

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 13 août 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Krieger
Greffier : M. d'Eggis

Art. 8 CC; 324a al. 2, 330a, 336c al. 1 let. b CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **E.**_____, à Lausanne, défendeur, et du recours par voie de jonction interjeté par **T.**_____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 1er février 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties entre elles.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 1er février 2010, dont la motivation a été expédiée le 24 mars 2010 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que le défendeur E. _____ doit payer au demandeur T. _____ la somme brute de 21'576 fr. 35, sous déduction des charges sociales usuelles (I et II), et ordonné au défendeur de délivrer au demandeur un certificat de travail, daté du 31 octobre 2009 et signé par deux membres du Comité autorisé, dont la teneur était donnée (III), sans frais ni dépens (IV).

Ce jugement expose ce qui suit :

"A. Le demandeur, T. _____, et la défenderesse, le E. _____ ont conclu, le 15 mars 2004, un contrat de travail.

Le E. _____ est une association au sens des articles 60 et suivants du Code Civil. Ses tâches courantes sont assumées par un Comité élu par son assemblée générale, et sur le plan administratif par un secrétariat général.

Le 15 mars 2004, le demandeur a débuté son activité au service de la défenderesse en qualité de secrétaire général, à un taux d'activité de 60%.

En 2009, le demandeur percevait un salaire mensuel brut de 6'638 fr. 88, versé 13 fois l'an, auxquelles s'ajoutaient les allocations familiales.

Selon l'article II du contrat de travail du demandeur, celui-ci était chargé de très nombreuses tâches, décrites comme suit à l'article 1 chiffre II de son contrat de travail du 15 mars 2004 et dans le document intitulé cahier de charges du secrétariat général, à la teneur similaire.

« II. Le collaborateur est chargé des travaux suivants:

Le secrétaire général est l'exécutant de la politique du E. _____. Son action est contrôlée par le Comité qu'il informe de manière régulière. Il applique les décisions du Comité et de l'Assemblée plénière du E. _____, il veille au respect des textes fondateurs (statuts et ses règlements intérieurs, conventions et autres, approuvés par l'Assemblée plénière et/ou par le Comité). En cas de non-respect de ceux-ci, il doit alerter les instances et personnes concernées. La nature de son engagement est fondamentalement de l'ordre technique et administrative, de soutien au Comité. Il pourra assumer des tâches de l'ordre politique, si le Comité en

décide. Compte tenu des statuts du E._____, le secrétaire général assume les tâches suivantes:

1. Responsable de la gestion et du bon fonctionnement du secrétariat et des projets issus du Comité et du E._____

a. veille à être informé des activités des associations membres, afin de contrôler les engagements du E._____ et les conventions et accords passés avec elle.

b. veille au bon fonctionnement de l'organisation administrative du secrétariat et toutes les tâches inhérentes au bon état et au bon usage des locaux, assurant toutes les démarches auprès des gérances et des fournisseurs de services.

c. entretiens (sic) des contacts, au minimum trimestriels avec les comités de chaque association membres (sic). Ces contacts ont pour objectif l'entretien de bonnes relations entre le E._____ et les associations et le respect des objectifs du E._____.

d. prépare et maintient à jour la base de données du E._____, incluant notamment les associations, et toute personne et institution ou média qui pourrait être utile au bon fonctionnement du E._____. Cela inclus (sic) la création des interface (sic) d'utilisation informatique de la base de données.

e. prépare, avec les comités des associations, les projets et programmes communs avec le E._____. En tout cas, il informe au Comité du E._____, qui décide.

f. soutient les comités des associations dans leurs démarches avec les instances administratives de la Ville et dans leur recherche de fonds.

g. participe dans la mesure du possible aux assemblées et d'autres activités des associations membres.

h. veille à la tenue à jour d'un inventaire du matériel disponible du E._____.

i. veille au bon fonctionnement du parc technique et informatique du E._____. Cela inclus (sic) la mise en pied du réseau informatique, leurs connexion et sécurité. En concertation avec le comité et son bureau, établi (sic) la politique des acquisitions et rédige les règlements nécessaires.

j. assiste aux séances plénières du E._____, dont il est responsable de sa logistique (sic).

k. assiste aux séances du Comité, et dans la mesure du possible, aux séances des commissions et groupes de travail, dont il assure les procès verbaux (avec l'aide de la/le secrétaire administrative).

l. soutien (sic) le comité dans la préparation des animations et activités publiques du E._____, et en assure leur logistique et démarches administratives nécessaires et les liaisons avec les personnes et institutions concernées.

m. assure la mise à jour du site Internet du E._____ et la mise en page et l'édition des diverses publications produites par le E._____. Et en assure leur plus large diffusion. Dans tous les cas, l'accord du comité est requis.

n. met sur pied le centre ou service documentaire du E._____, et assure sa mise à jour permanente et, en concertation avec le comité et son bureau, établi (sic) la politique des acquisitions des publications (périodiques et autres) et rédige les règlements nécessaires.

