

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 28 novembre 2023

---

Composition : Mme CHERPILLOD, présidente  
M. Winzap et Mme Courbat, juges  
Greffière : Mme Bannenberg

\*\*\*\*\*

**Art. 337d CO**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **I.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 29 août 2023 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant la recourante d'avec **J.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 29 août 2023, motivé le 3 octobre 2023, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit qu'I.\_\_\_\_\_ était la débitrice de J.\_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme de 5'112 fr. 25 brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles effectivement payées, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 janvier 2022, dont à déduire la somme nette de 2'750 fr., valeur au 3 février 2022 (I), a rejeté les conclusions reconventionnelles d'I.\_\_\_\_\_ (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

En droit, le tribunal a notamment considéré que la non reprise du travail par J.\_\_\_\_\_ entre le 19 janvier 2022 et le 31 janvier 2022, date de fin des rapports de travail qui le liaient à I.\_\_\_\_\_, était justifiée et ne pouvait être qualifiée d'abandon de poste. Partant, les conclusions reconventionnelles d'I.\_\_\_\_\_, qui prétendait au versement d'une indemnité à forme de l'art. 337d CO, devaient être rejetées.

**B.** Par acte du 3 novembre 2023, I.\_\_\_\_\_ (ci-après : la recourante) a interjeté recours de ce jugement en concluant, avec suite de dépens, principalement à sa réforme, en ce sens que les conclusions prises à son encontre par J.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) soient rejetées et que ses propres conclusions reconventionnelles soient admises, l'intimé étant condamné à lui verser la somme nette de 1'254 fr. et des dépens de première instance de 3'000 francs. A titre subsidiaire, la recourante a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à intervenir.

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

**1. a)** La recourante est une société à responsabilité limitée de droit suisse sise à [...], dont le but tend à l'exploitation d'établissements publics de commerce d'alimentation et d'un service traiteur, ainsi qu'à la préparation et la vente de produits et de plats cuisinés à consommer sur place ou à l'emporter. La direction de la recourante est constituée de B.F.\_\_\_\_\_, associée gérante présidente, et de C.F.\_\_\_\_\_, associé gérant, tous deux au bénéfice de la signature individuelle.

**b)** Par contrat de travail du 31 octobre 2018, l'intimé a été engagé par la recourante en qualité de cuisinier à 80 %, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2018, pour une durée déterminée jusqu'au 31 janvier 2019. Le contrat a été tacitement reconduit jusqu'à la fin du mois de février 2019.

**c)** Par nouveau contrat de travail du 1<sup>er</sup> mars 2019, l'engagement de l'intimé a été confirmé pour une durée indéterminée et à temps plein. Ce contrat prévoit un salaire mensuel brut de 4'600 fr., allocation pour nourriture de 100 fr. et treizième salaire en sus, selon l'art. 12 CCNT (Convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse du 1<sup>er</sup> janvier 2017), ainsi qu'un droit aux vacances de vingt-cinq jours par année civile complète. Le contrat prévoit un temps de travail hebdomadaire de 42 heures et 30 minutes, étant précisé que le chiffre 8 du contrat prévoit notamment ce qui suit : « *dans le cadre de ce qui est acceptable, l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, resp. du travail supplémentaire. L'employé accepte de compenser le travail supplémentaire par du temps libre de même durée, l'employeur fixant lui-même les jours de compensation. Si la compensation n'est pas possible, le travail supplémentaire est payé au plus tard à la fin des rapports de travail.* »

**2.** A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, l'intimé a occupé la fonction de responsable du laboratoire de production de la recourante à temps plein, pour un salaire mensuel brut de 4'719 fr., versés treize fois l'an.

**3.** Les services de la recourante ont été sollicités pour le salon [...], lequel s'est déroulé du [...]. Cette manifestation a engendré une quantité de travail particulièrement importante pour la recourante et ses employés. Compte tenu de la charge de travail supplémentaire occasionnée, la recourante et ses employés sont convenus d'une semaine de fermeture du 3 au 9 janvier 2022, afin que ceux-ci puissent rattraper les heures supplémentaires accumulées durant le salon.

**4. a)** Par lettre recommandée du 30 novembre 2021, l'intimé a résilié son contrat de travail pour le 31 janvier 2022, indiquant en substance que malgré plusieurs discussions, ses idées étaient incompatibles avec celles de son employeuse et qu'il ne souhaitait plus travailler dans un climat de tension.

