

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 22 septembre 2009

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. F. Meylan et Giroud
Greffier : M. Elsig

Art. 335, 337, 337c al. 2 CO; 452 al. 1ter CPC; 46 LJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **A.N.**_____, à Echallens, défendeur, contre le jugement rendu le 15 juin 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant le recourant d'avec **B.N.**_____, à Corcelles-près-Payerne, demandeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement directement motivé du 15 juin 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a dit que le défendeur A.N._____ doit payer au demandeur B.N._____ la somme nette de 852 fr. à titre d'indemnité selon l'art. 337 al. 1 et 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 juillet 2008, soit, au total 883 fr. 95 (I) ainsi que la somme nette de 4'800 fr. à titre d'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 juillet 2008, soit, au total, 4'980 fr. (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien, sous réserve des points développés au considérant 2 ci-dessous, dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort ce qui suit :

"1. Le défendeur A.N._____ (ci-après le défendeur) est le titulaire de l'entreprise individuelle du même nom. L'entreprise a été créée le [...] 1993 et son siège se trouve à Poliez-Pittet. Son but est la « désinfection, désinsectisation - dératisation ».

2. Par contrat de travail signé le 30 septembre 2006, le défendeur a engagé son fils, le demandeur B.N._____ (ci-après le demandeur) en qualité de « futur cadre administratif et gestion », dès le 1^{er} janvier 2006, au taux d'occupation de 100%. Le salaire convenu s'élevait à Fr. 4'700.- brut + frais forfaitaires de représentation et déplacement de Fr. 800.- mensuels. Il était prévu de verser le salaire douze fois par an. Une gratification (à bien plaire) en fin d'année devait être versée en fonction des résultats et de la motivation, après la première année. L'horaire de travail était de 8 heures par jour, soit 7h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00. Le demandeur avait droit à quatre semaines de vacances par année, à prendre en fonction de l'activité saisonnière de la société.

Le demandeur s'engageait à suivre les perfectionnements exigés par sa nouvelle activité professionnelle. Ses activités étaient, dans un premier temps, d' « apprendre la facturation, formation à la planification, réception téléphonique, pour remplacement de la secrétaire en charge durant ses périodes de vacances, ainsi que les contrôles des stocks. Et, selon évolution, stages avec chacun des désinfecteurs sur le terrain, pour apprendre l'établissement des mètres et des offres ainsi que leur rédaction, être capable d'effectuer les traitements et d'y participer le cas

échéant, visites à la clientèle, etc ». Le but de l'engagement était de « connaître toutes les facettes de l'entreprise sans restriction », afin de « reprendre la direction de toute l'entreprise ».

Enfin, le contrat prévoyait un délai de résiliation d'une semaine durant la période d'essai de trois mois ; de 1 mois pendant la première année ; de 2 mois dès la deuxième année. La résiliation devait se faire par lettre recommandée et selon la LT au-delà de cette période.

3. Le demandeur a suivi une « formation pour la désinfection » de novembre 2007 à mars 2008. Les frais de Fr. 3'750.- ont été assumés par le défendeur.

4. L'instruction a permis d'établir que les relations de travail se sont dégradées peu à peu, le défendeur supportant mal que le demandeur prenne trop d'emprise sur la société.

En date du 15 mars 2008, le défendeur a faxé un courrier au demandeur dont la teneur est la suivante :

*« Concerne votre activité dans notre entreprise
Monsieur, et fils*

Par ces lignes, c'est tour à tour ton père qui s'exprime et le patron, tout d'abord je tiens à te féliciter de la manière avec laquelle tu as réussi ton intégration dans l'équipe, qui comme tu peux le constater représente l'élément de notre réussite, aussi permets-moi de te faire part de ces quelques réflexions. Nous sommes un peu inquiets de te voir aussi débordé, aussi nous avons pour habitude de toujours parler afin de continuer à progresser ensemble, le pourquoi de la présente, aussi il est venu le moment de mieux cerner ta place, car ce manque de temps dénote d'une organisation à redéfinir, avant que tous ces petits tracasseries ou que chaque nouvelle affaire ne devienne un nouveau poids, que tu accumules dans l'estomac, et par répercussion cela se reporte sur l'équipe, sans oublier de parler de ton plaisir au travail, que ces temps tu sembles plutôt subir.. !!

Si je parle ainsi c'est que j'ai aussi vécu ces mêmes périodes et que je sais comment elles sont pénibles à traverser. Tu as l'opportunité de partager avec moi ces doutes ces idées afin que le fardeau soit moins lourd et préserver ton plaisir au boulot, en bref d'être heureux, encore faut-il le vouloir !

