

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 24 octobre 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Creux et Mme Kühnlein
Greffier : M. Corpataux

Art. 337, 337c al. 1 et 3 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **E._____ SA**, à Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 30 mars 2011 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **D._____**, à Etagnières, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 30 mars 2011, dont les considérants ont été expédiés aux parties pour notification le 13 juillet 2011, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a dit que la défenderesse E. _____ SA devait payer au demandeur D. _____ la somme de 23'307 fr. 65, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2009 (I), arrêté les frais de justice à 2'375 fr. pour le demandeur et à 2'297 fr. 50 pour la défenderesse (II), dit que la défenderesse devait payer au demandeur la somme de 4'375 fr. à titre de dépens réduits (III) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, le tribunal a considéré que le licenciement immédiat du 28 juillet 2009 était injustifié, de sorte que l'employé avait droit au paiement de ses salaires jusqu'à la fin ordinaire du contrat, soit jusqu'au 30 septembre 2009, à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée qui devait être fixée à 18'900 fr., soit trois mois de salaire, ainsi qu'à une indemnisation pour le solde de vacances qui n'avaient pu être prises pendant le contrat de travail, d'un montant de 4'407 fr. 65. Le tribunal a considéré par contre que les prétentions de l'employé en paiement d'un treizième salaire, d'une indemnité pour frais de repas et des heures supplémentaires n'étaient pas fondées.

B. Par mémoire du 12 septembre 2011, E. _____ SA a fait appel de ce jugement, concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la demande déposée par D. _____ est rejetée.

L'appelante a requis l'audition du témoin [...] ainsi que la fixation d'une audience d'instruction et de jugement.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

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

a) E._____ SA est une société anonyme sise à Lausanne, dont le but est le suivant : « exploitation de garages et carrosseries ; commerce, réparation et entretien de véhicules automobiles ; service de dépannage, plus spécialement sur le territoire de la commune de Lausanne et de ses environs ». A.D._____ en est l'administrateur président et B.D._____ l'administratrice.

b) Par contrat du 19 décembre 2003, E._____ SA a engagé D._____ en qualité de dépanneur avec effet au 1^{er} janvier 2004.

Les conditions d'engagement prévues par le contrat de travail, qui sont les mêmes pour tous les employés d'E._____ SA, sont libellées comme il suit :

« Temps d'essai et le délai de congé	Selon code des obligations
Horaires	Service dépannage irrégulier
Congés	Selon plan de travail
Vacances	Selon code des obligations
Salaire annuel	Brut : 66'000.- Divisé par 12 mois Y compris 100 dépannages par mois Dès le :
15.-	De 101 à 110 dépannages Fr.
20.-	De 111 à 120 dépannages Fr.
25.-	De 121 à 130 dépannages Fr.
30.- »	De 131 et plus dépannages Fr.

Le salaire mensuel brut de D._____ a augmenté chaque année ; il a perçu 5'700 fr. en 2006, 5'900 fr. en 2007, 6'100 fr. en 2008 et 6'300 fr. en 2009.

En plus du travail habituel de dépanneur, D. _____ établissait les plannings, dirigeait l'équipe et formait les nouveaux dépanneurs. Il était considéré par tous comme le bras droit de A.D. _____ et était pressenti pour reprendre la direction d'E. _____ SA au départ en retraite des époux A.D. _____ et B.D. _____.

