

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 23 août 2019

---

Composition : M. SAUTEREL, président  
Mme Merkli et M. Pellet, juges  
Greffière : Mme Schwab Eggs

\*\*\*\*\*

**Art. 336c et 341 al. 1 CO**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **Y.**\_\_\_\_\_ **SA**, à [...], défenderesse contre le jugement rendu le 21 mai 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **R.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, demandeur, et **UNIA CAISSE DE CHOMAGE**, à Lausanne, intervenante, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 21 mai 2019, adressé pour notification aux parties le 4 juin 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal de prud'hommes) a dit que la défenderesse Y. \_\_\_\_\_ SA était débitrice du demandeur R. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme de 3'989 fr. 10, montant brut, sous déduction d'un montant de 1'868 fr. 70 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2018, à verser directement en mains de l'intervenante Unia Caisse de chômage (I), a dit que la défenderesse Y. \_\_\_\_\_ SA fournirait au demandeur R. \_\_\_\_\_, dans les dix jours suivant jugement définitif et exécutoire, le relevé de son salaire pour le mois de mai 2018 (II) et a statué sans frais ni dépens (III).

En droit, appelés à statuer sur la fin du contrat de travail liant les parties et sur le salaire éventuellement encore dû, les premiers juges ont considéré en substance que le délai de congé - suspendu lors de l'incapacité de travailler de l'employé - était venu à échéance le 31 mai 2018. Les premiers juges ont interprété l'accord signé par les parties le 17 avril 2018 en ce sens que les parties avaient prévu un bref congé non payé durant le délai de congé global ; ils ont en revanche estimé que l'employeur n'avait pas démontré un commun accord des parties en lien avec un congé anticipé.

**B.** Par acte motivé du 4 juillet 2019, Y. \_\_\_\_\_ SA a recouru contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instance, principalement, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par R. \_\_\_\_\_ et Unia Caisse de Chômage soient rejetées et, subsidiairement, à sa réforme partielle en ce sens qu'elle soit débitrice de R. \_\_\_\_\_ de la somme de 3'518 fr. brut avec intérêt à 5% dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 sous déduction de la somme nette de 1'868 fr. 70 à verser directement en mains de l'intervenante Unia Caisse de chômage.

**C.** La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

**1.** Y.\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme qui a pour but l'exploitation d'établissements publics en tous genres, en particulier de restaurants, ainsi que toutes activités commerciales en rapport direct ou indirect. Son siège se trouve à [...].

**2.** Par contrat de travail de durée indéterminée du 31 août 2017, Y.\_\_\_\_\_ SA a engagé R.\_\_\_\_\_ en qualité de cuisinier, dès le 19 juin 2017.

Le contrat, auquel s'applique le Code suisse des obligations et la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT), prévoit notamment une durée moyenne hebdomadaire de travail de 42 heures, un salaire brut de 4'225 fr. moins un montant de 200 fr. pour les frais de nourriture et un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois de la première à la cinquième année après le temps d'essai d'une durée d'un mois.

**3.** Par lettre remise en mains propres le 27 mars 2018, Y.\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de R.\_\_\_\_\_ en mentionnant ce qui suit :

« (...)

Suite à plusieurs entretiens de remise à l'ordre et manque de motivations dans son travail il a été pris la décision de rompre nos rapports de travail.

Nous mettons fin au rapport de travail entre M. R.\_\_\_\_\_ et le restaurant [...] SA à compter du 31 mars 2018 dans le respect de la période de préavis de un mois convenue contractuellement.

Comme convenu nous nous entretiendrons pour clarifier les détails tels que les tâches qui vous seront assignées au cours de la période de préavis, les questions concernant les congés payés ainsi que les heures complémentaires.

(...). »

**4.** Du 13 au 17 avril 2018 inclus, R. \_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler.

**5.** Le 17 avril 2018, les parties ont signé le document suivant :

« (...)