Je te tends la main, en échangeant des idées on arrive à équilibrer le ressenti ou encore à trouver un appui au moment les plus tendus, or le stress aveugle et survient un état d'exaspération qui emprisonne le corps et l'esprit.

Encore une fois, je ne te juge pas car je sais combien tu es sensible à ta liberté, action de pensée et physique.

Faire le point sur soi n'est pas une chose facile, cela nous oblige à regarder aussi bien ses qualités que ses défauts en face et de les admettre, aussi c'est une grande force de caractère qu'il faut canaliser et de volonté pour améliorer son lendemain.

Tu as démontré ta capacité à prendre en main et maîtriser toutes les facettes de l'entreprise maintenant il est temps de franchir une nouvelle étape, tes bases étant très solides, soit accepter de déléguer, faire confiance et savoir de temps en temps contrôler. Ton occupation principale se passe au bureau, or les collaboratrices exécutent à merveille ces tâches, pourquoi ne pas lever le pied de ce côté, cela te laisserait du temps pour ta propre organisation.

Ta mission étant de promouvoir l'entreprise à l'extérieur et de créer de nouveaux contacts, aussi tu pourrais devenir maître de ton temps.

Aussi nous te demandons de mettre en œuvre de suite les lignes ci-après.

Pour avoir appliqué cette procédure, je puis affirmer qu'elle apporte beaucoup de satisfaction pour tout le monde, soit

- tous ces petits devis qui prennent un temps épouvantable, les laisser établir par les collaborateurs, toi définissant les prix, d'ailleurs tu vas vers cette voie par le formulaire que tu mets au point
- lors de l'adjudication le collaborateur qui est allé sur place, exécute le travail, avantage beaucoup moins d'explications à donner, et surtout le collaborateur est plus valorisé et se sent plus responsable aussi, il aura à cœur de se débrouiller de A-Z, sans te solliciter parce qu'il manque une rondelle !!!!

Et cela marche, les quelques mois de mon absence l'ont prouvé, avantage indéniable pour toi c'est un gain de temps énorme que tu peux investir pour des affaires où la présence du chef est indispensable (exp les [...])

Sans parler de l'acquisition de nouveaux clients, et de savoir prendre du temps pour offrir un café avec l'un ou l'autre de nos mandants habituels histoire de soigner les relations. L'image que tu as donnée dans l'équipe fait qu'ils n'hésiteront pas à te solliciter en cas de difficultés ou besoin de prise de décision importante.

Je désire aussi être plus sollicité (selon mes capacités actuelles) qui ne cessent de s'améliorer. Aussi je propose de suivre tous les matins la facturation : soit quand elle termine sa facturation de contrôler en fin de matinée avec elle son travail avant expédition. Cela te laissera beaucoup plus de temps pour ton organisation, un manager a droit à la différence, qu'est-ce que cela veut dire ? de ne pas avoir à prouver qu'il sait faire le travail des autres, mais qu'il apporte au bon moment la bonne idée ou la bonne décision.

J'espère ne pas avoir été trop maladroit dans mes propos et tu peux croire que c'est pour ton épanouissement personnel la pérennité de cet outil extraordinaire que nous avons, que j'ai rédigé ces mots.

Tout est à portée de tes mains et en plus tu n'es pas seul et pas jugé.

Avec tout notre cœur, nous t'offrons notre appui, peu ont cette chance, à toi de la saisir.. !! »

5. Au mois d'avril, le demandeur s'est absenté plusieurs fois. La tension entre les parties explique ces absences. Le défendeur a cependant reçu l'entier de son salaire pour ces deux mois et a également bénéficié du montant d'indemnité « auto » pour le mois d'avril.

6. Au cours du mois de mai 2008, le demandeur s'est présenté au bureau en exigeant l'intervention d'un médiateur, demande à laquelle le défendeur a accédé. Le 13 mai, M. Z. _____, qui assume le mandat de fiduciaire de l'entreprise N. _____, a agi en qualité de médiateur. A cette occasion, un compromis a pu être trouvé ; le demandeur devait encore confirmer son accord quelques jours plus tard, ce qu'il a fait le 16 mai.

Le défendeur a pris à sa charge l'entier des frais de médiation.

7. Le 21 mai, une discussion houleuse s'est déroulée entre les parties. Le défendeur a dit au demandeur qu'il ne voulait plus le voir.

Ce même 21 mai, le demandeur a rappelé M. Z. _____ pour lui dire que l'arrangement trouvé lors de la médiation « tombait à l'eau » suite à un différend grave entre les parties.