2. Dans les limites fixées par son cahier des charges, il est responsable de la gestion du personnel du E._____, et du secrétariat du E._____, ainsi que de son engagement

a. Est responsable de la gestion du personnel. Celle-ci comprend en particulier :

- i. Les procédures d'engagement et de démission,
- ii. Les relations avec le personnel,
- iii. Les horaires de travail,
- iv. Les vacances et congés,
- y. La formation permanente,
- vi. Le suivi et la mise en place des moyens permettant la résolution des éventuelles difficultés existant au sein des commissions et groupes de travail,
- vii. Les mesures disciplinaires qui pourraient être prises,
- viii. Les évaluations du personnel et d'autres personnes engagées,
- ix. Le respect de normes légales et des conventions,
- x. L'application de la politique salariale décidée par le Comité et la Assemblée plénière.

b. Rédige et actualise les cahiers des charges des collaborateurs, en concertation avec le comité et son bureau et la personne concernée.

c. Engage le personnel du secrétariat, en concertation avec le comité et son bureau.

d. Organise la répartition des travaux du en coordination avec le Comité du E._____.

e. Gère le portefeuille des assurances.

3. Répartition des enveloppes budgétaires, conformément aux instructions du comité

a. Propose au comité un mode de répartition du budget alloué au E._____ (subvention de la Ville de Lausanne, cotisations, et autres)

b. Met en place le système administratif et comptable nécessaire, en collaboration avec le/la comptable ou avec l'institution fiduciaire que le Comité mandate.

4. Tient les comptes du E._____, conformément aux instructions du comité

a. Veille à la mise en place du système administratif et comptable nécessaire, en déléguant l'essentiel de ce travail au comptable ou à l'institution fiduciaire que le Comité mandate.

b. Fait vérifier les comptes par l'organe de contrôle des comptes du E._____ et par le service de la révision de la Ville.

5. Prépare le (sic) demandes de subvention, conformément aux instructions du comité

a. Elabore les budgets et demandes de subventions

b. Est attentif à l'existence des sources de financement autres que la subvention et, cas échéant, sensibilise et informe le comité, ainsi que les comités des associations membres.

6. Rédige le rapport annuel

a. Recueille les informations auprès des membres du comité et des commissions et groupes de travail et rédige le rapport. Avant sa diffusion, celui-ci est soumis au comité, pour approbation.

7. Assume le secrétariat du E._____

a. Est responsable du fonctionnement du secrétariat, Il comporte la responsabilité de la rédaction des procès-verbaux, le traitement du

courrier, l'organisation du classement du courrier, des informations et autres documents. Il délègue l'essentiel de ce travail à la secrétaire.

b. Tient à jour la liste et base de données de membres du E. _____ (associations étrangères, collectifs et individuels) et des comités des associations membres.

c. Tient à jour la liste et base de données des contacts individuels et institutionnels qui seraient susceptibles d'être utiles à la gestion du E. _____.

8. _____ Prépare les dossiers traités par le Comité, les commissions et groupes de travail et par les Plénières

a. Collecte des informations

b. Aide à la mise en place des groupes de travail et assure leur logistique.

c. Rédige les projets

9. Représentation du E. _____

a. Représente le E. _____ auprès d'instances extérieures (organismes, associations et institutions diverses)

10. Compétences financières

a. Le secrétaire général peut engager toutes les dépenses provoquées par le fonctionnement usuel et qui font partie de rubriques du budget dont le contenu et la répartition ont connus de la Plénière ou du comité.

b. Pour les dépenses occasionnelles, il peut décider jusqu'à concurrence de CHF 500,00. Au-dessus de ce montant l'accord du comité ou de la plénière est requis. »

B. La défenderesse, en tant qu'association, est gérée par un comité élu. En novembre 2008, la composition du comité de l'association défenderesse a été complètement modifiée. Ainsi, le comité actuel de la défenderesse n'est plus le comité qui avait procédé à l'engagement du demandeur.

C'est le premier président du comité de la défenderesse, P. _____, élu au mois de novembre 2003, qui a procédé à l'engagement du demandeur. Entendu en qualité de témoin, il a expliqué que la décision d'engager le demandeur en qualité de secrétaire général avait été prise avec le comité, à l'unanimité. Le témoin a été président du comité de la défenderesse jusqu'en 2008.

a. Le témoin a décrit le travail du demandeur comme suit: « Je suis satisfait de T. _____. Il était disponible, volontariste, plein de dynamisme. Il travaillait officiellement à 60%, mais effectuait en réalité un travail qui dépassait ce taux, raison pour laquelle on a exprimé régulièrement notre satisfaction par lettre. Copie de ces documents sont en main de l'association et de T. _____. T. _____ était plein de qualités humaines. Il s'entendait bien avec moi. Avec les collaborateurs ses relations étaient majoritairement bonnes. Il travaillait très bien et son travail satisfaisait autant le comité que le public. Avant le départ de T. _____ et mon propre départ, l'association fonctionnait très bien et nous étions présents partout. »

L'appréciation hautement élogieuse du témoin P. _____ telle qu'exprimée en audience doit être quelque peu tempérée par deux

avertissements notifiés au demandeur les 25 mai 2005 et 15 mai 2007 et signés du témoin lui-même.

L'objet de l'avertissement du 25 mai 2005 était dû au fait que le demandeur aurait outrepassé ses compétences en termes de représentation de l'association, et ce de manière répétée.