Concerne : demande de congé non payé.

Suite à notre entretien téléphonique de ce jour, nous accordons d'un commun accord 1 semaine de congés non payés (sic) à M. R. \_\_\_\_\_ du lundi 23 avril au lundi 30 avril.

Nous considérons que M. R. \_\_\_\_\_ est libre de tout engagement dès le lundi 23 avril.

Nous établirons un décompte final des jours fériés et vacances à la fin du mois d'avril et fournirons un certificat de travail.

(...). »

**6.** Du 23 au 25 avril 2018, R. \_\_\_\_\_ a effectué une mission de durée déterminée de trois jours comme second de cuisine pour l'un des clients de la société [...] SA à Lausanne, à savoir le [...], ceci en vue d'un poste fixe ; le client a finalement porté son choix sur un autre collaborateur.

Les 18 et 20 mai 2018, R. \_\_\_\_\_ a effectué deux missions d'une durée déterminée d'un jour chacune comme cuisinier pour l'un des clients de la société [...] SA, à savoir [...] SA. Pour ce travail, R. \_\_\_\_\_ a perçu un montant de 235 fr. 90 brut, soit 189 fr. 90 net.

**7.** Le 23 mai 2018, R. \_\_\_\_\_, informé le jour-même par Unia Caisse de chômage de sa situation juridique, a écrit Y. \_\_\_\_\_ SA pour lui indiquer qu'au vu de son incapacité de travail du mois d'avril 2018, le délai de congé était reporté au 31 mai 2018, raison pour laquelle il lui offrait ses services.

Y. \_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande de prolongation du délai de protection et a écrit ce qui suit à R. \_\_\_\_\_ :

« (...)

Nous vous rappelons que selon l'article 336c du code des obligations la maladie ne doit pas être incombée au collaborateur hors (sic) votre maladie a été provoquée par un excès de consommation de produits illicites.

Nous avons constaté avec preuves et témoignage que lors de votre période de maladie vous étiez jusqu'à 5 heures du matin de sortie pour faire la fête.

Nous vous rappelons que suite à votre demande nous vous avons donné un congé non payé pour vous libérer de tout engagement vis-à-vis du Y. \_\_\_\_\_ SA afin que vous puissiez commencer un nouveau travail au 23 avril 2018 (...).

(...). »

**8.** Pour le mois de mai 2018, Unia Caisse de chômage a versé un montant de 1'868 fr. 70 net à R. \_\_\_\_\_.

**9.** Le 19 juillet 2018, Unia Caisse de chômage a envoyé un avis de subrogation à R. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_ SA.

**10. a)** Le 19 juin 2018, R. \_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation devant le tribunal de prud'hommes. Le 25 juillet 2018, Unia Caisse de chômage a également déposé une requête de conciliation.

Le 2 août 2018, une proposition de jugement a été rendue.

Le 30 août 2018, Y. \_\_\_\_\_ SA ayant fait opposition à la proposition de jugement du 2 août 2018, une autorisation de procéder a été délivrée.

**b)** Par demande du 13 novembre 2018, R. \_\_\_\_\_ a pris les conclusions suivantes :

« I. Y. \_\_\_\_\_ SA doit payer à R. \_\_\_\_\_ la somme de 3'518 fr. net sous déduction d'un montant de 1'868 fr. 70 avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2018 à verser à Unia Caisse chômage à 1003 Lausanne.

II. Y. \_\_\_\_\_ SA doit remettre à R. \_\_\_\_\_ un relevé de salaire pour la période du mois de mai 2018. »

Par demande du 26 novembre 2018, Unia Caisse de chômage a pris les conclusions suivantes :

« 1. La défenderesse est condamnée à verser à la demanderesse le montant de CHF 1'868.70 majoré de 5% d'intérêt à partir de l'échéance légale.

2. Les frais et dépens sont mis à la charge de la défenderesse. »

Le 31 janvier 2019, Y. \_\_\_\_\_ SA a déposé une réponse.