Le fonctionnement d'E. _____ SA, lorsque D. _____ y travaillait, était le suivant : chaque dépanneur se voyait attribuer un numéro qu'il gardait pendant une semaine. Le numéro un recevait, de 8 heures à 20 heures ou de 20 heures à 8 heures, tous les appels et était chargé, après avoir appelé le client pour savoir de quel genre de panne il s'agissait, de les répartir s'il ne pouvait lui-même aller effectuer le dépannage. Les dépanneurs portant les numéros deux et suivants fournissaient un service de piquet ; ils pouvaient donc rester chez eux mais devaient être atteignables 24 heures sur 24 à l'exception de leurs jours de congé, soit un week-end sur deux ainsi qu'un jour par semaine.

c) Lorsque D. _____ était numéro un, après avoir appelé les clients, il gardait pour lui les pannes les plus faciles, soit celles qui prenaient le moins de temps à réparer, de façon à en faire plus et ainsi à percevoir une rémunération plus importante. Ceci ayant entraîné de nombreuses frictions au sein du personnel, A.D. _____ a décidé de changer le système, afin que ce soit le dépanneur saisi de la panne qui appelle le client.

d) Après avoir pris la décision de modifier le système de transmission des appels, A.D. _____ en a informé D. _____, le 22 juillet 2009. Celui-ci n'étant pas d'accord avec le nouveau système, le ton est monté. Le lendemain, D. _____ a rapporté à son patron que l'un des dépanneurs avait décliné la demande d'un collègue de se déplacer en deuxième partie de nuit avec son ordinateur afin de faire un diagnostic. A.D. _____ lui a alors répondu que ce déplacement pour un diagnostic informatique n'était pas forcément nécessaire et que chaque dépanneur

devait être capable d'analyser la situation. En raison de ce nouveau désaccord, le ton est une nouvelle fois monté entre les parties.

Par courrier du 23 juillet 2009, E._____ SA a informé D._____ qu'elle le licenciait avec effet au 31 juillet 2009, en précisant qu'il serait payé jusqu'à la fin du mois de septembre 2009, sous déduction des vacances et jours fériés, dont il devait fournir un décompte.

Le vendredi 24 juillet 2009, D._____ a appelé B.D._____ pour l'informer qu'il était en incapacité de travail en raison du choc provoqué par son licenciement et qu'il irait voir un médecin le lundi 27 juillet 2009. Il a, par la suite, remis à son employeur un certificat médical attestant d'un arrêt maladie du 24 au 30 juillet 2009. E._____ SA a dû organiser dans l'urgence le remplacement de D._____, qui était « dépanneur numéro un » pour le week-end.

Par courrier recommandé du 28 juillet 2009, D._____ a requis de son employeur qu'il lui expose les motifs exacts de son licenciement et l'a informé que son solde de vacances s'élevait à 24 jours.

Le même jour, E._____ SA a envoyé à D._____ le courrier suivant :

« Concerne : votre congé

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons de votre fin de contrat de travail, en tant que dépanneur en chef, avec effet immédiat pour abandon de place de travail.

En effet, le vendredi 24 juillet 2009, vous avez téléphoné au bureau, nous informant être choqué après avoir reçu votre lettre de congé par la poste. Vous nous avez déclaré cesser immédiatement votre travail et que vous iriez consulter un médecin le lundi 27 juillet 2009.

Il se trouve que votre programme prévoyait que vous étiez de service tout le week-end. Ce programme a d'ailleurs été élaboré par vos soins.

Votre attitude nous a mis dans une situation critique envers nos mandataires, ceci d'autant plus qu'il nous était impossible de vous remplacer dans l'immédiat, vos collègues, non engagés ce week-end, étant soit en vacances soit en congé à l'étranger. Notre confiance qui était déjà passablement ébranlée a été anéantie.

Dès lors, nous vous prions de nous ramener votre véhicule, toutes les affaires nous appartenant ainsi que votre décompte de vacances et de jours fériés pour que nous soyons en mesure de vous régler les montants dus. »

Par courrier du 30 juillet 2009, D. _____ s'est opposé à son licenciement.

Le 31 juillet 2009, le salaire du mois de juillet a été versé à D. _____.

Le 6 août 2009, E. _____ SA a versé à D. _____ la somme de 4'407 fr. 65 en paiement des 24 jours de vacances réclamés par son employé.