8. Le 22 mai, le défendeur a adressé un courrier recommandé au demandeur confirmant le renvoi, dont la teneur est la suivante :

« Monsieur,

Après moult entretiens et discussions, nous nous retrouvons face à votre attitude négationniste (sic !) et refusez d'accomplir votre mandat de prospection (vous disant ne pas être un représentant). Or, l'entreprise ne peut progresser sans cela !

Vous avez été absent durant le mois d'avril sans certificat ou justificatif. Aussi, vous comprendrez que cette situation nuit au fonctionnement de notre petite équipe.

Aussi, le soussigné a décidé de mettre fin à votre comportement caractériel et vous libérons de vos engagements, excepté celui du secret professionnel. Peut-être que le temps passant et la maturité aidant, l'avenir pourrait créer une nouvelle opportunité.

Votre éphémère passage dans l'entreprise nous a démontré vos compétences et capacités qui étaient au-delà de nos attentes et nous regrettons que des peccadilles organisationnelles sur lesquelles vous avez buté nous aient contraints à cette décision.

Selon votre contrat, 2 mois de délai de congé doivent être respectés. Ainsi, cette décision prend effet au 30 juin 2008. Au vu de votre place de décideur, nous vous mettons en congé dès ce jour. Vos salaires vous seront versés jusqu'à fin juin 2008 sans frais pour déplacements. Le salaire d'avril a été versé avec les frais de déplacements. Nous considérons que cette période d'avril correspond à vos vacances 2008.

Tout en espérant pour vous un prompt avenir professionnel correspondant à votre recherche, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées. »

9. Le lendemain, le demandeur a adressé un courrier au défendeur concernant son « licenciement du 31.05.08 », avec copie à M. Z. _____ :

« Suite à vos inaptitudes à respecter vos engagements oraux, (licenciement du 16 avril 2008 ou en arrêt maladie selon vos dires), je me vois dans l'obligation de refuser ce préavis jusqu'à fin juin.

La situation de désaccords du 16.04 au 03.05.08 suite à la médiation entreprise avec M. Capt et vos agissements de venir me rechercher pour le travail A.N. _____) et en même temps l'attitude négative à mon égard C.N. _____ ne m'ont pas permis de considérer ce 1^{er} licenciement du 16.04 officiellement. De ce fait, je n'ai pas pu commencer une recherche d'emploi, étant partagé entre vos différends au sujet de mon retour.

Selon mon contrat de travail, le préavis étant de 2 mois, je vous prie de respecter vos engagements écrits contractuels ; soit un versement de mon salaire, sans frais de déplacements, jusqu'à fin juillet. (...) ».

Le défendeur y a répondu par une annotation manuscrite « Tu rigoles ! » et l'a renvoyé à son expéditeur.

10. Suite à son licenciement, le demandeur a été réembauché par son ancien employeur, G. _____ Sàrl, à Payerne. Par contrat de travail daté du 24 juin 2008, le demandeur a été engagé en qualité de représentant. Le début de l'activité a été fixé au 1^{er} juillet 2008. Son salaire mensuel était de Fr. 3'500.- brut + une indemnité véhicule de Fr. 1'500.-, versée douze fois l'an.

11. Le 31 juillet 2008, le demandeur a adressé au défendeur un fax dont la teneur est la suivante :

« Monsieur,

Suite à mon licenciement avec effet immédiat de votre entreprise, selon votre courrier du 22 mai 2008, je trouve regrettable que vous ne respectiez pas vos engagements écrits figurant sur mon contrat de travail établi le 12 septembre 2006.

Il est stipulé, que en cas de résiliation de contrat, un délai de préavis de 2 mois doit être respecté après la première année d'activité. De ce fait, j'exige de votre part le paiement de mon salaire du mois de juillet (sans frais de déplacement)

dans les plus brefs délais ainsi que l'établissement d'un certificat de travail, comme le prévoit la LT.

Une copie de cette lettre ainsi que de mon contrat de travail sont envoyés (sic !) à M. Z. _____ de la fiduciaire U. _____, pour information, suite à l'entretien de médiation du 13 mai 2008 en sa présence. (...) »

12. En réponse, le défendeur a adressé, en date du 18 août 2008, un courrier au demandeur dont la teneur principale est la suivante :

« (...) non entrée en matière concernant votre exigence, le salaire que vous réclamez en faisant référence à la LT, chose que vous auriez dû consulter lorsque vous vous êtes permis de vous absenter pendant les mois d'avril et mai (où le salaire vous a été versé), soit 2 mois sur les 6 premiers de l'année.. !, ceci sans avis ni justificatif, ce que nous avons considéré tel un abandon de poste.. ! vous avez alors sciemment désorganisé le bureau par votre absence durant les périodes convenues de remplacement obligeant les collaborateurs à assumer seuls le travail intense que vous saviez important en cette période de l'année.