Le deuxième avertissement, du 15 mai 2007, et intitulé « premier avertissement disciplinaire », fait état d'un grave manque d'organisation de l'assemblée plénière du 14 mai 2007.

Interpellé sur ces deux avertissements, le témoin a déclaré qu'il s'agissait de « petites négligences à mon sens inhérentes à toutes relations de travail ».

Un autre membre du comité initial, M. _____, qui avait participé à l'assemblée générale fondatrice du E. _____, a été entendu par le tribunal. Ce témoin a également été membre du comité de sa création jusqu'en novembre 2008. Il a de plus travaillé durant 10 mois au sein du E. _____ en tant que salarié, pour assurer les relations publiques de la défenderesse. Le témoin a notamment déclaré ce qui suit:

« Je n'ai pas eu de problèmes personnels avec T. _____. T. _____ en tant que secrétaire général abattait une charge de travail conséquente mais il faisait un certain nombre d'erreurs. Lors du rapport du congrès de novembre 2005, on voulait créer un site internet. Et c'était selon le cahier des charges à T. _____ de s'en occuper, ce qui n'a jamais été fait. (...) Au fil du temps, la majorité des membres du comité est partie pour diverses raisons, à un moment donné il n'y avait plus que deux membres. Certains de ces départs étaient liés à T. _____. »

Un autre témoin s'est exprimé sur la manière de travailler du demandeur, Il s'agit d'une bénévole active au sein de l'association entre le 1 octobre 2006 et le 12 septembre 2007, B. _____. Cette collaboratrice bénévole a constaté que « la communication était inexistante ». Elle a expliqué qu'elle assistait à des « séances du lundi, dans lesquelles un certain nombre de choses étaient évoquées et qui n'étaient jamais suivies d'effet. Le comité recevait les procès-verbaux de ces séances mais il n'était parfois pas au courant des décisions générales. (...) Aucun membre du comité n'était présent pendant ces séances. Des membres du comité se plaignaient de ne pas être au courant de ce qui se passait en général, je les ai entendus à l'occasion de leur passage dans les locaux de l'association. T. _____ aurait dû être plus systématique et plus ordonné en ce qui concernait les activités du E. _____. » Le témoin a déclaré que son travail ne paraissait pas apprécié. Elle a décrit sa relation avec le demandeur comme « normale et superficielle ».

Le même témoin a évoqué les difficultés qu'elle a rencontrées avec l'épouse du demandeur, comme suit: « J'avais l'impression qu'il (le demandeur) était très influencé par la présence de sa femme, qui était bénévole à cette époque. A mon avis, en tant que secrétaire général, T. _____ aurait dû mieux gérer les conflits. Je me suis fait une fois injurier par Mme T. _____, avec laquelle je ne m'entendais pas très bien ».

La présence de l'épouse du demandeur au sein du E. _____ a été confirmé par le témoin C. _____, membre du comité depuis le mois de novembre 2008. Il a déclaré qu' « il y avait effectivement une entreprise familiale qui s'était créée au sein du E. _____. T. _____ était secrétaire général, sa femme coordinatrice de projets et ses enfants étaient aussi très impliqués. (...) Mme T. _____ était employée aussi. »

Ce même témoin a encore déclaré avoir entretenu de bonnes relations personnelles avec le demandeur, mais « que ça n'allait pas du tout au niveau professionnel ».

Le témoin C. _____ a encore affirmé que « la fiduciaire, employée par le E. _____, a dit que le secrétaire général n'était pas compétent pour la comptabilité. T. _____ devait seul travailler sur les comptes. La fiduciaire n'était là que pour le contrôle de ces comptes. Je ne sais pas si les comptes 2008 ont été acceptés par l'assemblée générale. Il y avait beaucoup de carences administratives. » Toujours selon le témoin C. _____, « l'ancien comité avait une gestion catastrophique des choses. Il y avait aussi, à mon sens, un peu de complicité entre le président et le secrétaire général. T. _____ a fait un certain nombre de choses par le passé, bien qu'on ait trouvé un nombre très important d'erreurs. Mais il n'a pas rempli les tâches prévues par son cahier des charges. » Ce témoin a encore fait état de lacunes dans la base de données de l'association, et de l'absence d'une liste de membres à jour, ainsi que de problèmes informatiques, dont il s'est aperçu au début de son mandat, soit à la fin de l'année 2008/début 2009.

b. Les témoins ont été entendus sur les réalisations externes du demandeur, notamment en collaboration avec d'autres organismes. Sur ce point, le témoin P. _____ a déclaré que le demandeur « s'est impliqué dans les campagnes de lutte contre l'adoption de certaines lois lancées par l'UDC. Il s'est également impliqué lorsque le canton de Vaud a interdit aux ressortissants de la corne de l'Afrique de travailler notamment par des sit-in. Pour la journée internationale des réfugiés, il a joué un rôle important. (...) Sans oublier diverses manifestations au bénéfice des sans-papiers. »

Le témoin M. _____ a déclaré que certaines actions publiques menées par T. _____ ont été très réussies, comme la semaine des réfugiés et diverses actions contre le racisme, mais cela est aussi dû à la volonté de tout le monde. »

