d'autant qu'il est établi qu'il y venait régulièrement même hors de ses horaires de travail, notamment pour jouer. De même, le grief de l'appelant, visant à fragiliser le témoignage de J._____ en invoquant que ce témoin ne pouvait pas connaître les raisons du départ du mécanicien [...] le 26 juillet 2019 dès lors que celui-ci en aurait fait part uniquement lors d'un entretien avec N._____ intervenu le 31 juillet 2019, est dépourvu de toute consistance : l'entretien du 31 juillet 2019 n'impliquait en effet pas J._____ qui pouvait en outre très bien avoir appris les motifs de l'abandon de poste de [...] début juillet 2019 par d'autres sources. L'intimée pouvait en outre également avoir appris par d'autres sources les raisons de l'abandon de ce poste par cet employé,

sans avoir pu en discuter directement avec lui, qui était donc parti, avant le 31 juillet 2019.

La notification de la résiliation du contrat de travail avant la fin du mois de juillet 2019 est surtout corroborée par le fait que l'appelant, recevant le 6 août 2019 la confirmation du licenciement datée du 30 juillet 2019 pour le 31 août 2019, a signé cette confirmation et indiqué lui-même, au-dessus de la mention « lu et approuvé » et de sa signature, la date du 31 juillet 2019. Aucun élément ne permet de retenir qu'il aurait été incité à le faire par l'intimée. Dans ces circonstances, force est de constater qu'il n'avait aucune raison d'agir ainsi s'il avait reçu son licenciement le 6 août 2019 seulement, comme il le prétend. C'est bien la preuve que le licenciement lui avait été signifié en juillet 2019 déjà.

A cela s'ajoute le témoignage de l'épouse de l'appelant. Selon ce dernier, le couple était parti en vacances du 30 juillet 2019 au dimanche 4 août 2019. Rien n'atteste que l'appelant, qui travaillait régulièrement le lundi, n'aurait pas travaillé le 5 août 2019 s'il n'avait pas été libéré de son obligation de travailler ensuite d'un licenciement. Or B.B. _____ a indiqué qu'après son retour de vacances, son époux était retourné au travail comme d'habitude et qu'il lui avait annoncé son licenciement « le jour de la reprise de son travail, soit le soir à son retour ». Or si l'appelant avait repris son travail « comme d'habitude » le lundi 5 août 2019, c'est ce soir-là qu'il a, à suivre son épouse, annoncé à cette dernière son licenciement. Cela atteste encore que la résiliation ne lui a pas été donnée lors du rendez-vous du lendemain, le 6 août 2019 comme il le soutient, mais auparavant. Qu'il n'ait décidé de l'annoncer à son épouse qu'après leur retour de vacances est compréhensible et n'atteste pas qu'il n'aurait été licencié qu'à ce moment.

Pour finir on relèvera que l'appelant a manifestement une mémoire approximative des dates. Ainsi sur son profil linkedin, produit en première instance, indique-t-il, notamment à l'attention de ces futurs employeurs potentiels, avoir été ou être employé par l'intimée de « septembre 2018 à octobre 2019 » soit pendant « un an et deux mois ».

Cette affirmation est clairement fallacieuse dès lors que l'appelant a été engagé le 1^{er} février 2019 et licencié en juillet de la même année.

Au vu de ces éléments, la Cour de céans se déclare convaincue que le congé a été donné à l'appelant, par oral, le 26 juillet 2019.

3.3 Le congé pouvait être donné par oral, la convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés produite en première instance n'exigeant une résiliation écrite que pour les contrats de durée déterminée, ce qui n'était pas le cas du contrat liant les parties. Il était donc valable et respectait au demeurant le préavis d'un mois pour la fin d'un mois prévu contractuellement. Le contrat de travail a ainsi valablement pris fin à l'échéance de ce préavis, soit le 31 août 2019. Il s'ensuit que l'appelant n'a pas droit au paiement de son salaire pour le mois de septembre 2019.

4.

4.1 L'appelant conteste que son solde d'heures supplémentaires – de 8h30 – puisse être compensé par un jour de repos durant le délai de congé.

4.2 Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). S'il est nécessaire, l'accord du travailleur n'est subordonné à aucune exigence de forme : il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 151).

Même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant, là également, trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel celui-ci renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement. Par ailleurs, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, et en l'absence d'accord à ce sujet, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Si le contrat est résilié par l'une ou l'autre des parties, le travailleur doit toutefois bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. Le temps qui doit être accordé à la recherche d'un nouvel emploi est usuellement d'une demi-journée par semaine ; la compensation des heures supplémentaires n'entre alors pas en ligne de compte durant le temps consacré à cette recherche. En effet, on ne peut exiger sans autre du travailleur qu'il affecte ses heures supplémentaires à une telle recherche d'emploi. Pareille obligation ne résulte pas davantage du devoir de diligence ou de fidélité (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 151 et 152 et les références citées, notamment ATF 123 III 84, JdT 1998 I 121).