**c)** L'audience de jugement s'est tenue le 20 mai 2019.

A cette occasion, Y. \_\_\_\_\_ SA a conclu, avec dépens, au rejet de la demande.

### **En droit :**

#### **1.**

**1.1** La voie du recours de l'art. 319 let. a CPC est ouverte contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. Selon l'art. 308 al. 2 CPC, dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Cela signifie *a contrario* que la voie du recours est ouverte pour les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 francs.

Le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans un délai de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 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), dirigé contre une décision finale de première instance dans une affaire patrimoniale portant sur des conclusions inférieures à 10'000 fr., le recours est recevable.

**2.** Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit ; elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Spühler, in Basler Kommentar ZPO, 3<sup>e</sup> éd. 2017, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2<sup>e</sup> éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D\_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et les réf. citées).

### **3.**

#### **3.1**

**3.1.1** Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques -d'importance comparable -, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (Aufhebungsvertrag ; ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1). Les parties restent libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise, pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner par ce biais une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a).

Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_362/2015 du 1<sup>er</sup> décembre 2015 consid.

3.2 et les arrêts cités). Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2).

L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Jurisprudence et doctrine considèrent qu'il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (TF 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.2 et les références citées).

**3.1.2** Pour rechercher la volonté subjective des parties, comme pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de la clause. Toutefois, même s'il est apparemment clair, le sens d'un texte souscrit par les parties n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Lorsque la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette dernière ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne correspond pas à leur volonté (TF 4A\_567/2013 du 31 mars 2014, consid. 5 ; TF 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 4.1 ; TF 4A\_467/2011 du 11 novembre 2011 consid. 3 ; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 ; ATF 131 III 606 consid. 4.2, rés. in JdT 2006 I 126 ; Winiger, Commentaire romand, CO I, nn. 25 ss ad art. 18 CO). Les déclarations des parties antérieures à la conclusion du contrat, les

circonstances ayant précédé ou accompagné la conclusion et la correspondance échangée peuvent ainsi fournir des informations sur leur volonté et leurs intentions. Une attitude convergente des parties après la conclusion du contrat peut indiquer l'existence d'un réel consensus, tandis qu'un changement simultané des comportements après la conclusion peut faire apparaître une modification ultérieure du contrat (Winiger, op. cit., n. 34 ad art. 18 CO et les références citées).

## **3.2**

**3.2.1** La recourante s'en prend à l'appréciation des faits effectuée par le tribunal dans le cadre de l'interprétation de l'accord litigieux. Elle soutient que le tribunal se tromperait lorsqu'il affirmerait que la recourante avait effectivement un intérêt à mettre un terme anticipé aux rapports de travail, dès lors que la fin des rapports de travail anticipée aurait été demandée par l'intimé, ce qu'elle aurait accepté dans l'unique but de lui rendre service et de faciliter la suite de sa carrière professionnelle.

**3.2.2** Le tribunal a retenu que le texte de l'accord du 17 avril 2018 indiquait qu'une semaine de congé non payé était accordée à l'employé du lundi 23 avril au lundi 30 avril, ce temps ayant été utilisé par celui-ci pour effectuer une période d'essai en vue d'un poste fixe auprès d'un éventuel futur employeur, qui ne lui avait finalement pas été attribué. Ce document ne mentionnait en revanche pas le fait que le délai de congé était de toute façon prolongé au 31 mai 2018, et il n'était pas établi que les parties avaient soulevé cette question même oralement au moment de la signature du document du 17 avril 2018. Or si l'employeur avait effectivement un intérêt à mettre un terme anticipé aux rapports de travail, on ne voit pas pour quel raison l'employé aurait accepté de quitter son employeur un mois avant la fin de leur contrat et de renoncer ainsi au paiement d'un mois entier de salaire pour une période d'essai sans garantie d'un poste fixe. Le but des parties était donc bien de régler la situation durant quelques jours au mois d'avril 2018, à savoir donner l'opportunité au demandeur de faire un essai auprès d'un autre employeur

durant le délai de congé, en en tenant cependant compte dans le salaire du mois concerné, à titre de congé non payé.