Un témoin externe au E. _____ a été entendu sur les activités du demandeur. Il s'agit d'K. _____, ancienne collaboratrice de l'OSAR, qui a expliqué ce qui suit: « J'ai collaboré avec T. _____ dans le cadre de l'élaboration de différents projets. J'étais en contact avec tout le monde notamment avec T. _____ sa femme, les membres du comité. J'ai travaillé la première fois avec le demandeur en 2003 ou 2004 lors de la grande campagne sur la journée des réfugiés. Le travail fonctionnait extrêmement bien par rapport à ce que je pouvais constater dans le cadre d'autres activités. Je pense que le travail sur le terrain était effectué par T. _____ et cela fonctionnait bien, il était efficace. (...) Dans le cadre de

ma collaboration avec le demandeur, nous avons une très bonne relation. T._____ et son président fonctionnaient très bien. J'ai pu constater occasionnellement que les choses semblaient fonctionner entre le demandeur et les membres du comité. »

C. Au mois de novembre 2008, un nouveau comité de l'association défenderesse a été élu. Le seul membre du nouveau comité entendu comme témoin, C._____, s'est exprimé au sujet de la reprise des affaires par le nouveau comité, Il a notamment déclaré ce qui suit: « Au moment de mon élection, j'ai remarqué qu'il y avait peu de membres dans l'assemblée, ce qui ne correspond pas aux objectifs du E._____. J'étais étonné par ce petit nombre et suite à cela j'ai regardé quels étaient les problèmes qu'avait le E._____. Il avait la réputation d'être une entreprise familiale. J'étais chargé des affaires socioculturelles et des relations avec les associations membres. On a mis au point un système de stratégie pour attirer plus de membres au sein du E._____. Dans ce cadre on avait besoin d'une base de données. On s'est retrouvé face à un mur. La base de donnée était inexistante, à ma connaissance, jusqu'en février 2009. ».

Le témoin M._____ a confirmé que ce point était litigieux, en déclarant savoir « que T._____ a eu des problèmes avec le nouveau comité, en particulier au sujet de la base de données. Ce problème n'était du reste pas nouveau, car le président en juillet 2008 ou 2007, je ne me souviens plus, a adressé un avertissement à T._____, à ce sujet. »

C. Le témoin W._____, membre du nouveau comité depuis novembre 2008, a déclaré ce qui suit: « A l'insu de T._____, nous avons mené une enquête à son sujet. T._____ a été accusé de ne pas suivre correctement ses stagiaires. Je me suis retiré du comité vu que je désapprouvais la façon dont certaines accusations avaient été portées contre le demandeur. La demande d'enquête effectuée sur le comportement du demandeur a détérioré l'ambiance au sein de l'association. J'avais demandé si des personnes désapprouvaient effectivement les actes du demandeur. J'ai demandé à la secrétaire de contrôler si ces accusations étaient vraies ou si les rumeurs qui tournaient autour de T._____ étaient avérées ou pas. »

L'existence d'une enquête est confirmée par le procès-verbal de la séance du comité du E._____ du 10 décembre 2008, qui fait état, sous rubrique « état des lieux, d'un document que le président a demandé à deux collaboratrices de rédiger, et dont le demandeur n'a pas connaissance.

Le procès-verbal de la séance du comité du E._____ du 14 décembre 2008 fait état du document intitulé « état des lieux », et du fait qu'il s'agit d'écouter en particulier le demandeur à ce sujet. Il ressort du procès-verbal qu'un genre d'enquête a effectivement été mené à l'insu du demandeur, qui a déclaré s'être senti trahi par cette manière de faire. Toujours selon le procès-verbal,

W._____, mal à l'aise face au procédé utilisé a quitté la séance, de même qu'une des collaboratrices rédactrices de l' « état des lieux ».

Le 30 janvier 2009, le nouveau président du comité, N._____, a adressé au demandeur un « nouveau et dernier » avertissement, aux motifs suivants :

« (...) Le comité vous reproche les faits suivants:

1. De prendre contact avec des personnes ou institutions externes au E._____ sans l'aval du comité.

2. D'avoir engagé un stagiaire à 100%, en l'occurrence M. ... sans l'aval du comité au préalable. Ce faisant, vous avez mis le comité devant une situation de fait accompli.

3. D'avoir repoussé, encore une fois, la date de production du bouclage des comptes de l'année 2008. La date initiale était agendée au 15 janvier 2009, avant d'être ajournée à la fin janvier et maintenant à la fin du mois de février 2009. (...)

4. De ne pas avoir assuré la bonne gestion de la base de données du E._____, notamment dans sa mise à jour, ce qui est inacceptable pour le comité vu que cette base de données contient des informations capitales pour le E._____.

5. Le système informatique du E._____ connaît également d'énormes problèmes de fonctionnement depuis plusieurs mois, et autant les membres du comité que du personnel administratif s'en sont plaints et s'en plaignent encore. (...)

6. D'avoir délégué certaines de vos tâches à du personnel bénévole incapable d'assumer les tâches en question. »

Dans ce même avertissement, le comité annonce qu'il n'hésitera pas à prendre ses responsabilités en cas de « nouveau non respect de la mission » du demandeur.