Compte tenu de ce qui précède il est hors de question que nous consentions à un nouvel effort financier sans aucun plan d'avenir, ce qui a été le cas pour la formation que nous vous avons apportée, et qu'il nous reste encore à assumer les frais de l'activité du médiateur que vous avez exigé.

Nous vous ferons parvenir ces prochains jours votre certificat de travail (...). »

13. Un certificat de travail non daté a été émis par le défendeur :

« Monsieur N. _____, a suivi une formation complète de désinfesteur aussi bien théorique que pratique.

Il s'est de suite intégré dans notre équipe il a effectué les devis, entretiens commerciaux, organisation et suivi des chantiers.

Il a maîtrisé parfaitement les outils informatiques mis à sa disposition tels que word, excel, winbiz works.

Il s'est montré un collaborateur compétent et efficace.

Le rapport de travail s'est terminé abruptement, les relations dans une petite structure familiale peuvent s'avérer parfois délicates.

Nous tenons à relever son entregent, nous regrettons son dynamisme et ses qualités commerciales, qui étaient au-dessus de nos attentes. Il nous quitte libre de tout engagement, hormis celui du secret professionnel et pouvons le recommander sans retenue. »

14. Par courrier daté du 29 septembre 2008, Jean-Claude Zanone, agent d'affaires a informé le défendeur être consulté par le demandeur. Dans ce courrier, le mandataire a exigé le versement de Fr. 14'100.- brut pour « congé abusif » « signifié en temps inopportun ; [M. B.N. _____] entend dans ces conditions, obtenir réparation non seulement en revendiquant le mois de salaire de juillet mais aussi une indemnité équivalente à deux autres mensualités ». Un délai au 7 octobre 2008 est fixé au défendeur pour s'exécuter, à tout le moins pour verser un acompte de Fr. 5'000.-. Le mandataire a annoncé que, passé ce délai, le demandeur introduirait une action en justice.

15. En date du 7 octobre 2008, le conseil du défendeur, Jean-Marc Decollogny, a adressé un courrier au conseil du demandeur, dont la teneur principale est la suivante :

*« En premier lieu, je fais part brièvement des considérations juridiques suivantes :
1.- Le congé abusif.*

C'est ce qui résulte de votre courrier du 29 septembre 2008. A cet égard, je rappelle que le législateur a énuméré à l'art. 336 al. 1 CO un certain nombre

d'hypothèses dans lesquelles un congé est considéré comme abusif. J'observe d'ores et déjà que la partie qui entend, le cas échéant, demander une indemnité à cet égard doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1^{er} CO).

2.- Votre client parle également d'un congé donné en temps inopportun.

Manifestement, cette allégation tombe à faux. Votre client n'était pas en train d'accomplir un service obligatoire militaire ou dans la protection civile. Il n'était pas en incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la fourniture du travail, etc.

Manifestement, M. N. _____ fils fait preuve d'une ingratitude sans limite, si je puis dire.

Brièvement, je fais part de ce qui suit :

1. Suite à son AVC (fin 2005-début 2006), M. A.N. _____ a mis le marché en mains du fils de venir travailler dans l'entreprise afin de pérenniser celle-ci.

2. Mes clients ont voulu d'entrée montrer cette volonté et l'ont motivé par l'acquisition d'une voiture neuve choisie par ses soins (VW Golf 5 d'une valeur de Fr. 30'000.00).

3. M. et Mme A.N. _____ et C.N. _____ ont offert à leur fils la formation diffusée par leur fédération. Il en est résulté une dépense de Fr. 3'750.00.

4. La situation a commencé à se dégrader sérieusement en mars 2008. L'attitude du jeune N. _____ a été très équivoque, refusant de dialoguer, de recevoir des informations sur les dossiers en cours. Il effectuait exclusivement les demandes d'offres qui provenaient au bureau, ceci durant tout 2007, mais sans les suivre. C'est récemment que M. N. _____ père a découvert ces faits. Cela représente un classeur fédéral complet pour un montant que l'on n'a pas eu envie et le courage de chiffrer non plus.