Par courrier de son mandataire du 11 août 2009, D. _____ a contesté son licenciement et offert ses services « pour la reprise de son emploi pour la période courant jusqu'à fin septembre 2009 ».

A fin août 2009, E. _____ SA a versé à son employé le salaire du mois d'août. Le 15 septembre 2009, elle lui a encore versé le montant de 713 fr. 55 à titre de salaire du mois de septembre, déduction faite de « l'acompte vacances payées le 6 août 2009 ». B.D. _____ a expliqué à ce sujet qu'elle avait déduit du salaire du mois de septembre le montant de 4407 fr. 65 versé le 6 août dès lors qu'elle s'était rendu compte ultérieurement que D. _____ avait pris un mois de vacances en janvier 2009. L'employé a, pour sa part, expliqué que les vacances prises en janvier 2009 représentaient un solde qui lui restait de l'année précédente. Selon les pièces produites, chaque année depuis son engagement, D. _____ avait un solde de vacances de l'année précédente.

e) Par demande du 12 janvier 2010, D. _____ a ouvert action à l'encontre d'E. _____ SA, concluant à ce que celle-ci soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 100'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2009 (I) et à ce qu'elle lui délivre, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911, RS 220).

Dans sa réponse du 19 avril 2010, E. _____ SA a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

L'audience de jugement s'est tenue le 10 mars 2011, en présence du demandeur et de l'administrateur de la défenderesse, chacun assisté de son conseil. A cette occasion, le demandeur a retiré la conclusion II de sa demande ; dix témoins ont été entendus.

En droit :

1. a) Le jugement attaqué a été rendu le 30 mars 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC).

b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, pour autant, dans les affaires exclusivement patrimoniales, que la valeur litigieuse soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt et dont les conclusions ne sont pas nouvelles, l'appel est recevable à la forme.

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

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Tappy, *op. cit.*, in JT 2010 III 136-137). Il appartient 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 (Tappy, *op. cit.*, in JT 2010 III 136-137 ; JT 2011 III 43 c. 2).

3. a) Dans un premier moyen, l'appelante conteste que l'intimé ait fait l'objet d'un licenciement immédiat injustifié et soutient qu'aucune indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO ne lui serait ainsi due.

b) aa) L'appelante soutient d'abord que sa lettre du 28 juillet 2009 à l'intimé devait être assimilée, malgré les termes utilisés - « fin de contrat de travail [...] avec effet immédiat pour abandon de place de travail » -, à une libération de l'obligation de l'intimé de travailler jusqu'à l'échéance de son contrat, soit jusqu'au 30 septembre 2009. Elle estime que même si elle a signifié à l'intimé son licenciement immédiat, cette

résiliation n'a pris effet qu'à l'échéance du délai ordinaire et qu'il ne s'agissait pas là d'un acte irrévocable.

bb) Selon la jurisprudence et la doctrine, l'abandon injustifié d'emploi par le travailleur présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur de poursuivre l'exécution du travail confié. Si l'absence est de courte durée, ou si l'employeur doit éprouver un doute quant à l'abandon définitif du poste, elle ne constitue qu'un manquement qui peut, au besoin après avertissement, justifier une résiliation immédiate. Lorsque l'abandon est motivé par une maladie, un avertissement, soit une mise en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, est indispensable avant que ne puisse intervenir une résiliation immédiate du contrat de la part de l'employeur. Cette exigence vaut d'autant plus lorsque l'employeur a déjà signifié la résiliation ordinaire (cf. TF 3 janvier 1995 in Schweizerisches Arbeitsrecht [SARB] 1997, p. 14 ; Wyler, Droit du travail, Berne 2008, pp. 520-521 et les réf. citées). Il n'y a pas abandon d'emploi lorsque le travailleur quitte sa place de travail à la suite d'une résiliation de son contrat, même si celle-ci devait s'avérer injustifiée (cf. Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2000, p. 281).