De nombreux courriers électroniques ont été échangés entre les parties.

Par correspondance du 12 mars 2009, le syndicat mandaté par le demandeur a répondu aux reproches contenus dans l'avertissement du 30 janvier 2009. Cette correspondance fait également état du fait que le demandeur aurait été exclu des séances du comité de l'association.

D. Le demandeur a connu une suite de périodes d'incapacité de travail, totale ou partielle. Ainsi, du 11 au 24 février 2009, il a été en incapacité de travail à 50%, selon un certificat médical du 10 février 2009. Selon un nouveau certificat médical du 23 février 2009 établi par le Dr D.1_____, le demandeur a connu une incapacité de travail à hauteur de 50% pour une durée de 3 semaines, soit jusqu'au 16 mars 2009.

Un nouveau certificat médical signé du Dr D.1_____, du 6 avril 2009, fait état d'une incapacité de travail sans mention de pourcentage du 23 février au 14 avril 2009. Le Dr D.1_____ a été entendue en qualité de témoin sur la réalité de l'incapacité de travail du demandeur pendant la période du 23 février au 14 avril 2009, ainsi que

sur l'ampleur de son incapacité de travail. Elle a confirmé l'incapacité de travail du demandeur durant la totalité de la période, à hauteur de 50% pour les 3 premières semaines, puis à 100% pour la période suivante. Le témoin a encore déclaré ne pas conserver de doubles des certificats médicaux délivrés.

Par une correspondance du 8 avril 2009, la défenderesse, à réception du certificat médical du 6 avril 2009, a exprimé les « doutes » du comité sur le certificat en question, et a demandé au demandeur « de bien vouloir nous en faire parvenir un autre d'un médecin différent. »

Du 15 avril au 29 mai 2009, le demandeur n'était plus en incapacité de travail. Toutefois, du 20 mai au 30 juin 2009, le demandeur a de nouveau été en incapacité de travail à 100% selon un certificat médical du Dr D.2 _____ du 20 mai 2009. Son incapacité de travail à 100% s'est prolongée jusqu'au 31 août 2009, selon un certificat médical du Dr D.2 _____ du 30 juin 2009.

E. _____ Par une lettre du 23 mars 2009 signée du président du comité du E. _____, le demandeur a vu son contrat de travail résilié pour le 29 mai 2009.

Le même jour, le même président du comité du E. _____ a adressé une autre correspondance au demandeur, dont la teneur est notamment la suivante:

« Monsieur, Désireux de poursuivre sa collaboration avec vous, le comité de direction du E. _____ souhaite vous proposer un poste sur la base d'un nouveau cahier des charges. Aussi, si celle proposition vous intéresse, nous vous prions de bien vouloir nous le faire savoir par écrit d'ici au mardi 31 mars 2009 afin que nous puissions entreprendre les démarches nécessaires. »

Par une missive du 27 mars 2009, le mandataire du demandeur a notamment contesté la validité de la résiliation au motif que la lettre n'est signée que d'un membre du bureau du Comité, contrairement à l'article 20 des statuts de l'association, qui stipule que « le E. _____ est valablement engagé par la signature collective de deux membres du Comité ».

Par une correspondance du 27 mars 2009 signée du président et du vice-président du comité, la défenderesse a confirmé la résiliation du contrat de travail du demandeur.

Le 30 mars 2009, le demandeur a répondu à la proposition de collaboration de la défenderesse du 23 mars 2009 comme suit:

« Monsieur,
J'accuse réception de votre lettre du 23 mars 2009 avec votre proposition de collaboration. Dans la mesure où je conteste la résiliation de mon contrat et souhaite poursuivre ma relation de travail avec le E. _____, je vous manifeste mon intérêt pour votre proposition et je vous prie de fixer une rencontre pour discuter les modalités de votre proposition, lors de cette rencontre je serais (sic) accompagné par M. [...], secrétaire du SSP. »

La défenderesse a répondu au demandeur comme suit:

« Monsieur,

Pour donner suite à votre courrier du 30 mars 2009, notre comité s'est réuni le jeudi

02 avril 2009 et a pris la décision suivante. En effet, vu les différentes démarches que vous avez entreprises suite à votre licenciement, notre comité a jugé impossible l'idée d'une nouvelle collaboration entre vous et le E._____. »

Par lettre du 6 avril 2009, le mandataire du demandeur a invoqué la nullité de la résiliation du contrat de travail en raison de l'incapacité de travail du demandeur. Le certificat médical du 6 avril 2009 a du reste été joint à dite correspondance.

Le mandataire du demandeur a en outre requis la réintégration du demandeur à son poste de travail, au motif que son incapacité de travail de 50% lui permettait de reprendre son activité.

C'est dans ce contexte d'échange de correspondances que la défenderesse a, par sa missive du 8 avril 2009 mentionnée sous lettre D ci-dessus, mis en doute le certificat médical du 6 avril 2009.

F. La défenderesse a délivré au demandeur un premier certificat de travail du 11 mai 2009, qui liste les tâches accomplies par celui-ci, sans aucune appréciation ni de son travail, de son comportement ou de ses aptitudes relationnelles.