**b)** L'intimé, qui présentait un solde positif important d'heures supplémentaires, s'est rendu sur son lieu de travail conformément au planning qui avait été établi avant l'envoi de sa lettre de résiliation, soit les 1<sup>er</sup>, 2, 3, 6, 7, 8 et 9 décembre 2021, selon son horaire de travail habituel - lequel s'étendait de de 06 h 30 à 15 h 30. Les 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2021, l'intimé a travaillé jusqu'à 14 h 25, respectivement 15 h 30. Le 3 décembre 2021, à 9 h 30, B.F.\_\_\_\_\_ a prié l'intimé de rentrer chez lui, invoquant le climat de tensions ambiant et le fait qu'elle était en mesure de travailler seule. Le 6 décembre 2021, l'intimé a travaillé normalement. Le 7 décembre 2021 à 9 h 00, B.F.\_\_\_\_\_ a prié l'intimé de rentrer chez lui. Le 8 décembre 2021, celui-ci a travaillé durant 5 heures et 35 minutes en lieu et place des 8 heures et 30 minutes contractuelles, l'intéressé ayant terminé son travail et ayant été autorisé à rentrer chez lui. Le 9 décembre 2021, il a travaillé durant 5 heures et 15 minutes ; ce jour-là, l'intimé et C.F.\_\_\_\_\_ ont eu une altercation verbale à l'issue de laquelle ce dernier a indiqué qu'ils trouveraient une solution relativement à la fin des rapports de travail. Par message « Whats'App » du même jour, une

convention, prévoyant notamment l'avancement de la fin du contrat au 10 décembre 2021, a été envoyée à l'intimé par le susnommé.

**c)** Le 10 décembre 2021, l'intimé a restitué les clés des locaux de la recourante et a repris ses affaires, tout en demandant un délai de réflexion s'agissant du projet de convention qui lui avait été envoyé. Il a en outre demandé à B.F. \_\_\_\_\_ « *comment faire pour les jours suivants dans la mesure où [réd : il était] encore sur le planning* », ce à quoi l'intéressée a répondu : « *ça vaut mieux pour toi de signer la convention où alors tu devras rattraper les heures que tu nous dois* ».

**d)** Le lundi 13 décembre 2021, l'intimé s'est rendu sur son lieu de travail selon son planning. B.F. \_\_\_\_\_ lui a d'emblée indiqué qu'il se trouvait dans une situation de rattrapage d'heures, de sorte que sa présence n'était pas justifiée. A cette occasion, la susnommée a refusé de signer un document libérant l'intimé de son obligation de travailler et a rappelé à l'intéressé qu'il disposait d'un délai au 16 décembre 2021 pour se déterminer sur le projet de convention.

Par courrier électronique du même jour, la recourante a rappelé à l'intimé les deux options qu'elle considérait se présenter à lui, à savoir une fin des rapports de travail au 10 décembre 2021 selon le projet de convention, ou une poursuite du contrat jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit le 31 janvier 2022.

**e)** Par courrier du 14 décembre 2021 adressé à la recourante, l'intimé a résumé sa position, selon laquelle le courriel précité confirmait sa libération de son obligation de travailler durant le délai de congé, et a refusé les deux options qui lui avaient été présentées, au motif qu'elles étaient contraires au droit. Il a en revanche admis avoir effectué 273 heures et 37 minutes supplémentaires, dont à déduire 8,9 jours de vacances pris en trop, portant son solde d'heures supplémentaires à 199 heures et 58 minutes au 10 décembre 2021.

Par envoi du 28 décembre 2021, la recourante a répondu au courrier précité en indiquant en substance que, faute pour la convention d'avoir été acceptée par l'intimé, celui-ci n'était pas libéré de son obligation de travailler, les rapports de travail prenant fin le 31 janvier 2022 et le solde positif d'heures supplémentaires de l'intéressé devant être rattrapé durant le délai de congé. La recourante a en outre précisé que le solde d'heures supplémentaires de l'intimé s'élèverait à 82 heures et 42 minutes au 31 décembre 2021 et à 40 heures et 12 minutes au 9 janvier 2022, compte tenu du rattrapage d'heures convenu (cf. *supra* let. C/3). La recourante a enfin informé l'intimé qu'au vu des restrictions sanitaires en cours, les heures supplémentaires restantes devraient être compensées par des jours de congés durant le délai de résiliation et que l'horaire de travail de l'intimé pour le mois de janvier 2022 lui serait communiqué à la fin du mois de décembre 2021.

**5. a)** Le planning de l'intimé relatif au mois de janvier 2022 lui a été envoyé le 5 janvier 2022. Ce planning prévoyait que l'intimé devait travailler les 10, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28 et 31 janvier 2022, et débiter ses journées de travail à 14 h 00.