Le tribunal a encore relevé que l'accord du 17 avril 2018 ne faisait nullement mention de « la fin du contrat de travail », ni de « renonciation à la protection stipulée », ni de « renonciation au paiement du salaire du mois de mai 2018 », ni de « terme anticipé des relations contractuelles ». Dès lors, le tribunal a considéré que l'employeur n'avait pas réussi à démontrer que les volontés des parties étaient concordantes quant à la résiliation anticipée de leurs relations contractuelles et à la renonciation à la protection de l'art. 336c CO. Pour le tribunal, l'accord du 17 avril 2018 pouvait être compris, de bonne foi et en fonction de l'ensemble des circonstances, comme prévoyant simplement que, durant le délai de congé prenant fin le 31 mai 2018, une semaine ne serait pas payée à l'employé.

**3.2.3** Par son moyen, la recourante se limite à opposer sa propre appréciation à celle des premiers juges. Ainsi, elle perd de vue qu'elle avait d'abord résilié le contrat de travail de l'intimé le 27 mars 2018, avant de conclure avec celui-ci un accord de résiliation le 17 avril 2018, dans lequel il était indiqué qu'il concernait une demande de congé non payé. Or dans la résiliation du 27 mars 2018, il était précisé qu'elle intervenait suite à plusieurs entretiens de remise à l'ordre de l'intimé et de manque de motivations de celui-ci dans son travail ; par ailleurs la recourante soutient elle-même à ce stade qu'il n'avait jamais été question que l'intimé retourne auprès d'elle.

On ne saurait donc reprocher au tribunal de ne pas avoir considéré, dans le cadre de son appréciation, que c'était l'employé qui avait eu la volonté de mettre un terme anticipé aux rapports de travail et que l'accord avait été rédigé à sa demande, ni reprocher aux premiers juges d'avoir retenu, au terme de leur appréciation, que la résiliation anticipée était dans l'intérêt de la recourante. Cela est d'autant plus valable que la recourante se prévaut encore dans ce contexte, de manière contradictoire compte tenu des motifs de la résiliation antérieure à

l'accord, d'avoir eu pour seul but de faciliter la carrière professionnelle de l'employé, ce qui aurait compliqué sa tâche s'agissant du remplacement de l'intimé. Ces allégations, soulevées à ce stade, n'apparaissent pas comme étant recevables (art. 326 CPC) ; quand bien même elles le seraient, elles ne sont cependant nullement établies.

Partant la recourante ne saurait s'appuyer sur ces éléments pour remettre en cause l'appréciation du tribunal dont elle ne parvient pas à démontrer l'arbitraire.

### **3.3**

**3.3.1** Selon la recourante, l'accord de résiliation du 17 avril 2018 correspondrait bien à la volonté réelle et concordante des parties, l'employeur ayant accepté la résiliation anticipée proposée par l'employé et rédigée à sa demande, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de rendre le travailleur, qui avait été malade du 13 au 17 avril 2018, attentif à la protection de l'art. 336c CO, aucune des parties n'ayant lors de la conclusion de l'accord du 17 avril 2018 connaissance du fait que le délai de congé devait être reporté au 31 mai 2018. La recourante relève encore que l'intervenante avait également évoqué dans sa correspondance la « résiliation anticipée du dernier rapport de travail ».

**3.3.2** Le tribunal ne s'est pas limité dans l'interprétation de l'accord litigieux à examiner le texte de cet accord, en conformité avec les principes prévalant en la matière selon lesquels lorsque la teneur d'un texte paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que ce texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Aussi, le tribunal a considéré en substance que ledit texte, qui visait à accorder à l'intimé un congé non payé pour effectuer une période d'essai en vue d'un poste fixe, ne contenait pas les précisions déterminantes pour admettre la renonciation par l'employé à la protection de l'art. 336c CO, et que cela ne résultait pas non plus du but poursuivi par les parties.