Un deuxième certificat de travail, du 27 août 2009, a été délivré au demandeur. Ce certificat reprend la première partie du certificat du 11 mai 2009, soit la liste des tâches effectuées par le demandeur. Il propose de plus une brève appréciation, libellée comme suit:

« Notre comité a entretenu avec T._____ des relations de travail satisfaisantes. De plus, T._____ a contribué au développement de l'association auprès du public et de différentes institutions. »

Le demandeur a perçu son salaire mensuel jusqu'au 31 juillet 2009.

G. Le 9 juillet 2009, le demandeur a déposé une demande, par laquelle il a pris les conclusions suivantes :

I. dire que le congé donné le 27 mars 2009 par le E._____ est nul.

II. constater que la période de protection contre la résiliation pendant une incapacité de travail non fautive est de 180 jours.

III. dire que les obligations résultant du contrat de travail du 15 mars 2004 continuent de lier les parties pour une durée indéterminée.

IV. ordonner au E._____ d'établir un certificat de travail intermédiaire en bonne et due forme.

Lors de l'audience de conciliation du 18 août 2009, le demandeur a complété ses conclusions, en les chiffrant à 30'000 francs. La défenderesse a conclu à libération.

La conciliation n'ayant pas abouti, trois audiences de jugement ont eu lieu les 3 et 24 novembre 2009 ainsi que le 19 janvier 2010. Les témoins P._____, W._____, K._____, B._____, D.1_____, M._____ et C._____ ont été entendus.

Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif le 1er février 2010, a été notifié aux parties le lendemain.

Par lettre du 2 février 2010, le conseil de la défenderesse a requis la motivation du jugement; cette requête est recevable en la forme."

B. Par mémoire motivé du 21 avril 2010, E._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, à la réforme de son dispositif en ce sens que les conclusions déposée le 8 juillet 2009 par T._____ sont rejetées (ch. I et II) et à ce que la teneur du certificat de travail délivré à ce dernier est la suivante :

"Certificat de travail

Nous soussignés, E._____ certifions que Monsieur T._____, né le [...] et domicilié au [...], à Lausanne, de nationalité suisse, a été engagé au sein de notre **association** du 15 mars 2004 au **31 mai 2009**, en qualité de secrétaire général.

Durant cette période, Monsieur T._____ s'est vu confier les tâches suivantes :

- organisation et gestion du secrétariat du E._____
- gestion des projets issus du Comité du E._____
- gestion du personnel
- gestion des enveloppes budgétaires
- tenue des comptes du E._____
- préparation des demandes de subventions
- rédaction des rapports annuels
- représentation du E._____ auprès de tiers
- préparation des dossiers traités par le Comité, les commissions et groupes de travail

Monsieur T. _____ nous quitte à ce jour libre de tout engagement, hormis celui lié au secret professionnel.

Nous formulons nos vœux pour son avenir professionnel.

Lausanne, le **31 mai 2009**"

Par mémoire motivé du 4 juin 2010, T. _____ a conclu, avec dépens, au rejet du recours et, par voie de recours joint, à la réforme du jugement en ce sens principalement que le recourant principal doit lui payer la somme brute de 30'000 fr., sous déduction des charges sociales usuelles, subsidiairement que le recourant principal doit lui payer la somme brute de 24'036 fr. 36, sous déduction des charges sociales usuelles.

Le recourant principal ne s'est pas déterminé sur le recours par voie de jonction.

En droit :

1. Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal contre les jugements d'un tribunal de prud'hommes ou de son président (art. 46 al. 1 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61]), en réforme et en nullité (art. 48 let. b LJT).

Les règles ordinaires de la procédure contentieuse relatives aux recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents en procédure accélérée et sommaire sont applicables, sous réserve des règles spéciales posées par la LJT (art. 46 al. 2 LJT).

Interjetés en temps utile, le recours principal et le recours joint sont recevables en la forme.

2. a) Les conclusions en réforme du recours principal ne sont ni nouvelles ni plus amples que celles prises en première instance; elles sont donc recevables (art. 452 al. 1 CPC). Les conclusions en réforme prises par voie de recours joint le sont également (art. 466 al. 1 CPC).

b) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes ou par son président, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant 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. 1ter CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). La cour de céans ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, le jugement sera annulé d'office (JT 2006 III 29 c. 1b; JT 2003 III 3 c. 3a, 16 c. 2b et 109 c. 1b). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT).

En l'espèce, la pièce produite par le recourant principal devant la cour de céans peut être intégrée au dossier. Sur la base des pièces de la première instance ainsi complétées, l'état de fait peut être complété comme il suit :

- L'art. 10 du contrat de travail conclu le 15 mars 2004 entre les parties prévoit que le collaborateur a droit à un salaire complet durant 6 mois de la 5ème à la 6ème année de service.

- Selon un mail expédié le 19 janvier 2010 par une "collaboratrice Indemnités journalières" chez Helsana, T._____ a reçu les montants de 4'365 fr. 10 pour le mois de juin 2009, de 4'510 fr. 55 pour les mois de juillet, août, octobre et novembre 2009 et de 4'365 fr. 05 pour les mois de septembre et novembre 2009.