**b)** Par pli du 6 janvier 2022 adressé à la recourante, l'intimé a relevé que le courrier du 28 décembre 2021 de l'intéressée comportait des « *informations trompeuses et incorrectes* » et qu'il considérait que l'envoi d'un planning le 5 janvier 2022 à 20 h 35 pour le 10 janvier suivant était contraire à l'art. 21 CCNT.

**c)** L'intimé ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 10 janvier 2022, ni les jours ouvrés suivants.

**d)** Par courrier recommandé du 20 janvier 2022, la recourante a constaté que l'intimé ne s'était pas présenté sur son lieu de travail le 19 janvier 2022 - soit le premier jour ouvré selon le planning précité après compensation, les 10, 12, 13, 14 et 17 janvier, des 40 heures et 30 minutes supplémentaires restant à l'intimé, et qu'il ne s'était pas non plus présenté le 20 janvier 2022, malgré une mise en demeure de ce faire,

envoyée par courriel et message « Whats'App » du 19 janvier 2022. La recourante constatait l'abandon de son poste par l'intimé et se réservait le droit de compenser, sur le salaire du mois de janvier 2022 de l'intéressé, une indemnité forfaitaire équivalant au quart de son salaire mensuel.

**e)** Par courrier du 31 janvier 2022, la recourante a informé l'intimé qu'il avait droit, pour le mois de janvier 2022, à un salaire de 1'495 fr. 95 net, compte tenu de l'indemnité dont il était débiteur en raison de son abandon de poste. Elle a en outre informé l'intimé qu'un montant de 2'750 fr. lui serait néanmoins versé, afin que son minimum vital ne soit pas atteint, tout en lui indiquant que la différence, à hauteur de 1'254 fr. 05, devrait lui être remboursée avant le 16 février 2022.

**f)** Le 21 février 2022, la recourante a engagé une poursuite portant sur un montant de 1'254 fr. 05 à l'encontre de l'intimé, lequel y a fait opposition totale (poursuite n° 1[...] de l'Office des poursuites du district de [...]).

**6.** L'intimé a retrouvé du travail avec effet au 1<sup>er</sup> février 2022.

**7. a)** Le 11 janvier 2023, l'intimé, au bénéfice d'une autorisation de procéder, a saisi le tribunal d'une demande dirigée contre la recourante en concluant en substance au paiement par celle-ci de la somme de 11'168 fr. 15, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et au constat de la libération de son obligation de travailler dès le 13 décembre 2021.

**b)** Au pied de sa réponse du 8 mai 2023, la recourante a conclu, avec suite de dépens, principalement au rejet des conclusions de la demande. Reconventionnellement, elle a conclu à ce que l'intimé soit reconnu son débiteur de la somme de 1'254 fr. 05.

**c)** Dans ses déterminations du 6 juin 2023, l'intimé a réduit ses prétentions en paiement à la somme de 7'573 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, et maintenu ses conclusions du 11 janvier 2023 pour le surplus.

**d)** Le tribunal a tenu audiences les 19 juin et 29 août 2023.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), soit notamment, dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le recours doit être introduit auprès de la Chambre des recours civile (art. 73 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 al. 1 et 321 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr., de sorte que la voie du recours est ouverte. Déposé en temps utile et dans les formes prescrites contre une décision finale par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

### **2.**

**2.1** Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et 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 (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1).

S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de l'autorité de recours est limité à l'arbitraire (ATF 138 III 232 consid. 4.1.2, JdT 2012 II 511 ; TF 5D\_214/2021 du 6 mai 2022 consid. 2.2.1 ; TF 5A\_160/2022 du 27 juin 2022 consid. 2.1.2.2). Pour qu'une décision soit qualifiée d'arbitraire (art. 9 Cst.), il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable ; encore faut-il qu'elle se révèle manifestement insoutenable non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1 ; ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; ATF 141 III 564 consid. 4.1).

**2.2** En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier sa décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations insoutenables (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 ; ATF 140 III 264 consid. 2.3, JdT 2020 II 144 ; ATF 137 III 226 consid. 4.2). Le simple fait que les conclusions tirées par le tribunal ne correspondent pas à la présentation de la partie recourante ne prouve pas encore l'arbitraire (ATF 140 III 264 consid. 2.3).

Le recours doit exposer de manière claire et détaillée en quoi l'appréciation des preuves est arbitraire. Il ne suffit en particulier pas de citer certaines preuves qui devraient être pondérées et appréciées de manière différente que dans la décision attaquée et d'opposer, de manière appellatoire, son propre point de vue, comme si l'autorité de recours disposait d'un libre pouvoir d'examen sur les faits (TF 4D\_50/2022 du 7 novembre 2022 consid. 4.2 ; TF 4A\_649/2020 du 26 mai 2021 consid. 4.1 ; TF 4A\_66/2020 du 5 mars 2020 consid. 2.2).