Par ailleurs, la résiliation immédiate correspond à la manifestation de volonté par laquelle l'une des parties fait savoir à son cocontractant qu'elle met fin au contrat dès réception de l'avis de résiliation. La volonté manifestée doit être exprimée de manière claire et univoque. La partie qui opte pour une résiliation avec effet immédiat ne peut la transformer ensuite en un licenciement ordinaire qu'avec l'accord de l'autre partie. Elle peut également l'invalider, pour autant que son destinataire se déclare disposé à poursuivre l'exécution du contrat (cf. Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, pp. 555 ss. et les réf. citées). C'est là une exception au caractère irrévocable de l'exercice d'un droit formateur, lorsque le co-contractant consent à la révocation et qu'il manifeste vouloir s'en tenir au contrat (cf. TF 4C.222/2005 du 27 octobre 2005 c. 3.3 ; ATF 128 III 70 c. 2).

cc) En l'occurrence, l'employeur a signifié dans un premier temps un congé ordinaire à l'intimé, avec effet au 31 juillet 2009, en l'informant que le terme de son engagement était fixé au 30 septembre 2009. Ce n'est que lorsque l'intimé a annoncé son incapacité de travailler, certificat médical à l'appui, durant les derniers jours de juillet, que l'appelante lui a signifié qu'elle résiliait son contrat « avec effet immédiat pour abandon de place de travail ». Seul est en cause ici ce second licenciement. Sa formulation est exempte de toute équivoque. Certes, l'appelante a été avertie par l'intimé le vendredi qu'il ne se présenterait pas durant le week-end où il était censé être de service. Toutefois, dans la mesure où le motif invoqué par le travailleur était une incapacité de travail due à la maladie et où l'employeur n'a pas remis en cause le certificat médical produit par l'intimé, il ne saurait y avoir place pour une résiliation du contrat pour abandon injustifié de son emploi. Par ailleurs, l'appelante n'a pas accepté de reprendre l'intimé à son service, malgré l'offre en ce sens exprimée par son conseil dans sa lettre du 11 août 2009. On doit dès lors considérer, à l'instar des premiers juges, que la déclaration du 28 juillet 2009 équivalait à une résiliation immédiate des relations de travail, qui n'était pas justifiée dans la mesure où le travailleur était dans l'incapacité de se présenter à son travail pour des raisons médicales non remises en cause par l'employeur. Il s'ensuit que le contrat a pris fin à réception du congé du 28 juillet 2009.

c) aa) L'appelante allègue ensuite que par son comportement ultérieur, en particulier le fait qu'elle ait continué à verser des montants à l'intimé à titre de « salaire », sa volonté réelle était de prolonger le contrat jusqu'au terme de la résiliation ordinaire tout en libérant le demandeur de son obligation de travailler. Elle fait valoir que, de toute manière, les rapports de confiance entre parties étaient rompus, que le comportement de l'intimé est directement à l'origine de son licenciement immédiat, mais que néanmoins ce dernier a bénéficié des avantages de son contrat jusqu'à la fin du délai ordinaire.

bb) Il est vrai qu'outre le salaire pour le mois de juillet 2009, l'appelante a encore versé à l'intimé, le 6 août 2009, un montant afférant