3. a) Il faut tout d'abord déterminer la date à laquelle le licenciement du recourant par voie de jonction a pris effet. Le recourant principal met en cause la validité des certificats médicaux produits par le travailleur pour établir son incapacité de travail pour cause de maladie.

b) Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler, preuve généralement apportée par un certificat médical. Toutefois, ce moyen de preuve n'est pas absolu (TF 4C.346/2004 du 15 février 2005, reproduit in DTA 2005 p. 103; JAR 1997 p. 132; Subilia/Duc, Droit du travail, 2ème éd., Lausanne 2010, n. 119-120 ad art. 324a CO, p. 260 et nn. 24-25 ad art. 336c CO, pp. 590-591). Le travailleur ne saurait attendre près de trois mois pour remettre à son employeur un certificat médical; il doit le faire dès que le permet son état de santé eu égard à son devoir de fidélité envers l'employeur. Toutefois, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur d'invoquer un abus de droit résultant du retard du travailleur à informer de son incapacité (TF 4C.346/2004 précité; Wyler, Le droit du travail, 2ème éd., 2008, p. 568). Si l'employeur a un doute sur le certificat, c'est à lui qu'il appartient de faire vérifier, à ses frais, l'existence et le degré d'empêchement par un médecin conseil (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., 2010, n. 1.17 ad art. 324a CO, p. 125). Un certificat peut perdre toute force probante lorsqu'il est rédigé avec un effet rétroactif de plusieurs semaines ou lorsque le praticien se fonde non pas sur des constatations objectives, mais sur les déclarations du travailleur ou sur des considérations à première vue peu probantes ou contradictoires (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.15 ad art. 324a CO, p. 124).

c) En l'espèce, la doctoresse D.1_____ a attesté le 10 février 2009 une incapacité de travail du travailleur à 50 % du 11 au 24 février 2009, puis le 23 février 2009 trois semaines supplémentaires d'incapacité au même taux, enfin le 6 avril 2009 une incapacité sans mention de pourcentage du 23 février au 14 avril 2009. Au cours de son audition par le tribunal, le médecin a non seulement confirmé la maladie mais aussi l'incapacité de travail à 50 % durant les trois premières semaines, puis à 100 % pour la période suivante (jgt p. 22).

Le recourant principal remet en cause ces constatations pour le motif que la doctoresse D.1_____ se serait contredite dans les certificats et pendant son audition. Toutefois, les certificats en cause sont suffisamment complets et ont été précisés par leur auteur en ce qui concerne le taux d'incapacité pour la période subséquente aux trois premières semaines. Il appartenait au recourant principal, en sa qualité d'employeur, d'établir que les déclarations du médecin ne résistaient pas à l'examen quant à l'existence d'une maladie en administrant la preuve du contraire, par exemple en sollicitant immédiatement du travailleur de se rendre chez un médecin conseil, choisi ou non par l'employeur, aux frais de ce dernier (TF 1C_64/2008 du 14 avril 2008 et les références; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 3 ad art. 324a CO, p. 110). Or, si le recourant principal a réagi le 8 avril 2009 en invitant le travailleur à se rendre chez un autre médecin, ce qu'il a fait en consultant le docteur D.2_____, l'employeur n'a ni mentionné les conséquences de l'absence du second avis médical, ni requis la production de celui-ci par la suite. Dès lors, l'employeur n'a pas établi que les certificats produits par le travailleur étaient dépourvus de force probante.

Quant à la rétroactivité accordée par le dernier certificat, elle ne suffit pas à elle seule à démontrer que l'incapacité de travail, à 50 % ou à 100 %, n'existait pas, étant précisé que la protection contre le licenciement existe dans les deux éventualités, si bien que le congé est de toute manière nul.

Enfin, en mars 2009, le recourant principal n'a pas invité le travailleur soit à reprendre le travail, soit à fournir un certificat médical complémentaire. En application de la jurisprudence rendue en la matière, on ne voit donc pas comment l'employeur pourrait maintenant se prévaloir d'une absence de certificat médical à l'échéance de la deuxième période d'incapacité, le 16 mars 2009, ou faire valoir un abus de droit dans le fait que le travailleur a tardé à lui remettre un troisième certificat, peu après avoir reçu la résiliation, puisque le but premier de cette exigence est

d'imposer à l'employeur de renouveler le congé, ce que l'employeur n'a pas fait en avril 2009 alors qu'il avait appris l'incapacité pour mars 2009. Aux critiques formulées par le recourant principal, il faut donc constater qu'il appartenait à celui-ci d'interpeller le travailleur – et non le contraire – tant au sujet des démarches de renvoi qu'en relation avec le deuxième avis du médecin, qui n'a jamais été produit. En revanche, le travailleur avait l'obligation d'offrir ses services, quand bien même il était en arrêt de travail, ce qu'il n'a pas fait. L'exécution de certains travaux alors que le recourant par voie de jonction était en arrêt de travail ne change rien à l'incapacité constatée par le médecin. Le grief doit donc être rejeté.