### **3.**

**3.1** La recourante reproche en substance au tribunal d'avoir considéré que le non-retour au travail de l'intimé était justifié et qu'aucun

abandon de poste ne pouvait être retenu, selon une critique qui sera détaillée ci-après (cf. *infra* consid. 3.3.2).

**3.2** Un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié. Dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement et l'employeur a droit à une indemnité (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A\_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 ; TF 4A\_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 ; TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa).

Lorsque le refus de l'employé ne ressort pas d'une déclaration explicite de l'intéressé, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2) est ici déterminant (TF 4A\_91/2021, *loc. cit.* ; TF 4A\_337/2013, *loc. cit.* ; TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). La détermination de la volonté objective des parties, selon le principe de la confiance, est une question de droit ; pour la trancher, il faut cependant se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 et les arrêts cités).

### **3.3**

**3.3.1** Les premiers juges ont écarté la thèse d'un abandon de poste. Ils ont retenu qu'au jour du prétendu abandon de son emploi par l'intimé, soit le 19 janvier 2022, l'intéressé devait encore effectuer huit jours de travail et que le planning établi par la recourante pour cette période consacrait une modification de l'horaire de travail usuel de l'employé,

décidée sans l'accord de celui-ci. Ledit planning prévoyait en effet un horaire de travail débutant à 14 h 00 alors que l'intimé avait jusque-là débuté ses journées de travail à 06 h 30. L'intimé avait expliqué ne pas être en mesure, pour des motifs organisationnels, d'ainsi modifier son horaire de travail pour la courte période concernée, ce que la recourante ne pouvait ignorer. Partant, la non-reprise du travail par l'intimé apparaissait justifiée, compte tenu du planning établi au mépris de l'horaire usuel de l'intéressé, ce d'autant que celui-ci ne devait effectuer que huit jours de travail et qu'il devait pouvoir disposer de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.

**3.3.2** La recourante fait premièrement valoir que la modification de l'horaire de travail de l'intimé serait sans pertinence pour déterminer la volonté - respectivement l'absence de volonté - de l'intéressé d'accomplir sa prestation de travail. Elle relève que l'intimé a admis qu'il considérait avoir été libéré de son obligation de travailler ; l'intimé aurait du reste adopté un comportement démontrant clairement qu'il estimait avoir été ainsi libéré, notamment en requérant de la recourante qu'elle signe un document en attestant. La recourante considère en outre que le nombre de jours de travail restants à l'intimé au 19 janvier 2022 serait dénué de pertinence pour déterminer s'il y avait eu abandon de poste ou non. Elle expose que l'intéressé avait, indépendamment du nombre de jours de travail restants jusqu'à la fin du contrat, l'obligation de fournir sa prestation de travail. Il ressortirait au reste du dossier que l'intimé n'avait aucune volonté de reprendre son poste, l'intéressé n'ayant en particulier donné aucune suite à la mise en demeure du 19 janvier 2022 de la recourante. De même, la question du temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi par l'intimé serait sans pertinence, faute pour celui-ci d'avoir sollicité l'octroi d'un tel délai ; l'intéressé avait d'ailleurs retrouvé du travail pour le 1<sup>er</sup> février 2022, de sorte qu'il n'avait pas besoin de disposer de temps pour rechercher un emploi.

La recourante rappelle enfin que l'intimé a choisi de restituer ses clés et de récupérer ses affaires le 10 décembre 2021, qu'il a été informé le 28 décembre 2021 du fait que le contrat prendrait fin le

31 janvier 2022 et que son planning lui a été communiqué le 5 janvier 2022, l'intéressé ayant déclaré s'y opposer par envoi du lendemain. L'intimé ne s'était enfin pas présenté le 10 janvier 2022 sur son lieu de travail, ni le 19 janvier suivant après compensation de ses heures supplémentaires, ni le 20 janvier suivant, bien que sommé de le faire. De l'avis de la recourante, le déroulé des événements établirait sans équivoque le dessein de l'intimé de ne pas fournir une prestation de travail qu'il savait due. Ce ne serait en définitive ni le changement d'horaire imposé à l'intimé ni le nombre réduit de jours ouvrés restants jusqu'à l'échéance du contrat qui auraient conduit l'intimé à ne pas reprendre le travail, mais bien sa volonté d'imposer à la recourante son avis, selon lequel il aurait été libéré de son obligation de travailler.