à 24 jours de vacances, puis le salaire pour le mois d'août 2009 et enfin le salaire pour le mois de septembre 2009, dont était toutefois déduit « l'acompte vacances payées le 6 août 2009 ». On relève également que l'intimé, après avoir contesté le congé, a offert ses services pour la période courant jusqu'à fin septembre 2009. Cette offre est cependant restée sans suite et l'appelante n'a pas prétendu revenir sur sa décision du 28 juillet 2009. On ne saurait dès lors considérer que les parties seraient tombées d'accord pour prolonger le contrat.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne peut inférer de son comportement ultérieur qu'elle aurait révoqué son acte formateur initial et gardé l'intimé à son service jusqu'au terme contractuel en le libérant de son obligation de travailler. Même si les premiers juges, après avoir admis le principe d'un licenciement immédiat injustifié, ont alloué au demandeur une indemnité pour vacances non prises en considérant qu'il « a été libéré de son obligation de travailler pendant les mois d'août et septembre » et que la période qui restait à courir était « trop courte pour retenir qu'il aurait dû prendre ses vacances pendant la libération de l'obligation de travailler » (cf. jugement, pp. 27-28), cela ne signifie pas qu'ils auraient retenu, juridiquement, une révocation de la résiliation immédiate et sa conversion en une résiliation ordinaire avec libération de l'obligation de travailler. En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge doit en effet se demander si l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO inclut le droit aux vacances de l'employé (Wyler, op. cit., p. 514 et les réf. citées), ce qui a été fait en l'espèce.

d) Il découle de ce qui précède que l'intimé a bien fait l'objet d'un licenciement immédiat injustifié, de sorte qu'une indemnité fondée sur l'art. 337c CO entre en ligne de compte. Mal fondé, le moyen de l'appelante doit ainsi être rejeté.

4. a) Dans un deuxième moyen, l'appelante conteste la quotité de l'indemnité allouée à l'intimé sur la base de l'art. 337c al. 3 CO. Elle fait notamment valoir que l'intimé a adopté un « comportement

obstructionniste » constituant une « violation du devoir de fidélité » et qu'il est « seul et directement à l'origine de son licenciement immédiat ».

b) A teneur de l'art. 337c al. 3 CO, en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive (ATF 135 III 405 c. 3.1 ; ATF 120 II 209 c. 9b). Elle est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 133 III 657 c. 3.2 ; ATF 116 II 300 c. 5a).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 c. 3c ; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 6^e éd., Zurich 2005, n. 8 ad art. 337c CO, pp. 777 ss). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4A_660/2010 du 11 mars 2011).

c) Les premiers juges ont dûment motivé le montant de l'indemnité allouée, soulignant que les rapports de travail avaient duré 5 ans, que la rupture de confiance avait été consommée lors d'un changement de système de transmission des appels, que l'intimé était prédestiné à reprendre la direction de l'entreprise de l'appelante et que le licenciement constituait une atteinte à son avenir professionnel. Les premiers juges ont relevé par ailleurs que l'intimé n'avait pas commis de faute. En effet, le jugement attaqué retient certes que l'intimé n'était pas

d'accord avec le nouveau système de transmission des appels que voulait introduire son patron et que le ton était monté entre parties, mais les premiers juges n'ont pas retenu qu'il y aurait eu injure, comme le prétendait l'appelante, ni faute caractérisée de la part de l'intimé. Dans ces conditions, les premiers juges ont correctement apprécié la situation.

5. a) Dans un troisième moyen, l'appelante soutient que le solde de 24 jours de vacances ne devait pas être indemnisé, dès lors que l'intimé avait été libéré de l'obligation de travailler pendant les mois d'août et de septembre 2009 et qu'il pouvait prendre ses jours de vacances à ce moment-là sans que ses recherches d'emploi n'en soient compromises. L'appelante fait valoir en outre que la convention collective applicable prévoit expressément que l'employeur accorde le solde de vacances durant le délai de congé.

b) Selon l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Le droit au paiement des vacances en espèces est en principe compris dans la prétention déduite de l'art. 337c al. 1 CO (cf. Carruzzo, op. cit., n. 9 ad art. 329d CO, p. 385). Le droit au paiement de vacances en espèces doit à tout le moins être reconnu lorsque le contrat de travail aurait normalement pu prendre fin dans un délai n'excédant pas deux à trois mois (cf. Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, Lausanne 2010, n. 1.4 ad art. 337c CO, pp. 226-227 et les réf. citées). En effet, lorsque l'employeur résilie le contrat, le travailleur doit chercher un autre emploi et a droit au temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO ; ATF 128 III 271 c. 4 a/aa, JT 2003 I 606 ; ATF 123 III 84 c. 5a). En cas de résiliation ordinaire, on examine dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises dans le délai de congé sans distinguer la période du préavis légal de licenciement de l'ensemble de la période disponible pour le travailleur