4.3 En l'espèce, l'appelant ne rend pas vraisemblable qu'il aurait travaillé ou tenté de travailler au-delà du 26 juillet 2019. Rien n'en atteste, l'appelant ne s'étant rendu depuis lors sur son lieu de travail que pour l'entretien fixé le 6 août 2019. A cela s'ajoute que l'appelant invoque lui-même dans sa procédure un message, selon lui du 26 juillet 2019, selon lequel N._____ lui aurait demandé de rester chez lui pour « apurer » ses heures. N._____ a d'ailleurs confirmé lors de son audition en première instance avoir indiqué à l'appelant, lors de l'entretien ayant eu lieu à cette date, qu'il n'avait plus besoin de revenir travailler et qu'il devait récupérer ses heures. Il apparaît ainsi que la volonté de l'employeur, bien comprise par l'employé, était que celui-ci soit libéré de son obligation de travailler durant son délai de congé et prenne dans ce cadre du repos pour

compenser ses heures supplémentaires, comme il le faisait par ailleurs régulièrement, et non que celles-ci lui soient payées en plus. L'appréciation de l'autorité précédente selon laquelle l'intimée avait voulu que l'appelant, à la suite de la résiliation de son contrat de travail, compense ses heures supplémentaires, intention bien comprise par l'appelant, ne prête ainsi pas le flanc à la critique.

Au vu du laps de temps allant de la résiliation donnée le 26 juillet 2019 jusqu'à l'échéance du contrat de travail, une compensation d'un jour était au demeurant parfaitement admissible.

Le grief doit dès lors être rejeté.

5.

5.1 L'appelant conteste enfin que son solde de vacances - correspondant selon les premiers juges à 15,66 jours - puisse être compensé en nature à hauteur de dix jours durant le délai de congé.

5.2 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa pp. 280 ss et les références citées). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4C.193/2005 du

30 septembre 2005 consid. 3.2 non publié in ATF 131 III 623 ; TF 4A_38/2020 du 22 juillet 2020 consid. 6.1 ; TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2).

5.3 En l'espèce, comme la jurisprudence le prévoit, la règle est que les vacances sont prises en nature, notamment durant le délai de congé si l'employé est libéré de l'obligation de travailler pour peu qu'il dispose d'assez de temps pour ce faire et pour chercher un nouvel emploi. Ce n'est que si cela n'est pas possible que les vacances doivent être indemnisées par des prestations en argent. Dans ces conditions et dès lors que l'appelant a été libéré de son obligation de travailler dès le 26 juillet 2019, il n'est pas nécessaire d'examiner si l'intimée lui a explicitement demandé de prendre ses vacances durant le délai de congé. Au demeurant, il résulte de l'accord trouvé par les parties le 26 juillet 2019 que celles-ci se sont mises d'accord sur une résiliation ordinaire du contrat de travail couplée à une libération avec effet immédiat de l'obligation de travailler, l'intimée étant très insatisfaite de la manière de travailler de l'appelant. Or, on ne voit pas que l'intimée ait à ce moment voulu faire de faveur à l'appelant et lui permettre de profiter de plus d'un mois de « vacances » tout en lui payant une indemnité pour vacances. On doit en déduire que l'intention de l'intimée, bien comprise de l'appelant et acceptée par lui, était qu'il profite de la fin de son contrat pour prendre les jours de vacances qu'il avait à prendre.

L'appelant disposait au 31 août 2019 de 14,58 jours de vacances (25 jours / 12 x 7). Il a pris quatre jours entre le 29 juillet 2019 et le 4 août 2019 (jour férié déduit dès lors que s'il est travaillé, il doit être indemnisé, ce qu'il n'a pas été). Son solde de vacances à prendre s'élevait par conséquent à 10,58 jours. Vu la résiliation donnée le 26 juillet 2019 avec libération de l'obligation de travailler dès cette date et en déduisant un jour de repos pour compenser son solde d'heures supplémentaires, il lui restait, dès le 5 août 2019, 19 jours pour prendre 10,58 jours de vacances. L'autorité précédente a estimé que seul un solde de 5,66 jours devait être indemnisé, ce qui revient à demander à l'appelant de prendre, sur 19 jours jusqu'à l'échéance du délai de congé, 4,92 jours en vacances.

Cela lui laissait ainsi plus de 14 jours (respectivement 13 jours si l'on se fonde sur le solde de 15,66 jours retenu par l'autorité précédente) pour trouver un travail, ce que l'appelant n'a au demeurant commencé à faire que dès septembre 2019 selon son épouse. Une telle compensation ne prête pas le flanc à la critique et peut ici être confirmée.

6. Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement attaqué confirmé.

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la nature de la cause et de sa valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC).

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Gazmend Elmazi (pour A.B. _____),
- Z. _____,

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

- Mme la Vice-présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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 :