**3.3.3** Les arguments de la recourante reposent sur sa propre version des faits, qu'elle oppose à celle retenue par le tribunal, mais qui ne trouve aucune assise dans le dossier. Il en est ainsi lorsqu'elle soutient, sans l'établir, qu'elle aurait rédigé l'accord de résiliation à la demande de l'employé.

En outre, si le tribunal a bien retenu qu'il n'était pas établi que les parties avaient soulevé dans le cadre de l'accord de résiliation la question de la prolongation du délai de protection, cela ne signifie pas encore que la recourante ignorait ce droit, contrairement à ce qu'elle prétend en se référant à l'acte d'intervention du 26 novembre 2018, duquel il ressort uniquement (chiffre 5) que l'employé ignorait ce droit, de sorte que les moyens soulevés par la recourante à cet égard tombent de toute manière à faux.

Quant aux termes utilisés par l'intervenante dans sa correspondance du 19 juillet 2018, ils ne sont pas décisifs, dès lors qu'elle n'était pas partie à l'accord conclu. Les arguments de la recourante ne sont donc pas à même de démontrer que l'interprétation du tribunal reposerait sur une appréciation arbitraire des faits.

**3.4** En définitive, la recourante ne parvient pas à prouver sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat de manière anticipée par l'accord, l'art. 336c CO étant en outre une disposition semi-impérative et la résiliation conventionnelle ne devant être admise qu'avec retenue. Au surplus, on ne voit pas que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature dudit accord le 17 avril 2018 même, intervenue alors qu'il avait été en incapacité totale de travailler du 13 au 17 avril 2018 compris.

#### **4.**

**4.1** La recourante prétend encore que le salaire allant du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 24 mai 2018 ne devrait pas être payé, faute pour l'intimé d'avoir offert ses services avant sa correspondance du 23 mai 2018, réceptionné

au plus tôt le 24 mai 2018, l'intimé ayant d'ailleurs travaillé auprès d'autres établissements les 18 et 20 mai 2018. La recourante reproche au tribunal d'avoir déduit de l'accord que l'intimé serait dispensé d'offrir ses services, au lieu de retenir que l'accord visait à permettre à l'intimé de ne plus être lié contractuellement à la recourante afin de lui permettre de travailler dans un autre établissement. Selon la recourante, en offrant ses services par courrier du 23 mai 2018, l'intimé aurait reconnu ne pas en avoir été libéré, tout en admettant la tardiveté de l'information obtenue par l'intervenante.

**4.2** La libération de l'obligation de travailler (« Freistellung ») est un acte juridique unilatéral exercé par l'employeur en vertu de son droit de donner des instructions (art. 321d al. 1 CO). L'employeur renonce, dans son propre intérêt, à la prestation de travail de l'employé. La fin de l'obligation de travailler ne met toutefois pas un terme aux rapports de travail (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb p. 281). En particulier, l'employeur reste débiteur du salaire jusqu'à la fin du contrat (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., p. 227 ; TF 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2).

**4.3** Le tribunal a retenu que, dès que l'intervenante avait suggéré à l'intimé de proposer ses services à la recourante, l'employé avait contacté son employeur le jour-même, alors qu'il était « libre de tout engagement dès le lundi 23 avril ».

**4.4** En l'espèce, dans la mesure où la recourante tente une nouvelle fois d'imposer sa version des faits sur la portée de l'accord conclu et son interprétation de ce texte, il n'y a pas lieu d'examiner son moyen plus avant (cf. consid. 3.2 ci-dessus) mais de confirmer l'interprétation du tribunal, dénuée d'arbitraire et conforme au droit.