5. Vu le mobing [sic !] que M. B.N. _____ instaurait au bureau et ses absences caractérielles, après de multiples discussions et sur l'instigation de votre client, parties ont eu recours à un médiateur, qui n'a pas trouvé d'élément principal de discorde, salaire, poste ou de reprise de l'entreprise (Coût : environ Fr. 1'200.00).

6. Le premier jour de sa reprise, vers fin mai, M. N. _____ fils n'a jamais cessé de chercher la rupture, que l'on ne pouvait tolérer devant les collaborateurs. Aussi son contrat a-t-il été résilié.

7. En conséquence, en pure perte, l'entreprise N. _____ a investi Fr. 34'950.00. Je rappelle par ailleurs que M. B.N. _____ a été absent tout le mois d'avril et encore mai, sans avis ni justificatif, pendant lesquels mois le salaire a cependant été payé par Fr. 5'852.00 et Fr. 4'352.00. (...)

Aux dernières nouvelles, il aurait trouvé une activité auprès de son précédent employeur G. _____ Sàrl à Payerne. Est-ce bien le cas ? Si oui, à partir de quand ? (...) ».

16. Le demandeur a ouvert action devant le tribunal de céans par le dépôt d'une requête datée du 16 décembre 2008, concluant au paiement par le défendeur de la somme de Fr. 14'100.- avec intérêt à 5% dès le 31 juillet 2008.

17. En date du 22 décembre, lors de la fixation de l'audience, l'agent d'affaires Decollogny a informé ne plus être chargé de la défense des intérêts du défendeur.

Le 8 janvier 2009, Me Mangold a informé être consulté par le défendeur et a requis le renvoi de l'audience de conciliation, exposant être absent à cette date, ainsi qu'une prolongation de délai pour procéder selon l'art. 350 CPC.

Le Président du tribunal de céans a informé Me Mangold que l'audience était maintenue. Toutefois, une prolongation de délai au 29 janvier 2009 lui a été accordée pour procéder selon l'art. 350 CPC.

18. L'audience de conciliation s'est tenue le 29 janvier 2009.

A cette occasion, le défendeur a produit une réponse concluant au rejet de la demande et, reconventionnellement, au paiement de la somme de Fr. 11'100.- avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mai 2008.

La conciliation ayant échoué, les parties ont confirmé leurs conclusions.

19. L'audience de jugement s'est tenue le 30 avril 2009.

Les témoins suivants ont été entendus :

X. _____ a déclaré ce qui suit :

« Je travaille depuis 10 ans dans l'entreprise du défendeur, en qualité de secrétaire.

M. B.N. _____ est venu au 1^{er} janvier 2007 travailler dans l'entreprise du défendeur. Il travaillait bien et nous avons toujours eu une excellente collaboration. Des bruits courraient qu'il allait reprendre l'entreprise. C'était peut-être le but à long terme. L'ambiance s'est dégradée à partir de l'automne 2007. Je sentais beaucoup de tension entre le père et le fils. Je pense qu'il s'agissait de tensions familiales. Il y avait beaucoup de pression des deux côtés. A fin mars, début avril, M. B.N. _____ a été absent à quelques reprises, il revenait, puis il s'absentait à nouveau. Cela a causé des troubles au niveau de l'organisation. A ma connaissance, il n'a pas produit de certificat. Il y a eu, à un certain moment, l'intervention d'un médiateur, ce qui n'a rien arrangé à ma connaissance. Je ne sais qui a payé le médiateur. Le demandeur a été absent une bonne partie du mois de mai. J'ignore quand il est revenu. Quand il est revenu, il a critiqué le travail qui a été fait.

Je sais qu'il a été licencié. Cela a été orageux. Il y a eu des paroles plus fortes. Finalement, le défendeur lui a dit de prendre la porte. Rien a été mentionné concernant le salaire. Je n'ai pas vu de lettre de M. B.N. _____, dans laquelle il aurait fait opposition à son congé. Je ne m'occupe pas de la comptabilité et ne peux dire jusqu'à quelle date, M. B.N. _____ a été payé.

Interpellée par le conseil du défendeur, je précise qu'outre les tensions familiales, d'autres étaient liées aux travaux qui auraient dus être effectués par le demandeur.

Il y avait un manque de dialogue des deux côtés.

Interpellée par le conseil du demandeur, je précise que lorsque je parlais de la bonne collaboration, je faisais allusion à mes rapports avec M. B.N. _____.

J'ai toujours bien travaillé avec lui, son travail m'a toujours donné en grande partie satisfaction.

Lors de la dernière discussion, à laquelle j'ai assisté, ils ont essentiellement parlé du travail.