**3.3.3** En tant qu'elle se borne, à la limite de la recevabilité (art. 321 al. 1 *in initio* CPC ; cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et les références citées ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3), à soutenir que la modification de l'horaire usuel de travail de l'intimé serait dénuée de pertinence pour déterminer la volonté de l'intimé, la recourante méconnaît que, selon le principe de la confiance, l'ensemble des circonstances qui a précédé ou accompagné le non-retour au travail litigieux doit être pris en compte (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 et les arrêts cités). Tel est manifestement le cas de la modification de l'horaire de l'intimé, laquelle a immédiatement précédé le non-retour au travail de l'intimé. Il va de soi que la modification radicale de l'horaire de l'intimé, intervenue cinq jours avant la reprise théorique du travail, constitue un élément pertinent s'agissant d'apprécier l'absence de reprise de son emploi par l'intéressé, intervenue dans le prolongement de ladite modification. Cela est d'autant plus vrai que l'intimé s'est expressément opposé, dans son envoi du 6 janvier 2022, à la modification d'horaire en cause. Il en va de même du nombre de jours de travail restants à l'intimé au moment du prétendu abandon de poste, cette circonstance étant manifestement pertinente pour déterminer si l'employé pouvait se croire en droit de ne pas se présenter sur son lieu de travail selon l'horaire modifié. On ne saurait ainsi reprocher au tribunal d'avoir tenu compte des éléments précités pour déterminer si un abandon de poste pouvait être retenu.

Pour le reste, il ressort certes du dossier que l'intimé a restitué ses clés le 10 décembre 2021 à la recourante, de même qu'il paraît s'être considéré libéré de son obligation de travailler et qu'il n'a pas donné suite à la mise en demeure de son employeuse. Cela étant, le tribunal n'a pas ignoré ces circonstances, lesquelles ressortent expressément du jugement attaqué ; les premiers juges ont toutefois retenu, au vu des autres circonstances susmentionnées, dont l'existence et le déroulement ne sont pas litigieux en tant que tels, que le non-retour au travail de l'intimé ne pouvait être interprété comme un abandon de poste au sens restrictif rappelé ci-dessus. Or, cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique, ce nonobstant le fait que les premiers juges ont, à tort, considéré que l'intimé - qui avait selon toute vraisemblance déjà retrouvé du travail - devait disposer de temps pour effectuer des recherches d'emploi. L'appréciation du tribunal apparaît d'autant plus valable que d'autres circonstances tendent à la confirmer, l'intimé ayant notamment été renvoyé chez lui à plusieurs reprises en décembre 2021 - ce que la recourante se garde bien de rappeler dans son rappel du déroulé des faits. On relèvera par ailleurs, s'agissant de la restitution de ses clés par l'intimé, que la recourante lui a envoyé, le 9 décembre 2021, une proposition de convention prévoyant une fin des rapports de travail au lendemain, date à laquelle l'employé a précisément procédé à la restitution litigieuse, tout en demandant un temps de réflexion s'agissant de la convention. Compte tenu des circonstances, la restitution de ses clés par l'intimé ne saurait avoir un poids prépondérant dans l'examen de son non-retour au travail en janvier 2022, ce d'autant plus que la recourante n'a à l'époque pas réagi à cette restitution, qu'elle juge *a posteriori* sujette à caution. Dans ce contexte, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir cru - certes à tort - qu'il avait été libéré de son obligation de travailler ; cela ne suffit en tout cas pas, au vu de la situation globale, à retenir que l'intéressé entendait sciemment refuser de poursuivre l'exécution d'une prestation de travail qu'il savait due.

En définitive, le tribunal était fondé à considérer que la non-reprise du travail par l'intimé était justifiée et ne pouvait être comprise comme un abandon de poste.

**3.4** Faute de pouvoir retenir un abandon de poste, l'argumentation de la recourante en lien avec l'indemnité au sens de l'art. 337d CO à laquelle elle prétend ne sera pas examinée plus avant.

Pour le surplus, si la recourante conclut à ce que les prétentions principales de l'intimé soient rejetées, le recours ne comporte pas le moindre début de motivation sur ce point et se révèle donc irrecevable (art. 321 al. 1 *in initio* CPC) à cet égard.

**4.** Au vu de ce qui précède, le recours, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable, en application de l'art. 322 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC) et il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,  
p r o n o n c e :

- 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.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me David Parisod (pour I. \_\_\_\_\_),
- J. \_\_\_\_\_.

La Chambre des recours 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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - 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 Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La greffière :