licencié. Si, à l'examen de ces critères, il se révèle que le travailleur ne peut pas disposer du repos nécessaire aux vacances pendant le délai de congé, il peut refuser de prendre les vacances à ce moment et l'employeur doit les lui payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1 ; SJ 1993, p. 354). Cerottini propose dans sa thèse de fixer à trois mois de délai de congé la période maximale pour laquelle l'employeur ne peut exiger la prise des vacances (Cerottini, *Le droit aux vacances*, thèse Lausanne 2001, pp. 299 ss). Le Tribunal fédéral n'a pas suivi cet avis, considérant que le juge n'avait pas à poser de présomption en la matière ; il a relevé que plus le délai de congé était bref, plus on devait admettre le droit au paiement des vacances en espèces. L'employeur peut toutefois toujours établir que le travailleur était parfaitement en mesure de bénéficier du temps de vacances, parce qu'il avait déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il pouvait en trouver un facilement dans le secteur d'activité dans lequel il travaille ou pour d'autres raisons encore telles que la libération du travailleur de son obligation de travailler durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 précité c. 3.2.1). La cour de céans a admis qu'un solde de 5,5 jours ouvrables de vacances pouvait être repris lorsque le travailleur avait bénéficié de plus d'un mois de temps libre rémunéré (*Revue Suisse de Jurisprudence [RSJ] 90 (1994), pp. 386-387*) et le Tribunal fédéral a admis qu'un solde de trente jours de vacances ne pouvait être pris dans un délai de résiliation de deux mois, même si le travailleur avait été libéré de son obligation de travailler (TF 4C.84/2002 précité c. 3.2.2), mais que l'on pouvait exiger du travailleur qu'il prenne 3,3 semaines de vacances lorsqu'il avait été libéré de son obligation de travailler pendant plus de quatorze semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 c. 3).

c) En l'espèce, il n'est plus contesté que le solde de vacances auquel avait droit le demandeur était de 24 jours. On doit admettre, avec les premiers juges, que le laps de temps de deux mois était trop court pour la durée des vacances encore dues à l'intimé et que ce dernier avait le droit de se les faire indemniser par son employeur. En effet, à supposer que le contrat ait été prolongé jusqu'à fin septembre et même en cas de libération de son obligation de travailler, la période restant à courir n'était

pas suffisante pour permettre au demandeur de rechercher un nouvel emploi dans le mois qui lui serait resté à disposition.

Il n'est pas contesté que la Convention collective de travail du 1^{er} janvier 2005 entre l'Union vaudoise des garagistes et le syndicat interprofessionnel Unia s'appliquait aux relations contractuelles entre les parties, comme cela a déjà été admis par la CREC dans une affaire similaire impliquant le même employeur (cf. CREC I 29 octobre 2008/495). Cela étant, le fait que celle-ci prévoit à son art. 16 ch. 7 qu'en principe l'employeur accorde le solde de vacances durant le délai de congé n'a guère de pertinence en l'espèce, puisque la même disposition prévoit que l'employeur doit veiller à ce que le travailleur ait le temps nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi, cela conformément à la disposition légale précitée et aux principes dégagés par la jurisprudence susmentionnée.

Il en découle que le jugement doit être confirmé sur ce point, le montant alloué au titre d'indemnisation pour le solde de vacances non prises en 2009 n'étant au demeurant pas remis en cause par l'appelante.

6. En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

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

Le président :

Le greffier :

Du 27 octobre 2011

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

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Gilles-Antoine Hofstetter (pour E. _____ SA)
- Me Eric Kaltenrieder (pour D. _____)

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), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne

Le greffier :