Formellement, il n'y a pas eu d'avertissement quant à la qualité du travail. Le problème a toujours été le manque de dialogue. En qualité de secrétaire, je n'ai jamais eu à écrire une lettre d'avertissement.

Le manque de suivi de dossier débouchait sur des discussions animées. M. B.N. _____ ne suivait pas complètement les dossiers. A ma connaissance, aucun client ne s'est plaint.

Je répète qu'il y avait beaucoup de tensions.

Lors du licenciement, M. N. _____ n'a pas eu le choix, il a dû partir. Il s'agissait d'un licenciement immédiat. Je ne me souviens pas que M. A.N. _____ ait dit à son fils qu'il serait payé jusqu'à la fin du délai de licenciement. Mais je ne me souviens pas exactement de la teneur de la conversation. Le demandeur a été prié de prendre la porte.

C'est M. N. _____ qui a rédigé le certificat de travail.

M. B.N. _____ a été également engagé pour faire un travail de prospection et de représentant, ce qu'il a fait partiellement. A mon sens, il aurait dû faire plus de prospection car nous étions suffisamment au bureau. C'était peut-être une question d'organisation. »

Z. _____ a quant à lui déclaré :

« J'assume le mandat de fiduciaire de l'entreprise N. _____ depuis sa création, il y a une quinzaine d'années. J'ai appris qu'il y avait un problème de relation entre le père et le fils qui m'a été expliqué en gros et j'ai proposé de tenter une conciliation. Je crois me souvenir que M. B.N. _____ n'est pas venu travailler un certain temps, suite aux divergences qu'il y avait. J'en ai été informé le 17 avril 2008. Ils n'avaient plus de contact.

M. B.N. _____ est venu dans l'entreprise dans le but de seconder son père, puis de reprendre l'entreprise. Dans un premier temps, il était convenu qu'il aurait le statut d'employé.

M. B.N. _____ a été formé, il était censé se former encore plus. Il y avait des divergences.

J'ai procédé à l'audition des trois séparément, c'est-à-dire le père, la mère et le fils.

Le demandeur considérait qu'on ne lui avait pas laissé prendre des décisions librement. Il estimait ne pas avoir suffisamment d'autonomie.

Les parents disaient qu'ils étaient contrariés qu'il ne veuille plus continuer. Ils n'étaient notamment pas d'accord avec une décision que voulait prendre M. B.N. _____ qui n'était pas dans la ligne de l'entreprise. Ils ont mis leur veto. Il s'agissait d'une offre qui avait été faite pour faire du nettoyage ce qui n'était pas dans les tâches habituellement faites par l'entreprise. Sauf erreur, des nettoyages de WC.

Après les auditions séparées, je les ai rencontrés les trois ensemble, le 13 mai 2008. Suite à cela, il semblait qu'un arrangement pourrait être possible. Il a été décidé que M. B.N. _____ devait me confirmer son accord. Il était prévu que je fasse un résumé de cette discussion et une mise au point pour la collaboration. M. B.N. _____ m'a donné son aval le 16 mai, mais il m'a rappelé le 21 mai pour me dire qu'il fallait laisser tomber car ils avaient eu un différend grave et lui-même était parti. Il m'a dit qu'il ne savait pas ce qu'il fallait faire car il n'avait pas été licencié.

L'accord disait qu'il était commercial, qu'il pouvait prendre des décisions mais devait informer ses parents pour toutes les décisions sortant de la routine. Cela me paraissait normal car c'était encore une raison individuelle.

Les collaborateurs ont plutôt été fidèles.

Je sais que M. B.N._____ s'est plaint de ne pas avoir été associé à l'engagement d'une secrétaire. Je ne me souviens pas s'il a été ou non question d'engager du personnel. Je sais que, lors des discussions, M. B.N._____ a relevé qu'il avait une lourde tâche. Ceci est normal car il s'est formé dans tous les secteurs. »

Avec l'accord des parties, le présent jugement est rendu directement motivé."

En droit, les premiers juges ont retenu qu'en 2008, le demandeur avait perçu un salaire de 4'800 fr. par mois versé jusqu'à la fin juin 2008 et une indemnité "frais auto" de 1'500 fr. par mois, versée jusqu'en avril 2008. Ils ont considéré, sur la base des déclarations du témoin X._____, que le défendeur avait licencié le demandeur avec effet immédiat et que les justes motifs n'étaient pas réalisés, ce qui justifiait le paiement d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire dû par le défendeur et celui touché par le demandeur auprès de son nouvel employeur, ainsi qu'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

B. A.N._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens qu'il ne doit aucun montant au demandeur.

L'intimé B.N._____ a conclu au rejet du recours.