Dès lors et compte tenu du fait que la libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral, la prétendue portée de la teneur du courrier de l'intimé du 23 mai 2018 n'est pas pertinente. Au surplus, le tribunal a tenu compte des deux jours de travail effectués dans

l'intervalle, soit les 18 et 20 mai 2018, en les déduisant du salaire encore dû à l'intimé. Il s'ensuit que le moyen doit être rejeté.

## **5.**

**5.1** A titre subsidiaire, la recourante soutient finalement que le tribunal aurait statué *ultra petita*, dès lors que dans sa demande simplifiée du 13 novembre 2018, l'intimé aurait conclu au paiement de la somme de 3'518 fr. net, sous déduction d'un montant de 1'868 fr. 70, avec intérêt de 5% l'an dès le 19 juin 2018, soit au versement d'un montant total de 1'649 fr. 30 net. La recourante fait valoir que l'intimé aurait dû chiffrer ses conclusions en montant brut, sauf si les circonstances rendaient difficiles la détermination de ce montant, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Selon la recourante, le tribunal ne pouvait pas dans son dispositif la condamner au paiement de 3'989 fr. 10 brut, mais uniquement au paiement de 3'518 fr. brut, sous déduction des deux jours de travail pour un montant de 235 fr. 90 brut, soit au montant de 3'282 fr. 10 brut, sous déduction d'un montant net de 1'868 fr. 70.

**5.2** La recourante est malvenue de reprocher à ce stade à l'intimé, non assisté, de ne pas avoir conclu dans le formulaire de demande simplifiée du 14 novembre 2018 au paiement d'un montant brut. En effet, dans sa réponse du 31 janvier 2019, elle n'avait elle-même formulé aucune conclusion, alors qu'elle était assistée. Elle s'était ensuite contentée de conclure au rejet de la demande à l'audience du 20 mai 2019, sans relever à ce moment-là que la conclusion de l'intimé portant sur un montant net, ne serait pas admissible, soit irrecevable, parce que libellée en net (cf. TF 4A\_622/2018 du 5 avril 2019 consid. 4).

**5.3** Au surplus, rien n'empêchait en l'espèce le tribunal d'interpréter les conclusions de l'intimé, peu claires parce que chiffrées en montant net, au regard des motifs de sa demande et de celle de l'intervenante (TF 4A\_440/2014 du 27 novembre 2014 consid. 3.3 ; RSPC 2015 p. 17, cités in Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 1.5.3 ad art. 58 CPC),

nonobstant la maxime de disposition applicable qui n'interdit pas au tribunal de déterminer le sens véritable des conclusions et de statuer sur cette base plutôt que selon leur libellé inexact (TF 5A\_ 657/2014 du 27 avril 2015 consid. 8.1 ; TF 5A\_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.1, cités in Colombini *ibidem*).

Le tribunal a retenu en l'espèce, sans que l'on puisse le lui reprocher au vu de ce qui précède, que la recourante était débitrice de l'intimé du salaire du mois de mai 2018 de 4'225 fr. brut, sous déduction des montants perçus les 18 et 20 mai 2018, soit sous déduction du montant de 235 fr. brut, ce qui donnait un montant de 3'989 fr. 10 brut, dont il fallait encore déduire le montant net dû à l'intervenante et s'élevant à 1'868 fr. 70.

**6.** En conclusion, le recours, manifestement mal fondé, doit être rejeté conformément à l'art. 322 al. 1 CPC et le jugement 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).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, ni l'intimé ni l'intervenante n'ayant été invités à déposer une réponse.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,  
en application de l'art. 322 al. 1 CPC,

prononce :

- I. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II. Le jugement est confirmé.

**III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Julien Greub, agent d'affaires breveté (pour Y. \_\_\_\_\_ SA),
- M. R. \_\_\_\_\_, personnellement,
- Unia Caisse de chômage.

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 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 :

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

La greffière :