En droit :

1. L'art. 46 LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

Le recours, uniquement en réforme, est ainsi recevable.

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1 ter CPC).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées sous réserve du point suivant :

- Le jugement retient en page 16 que le demandeur réalise depuis le 1^{er} juillet 2008 un salaire de 3'500 fr. brut versé douze fois l'an. Il ressort toutefois de la pièce 152 requise que ce salaire est versé treize fois l'an, seule l'indemnité véhicule étant versée douze fois l'an.

Il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

3. Le recourant soutient qu'il a licencié l'intimé pour le prochain terme ordinaire du contrat et qu'il ne saurait donc verser une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

Aux termes de l'art. 335 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (al. 1). La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 2).

La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003, c. 2.1; ATF 113 II 259). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; ATF 126 III 59 c. 5b, 375, c. 2e/aa; TF, arrêt 4C.391/2002 précité). S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur. S'agissant de la résiliation immédiate pour justes motifs au sens de l'article 337 CO, la déclaration de congé doit être très claire quant à la volonté de résilier le contrat avec effet immédiat (TF 4C.391/2002 précité et références). En cas de doute sur le caractère immédiat du congé, il convient de retenir une résiliation ordinaire pour le prochain terme légal (Stahelin/Vischer, Zürcher Kommentar, 1996, n. 31 ad art. 337 CO, p. A 630). A cet égard, une invitation à libérer la place de travail peut être comprise comme une libération de l'obligation de travailler jusqu'à l'échéance ordinaire du congé (Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1995, p. 205; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2001 n. 1.41 ad art. 337 COC, p. 208; Portmann, Basler Kommentar, 4^{ème} éd., 2007, n. 15 ad art. 337 CO, p. 2020).

Il y a lieu de relever que l'application du principe "in dubio contra stipulatorem" se comprend lorsqu'il s'agit pour l'employeur d'établir qu'il a résilié le contrat. En revanche, dans la mesure où le travailleur fonde ses prétentions sur un congé avec effet immédiat, il convient d'appliquer la règle générale de l'article 8 du Code civil du 10 décembre 1907 (ci-après : CC; RS 210) et de lui faire supporter le fardeau de la preuve dudit congé, respectivement la charge de l'échec de la preuve sur ce point.

En l'espèce, les premiers juges se sont fondés sur les déclarations du témoin X._____ selon lesquelles le recourant n'aurait le 21 mai 2008 donné au demandeur d'autre choix que de partir. Le témoin a déclaré savoir que l'intimé avait été licencié, que cela avait été "orageux" et que finalement le recourant avait dit à l'intimé de prendre la porte, sans que la question du salaire n'ait été mentionnée. Il a en outre précisé que, lors du licenciement, l'intimé n'avait pas eu le choix et avait dû partir. Le témoin a exposé qu'il s'agissait d'un licenciement avec effet immédiat et qu'il ne se souvenait pas que le recourant ait dit à l'intimé qu'il serait payé jusqu'à la fin du délai de congé, sans se rappeler toutefois exactement la teneur de la conversation.

Le fait que le témoin ait considéré qu'on se trouvait en présence d'un licenciement avec effet immédiat est une appréciation de celui-ci qui n'établit pas ce caractère immédiat au sens de l'art. 337 CO. En effet cette appréciation est fondée sur la prémisse erronée que, lorsque le travailleur doit quitter sa place de travail, on se trouve nécessairement en présence d'un congé avec effet immédiat, ce qui omet la possibilité de libérer le travailleur de son obligation de travailler dans le cadre d'un congé ordinaire.

En ce qui concerne les déclarations du recourant lors de l'altercation du 21 mai 2008, le témoignage X._____ établit seulement que le recourant a, dans le cadre de l'altercation, dit à l'intimé de prendre la porte et que celui-ci est parti. Au regard du principe de la confiance, cette déclaration ne pouvait de bonne foi être interprétée indubitablement par l'intimé comme une volonté de mettre fin au contrat avec effet immédiat. Elle n'excluait pas la possibilité d'un congé ordinaire avec libération de l'obligation de travailleur, tel qu'il a été donné par écrit le lendemain, et le fait que le recourant n'ait pas évoqué la question du salaire au moment où il a dit à l'intimé de prendre la porte ne saurait établir un congé avec effet immédiat, la volonté de voir partir immédiatement le travailleur étant compatible avec un congé ordinaire.

Faute d'une manifestation claire de mettre fin au contrat avec effet immédiat, il y a lieu de considérer que le congé en cause a été donné avec effet à l'échéance ordinaire du contrat et ne saurait ouvrir le droit de l'intimé à une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

Pour le surplus, les considérations des premiers juges relatives au caractère non abusif du congé au regard de l'art. 336 CO, complètes et convaincantes, peuvent être confirmées par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CO), de sorte que l'intimé n'a pas droit à l'indemnité prévue par l'art. 336a CO.

Le recours doit en conséquence être admis sur ce point.

4. Le recourant soutient que le salaire perçu par l'intimé de son nouvel employeur pendant le délai de congé est supérieur à celui dû selon le contrat ayant lié les parties.

Selon la jurisprudence, lorsque le travailleur est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé, il convient d'appliquer par analogie la règle de l'art. 337c al. 2 CO et d'imputer sur le salaire perçu durant ce délai le revenu que le travailleur a tiré d'un autre travail (ATF 118 II 139, JT 1993 I 390).

En l'espèce les premiers juges ont pris le montant net du dernier salaire de l'intimé dû par le recourant, par 4'352 fr., et imputé celui de 3'500 fr. brut perçu auprès du nouvel employeur. On ne saurait les suivre dans ce calcul. En effet, ce dernier salaire est versé treize fois l'an de sorte qu'il faut retenir un montant de 3'791 francs brut (3'500 x 13 : 12). En outre, on ne comprend pas pourquoi les premiers juges ont pris en compte le montant net du salaire dû par le recourant et le montant brut du salaire perçu par l'intimé auprès de son nouvel employeur. Il y a lieu d'effectuer le calcul sur la base des montants bruts, l'éventuel montant à la charge du recourant constituant un salaire soumis aux cotisations

sociales. Compte tenu d'un salaire brut dû par le recourant de 4'800 fr. et d'un salaire perçu de 3'791 fr., on aboutit à un montant de salaire à la charge du recourant de 1'009 fr. brut.

Les premiers juges ont relevé que l'indemnité auto versée par le nouvel employeur de l'intimé, par 1'500 fr., était égale à celle versée en dernier lieu par le recourant, et considéré en conséquence qu'il s'agissait d'une indemnité standard ne pouvant être considérée comme un élément de salaire. En outre, si cette indemnité devait être considérée comme excessive, elle devrait être ajoutée aux deux salaires déterminants pour le calcul du montant encore dû par le recourant.

Ces considérations peuvent être confirmées. Si le recourant a démontré que les frais couverts par les indemnités litigieuses n'étaient pas les mêmes dans les deux contrats (mise à disposition d'une carte essence pour les trajets professionnels et paiement des frais de représentation sur présentation de justificatifs par le nouvel employeur de l'intimé), cela ne suffit pas à démontrer que l'ensemble de l'indemnité constitue un salaire déguisé dans le contrat conclu avec le nouvel employeur et n'établit pas la quotité dudit salaire déguisé. En outre, le recourant ne démontre pas que l'indemnité qu'il versait en dernier lieu sous la rubrique "frais auto" couvrait les frais de représentation et ne constituait pas un salaire déguisé. A défaut d'élément permettant de chiffrer la part de salaire déguisé dans les deux indemnités, il y a lieu, soit de les prendre en compte toutes deux dans le calcul en cause, soit, comme l'ont fait les premiers juges, de les exclure toutes deux, le résultat mathématique de ce choix étant le même, vu le montant identique des deux indemnités.

Aussi, convient-il de considérer que le recourant doit à l'intimé un montant de 1'009 fr. brut. L'intimé n'ayant pas recouru, il n'y a pas lieu de réformer le jugement sur ce point.

Le recours doit être rejeté sur cette question.

5. En conclusion, le recours doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que le défendeur ne doit pas verser au demandeur une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO.

Obtenant partiellement gain de cause, le recourant a droit à des dépens de deuxième instance, fixés à 400 fr. (art. 91 et 92 CPC; art. 2 al. 1 ch. 33, art. 3 et 5 ch. 2 TAv; tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens; RSV 177.11.3).

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO; Ducret/Osojnak, in Procédure spéciales vaudoises, 2008, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et références).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est partiellement admis.
- II.** Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif comme suit :

II. Supprimé.

Il est confirmé pour le surplus.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'intimé B.N. _____ doit verser au recourant A.N. _____ la somme de 400 fr. (quatre cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 22 septembre 2009

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 Patrick Mangold (pour A.N. _____),
- M. B.N. _____ (avec copie à M. Christophe Savoy).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 5'652 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 de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

Le greffier :