4. L'employeur ne peut pas résilier le contrat notamment pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO).

Lorsque la résiliation du contrat de travail parvient au travailleur pendant une période de protection, l'employeur doit renouveler le congé après la fin de la période en respectant l'échéance stipulée dans le contrat (ATF 128 III 212 c. 3a et 3b, JT 2002 I 581). La résiliation est donc inopérante et il n'y a pas de report à un terme ultérieur (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 542; Subilia/Duc, *op. cit.*, n. 61 p. 608; Tercier/Favre/Eigenmann, *Les contrats spéciaux*, 4ème éd., 2009, nn. 3669-3670, p. 546; Wyler, *op. cit.*, p. 575). C'est dès lors à tort que les premiers juges ont appliqué la théorie de la conversion, selon laquelle le congé déploie ses effets dès le premier jour utile, lorsque la volonté de rupture de l'employeur est manifeste et que l'empêchement n'est que momentané (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 2.2 ad art. 336c CO, p. 308 et les arrêts cités).

En l'espèce, le jugement attaqué expose que le recourant par voie de jonction a produit divers certificats médicaux dont ressort une incapacité de travail totale ou partielle du 11 au 24 février 2009,

prolongée trois semaines et ensuite jusqu'au 14 avril 2009, puis du 20 mai au 31 août 2009 (p. 22). Le recourant principal admet toutefois lui-même que l'incapacité de travail a cessé à la fin novembre 2009 (mémoire p. 8 en haut). Le recourant par voie de jonction relève pour sa part que le contrat de travail "est arrivé à échéance au terme du délai de congé, soit le 31 décembre 2009" (mémoire du 4 juin 2010 p. 3). Dès lors, il y a lieu d'admettre que les parties ont passé un accord de résiliation pour cette dernière date (Wyler, op. cit., p. 455).

5. Le recourant par voie de jonction a été engagé dès le 15 mars 2004 et le licenciement a pris effet au 31 décembre 2009, soit pendant la sixième année de service. Le travailleur n'a toutefois pas droit au salaire jusqu'à cette dernière date.

En effet, en cas d'empêchement du travailleur, l'art. 324a al. 2 CO prévoit que, sous réserve de délais plus longs fixé par accord, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

En l'espèce, l'art. 10 du contrat de travail prévoit un droit au salaire complet en cas d'empêchement du travailleur de 6 mois de la 5ème à la 6ème année de service. Le droit au salaire prévu par le contrat conférant des droits plus étendus que celui résultant de l'application de l'échelle bernoise appliquée par la cour de céans (trois mois lorsque l'incapacité survient entre la 5ème et la 9ème année de service, Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 14 ad art. 324a CO; CREC I 9 mars 2005/221), c'est le contrat qui est déterminant.

Il faut encore préciser que chaque année de service donne droit à un nouveau crédit. Si l'empêchement se prolonge d'une année de service à l'autre, les prétentions de l'employé peuvent être cumulées, indépendamment du fait que le droit aux indemnités de l'année de service

précédente soit déjà épuisée (Wyler, op. cit., p. 229; Favre/Tobler/Munoz, op. cit., n. 2.8 ad art. 324a CO p. 129).

Au cours de sa 6ème année de service, soit dès le 15 mars 2009, le travailleur a été en incapacité de travail tout d'abord à 100% jusqu'au 14 avril, puis à 100% du 20 mai au 30 novembre, selon les certificats du Dr D.2_____ (p. 8 du mémoire du recourant principal) et qui sont expressément admis par le travailleur (mémoire p. 3). Sur la base des indications concordantes des parties, on doit admettre une incapacité jusqu'au 30 novembre 2009, quand bien même le dossier ne comporte pas les certificats du Dr D.2_____ couvrant la période postérieure au 31 août 2009.

Le demandeur a déjà reçu son salaire jusqu'au 31 juillet 2009 (jgt p. 24), épuisant ainsi 3 mois 1/3 de son "crédit" de droit au salaire en cas d'incapacité (du 15 mars au 14 avril, ainsi que du 20 mai au 31 juillet). Il a encore droit à 2 mois 2/3 de salaire pour la période subséquente d'incapacité, auxquels s'ajoute le salaire du mois de décembre 2009, pour lequel il n'est pas établi qu'il ait été en incapacité. Le salaire mensuel était de 6'638 fr. 88 brut par mois (pièce 2), payable 13 fois.

Le recourant par voie de jonction voudrait y ajouter les allocations familiales par 820 francs. Si les allocations sont en règle générale versées par l'employeur aux salariés ayant droit (art. 15 al. 2 LAFam [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur les allocations familiales; RS 836.2]), ce sont les caisses de compensation qui sont compétentes pour fixer les allocations par voie de décision (art. 22 LAFam). Lorsqu'un salarié affirme ne pas avoir touché toutes les allocations familiales qui lui sont dues, il doit s'adresser à la Caisse et solliciter d'elle le paiement ou une décision, le litige ne relevant pas de la compétence des tribunaux de prud'hommes (Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, n. 2 ad art. 1 LJ; JAR 1990 p. 172). Il n'y a dès lors par lieu d'intégrer les allocations familiales au décompte.

Selon certains, lorsque, comme en l'espèce, le treizième salaire fait l'objet d'un versement unique en fin d'année (cela résulte du fait que le salaire est versé en 13 mensualités, cf. art. 6 du contrat), il n'entre pas dans la détermination du montant à verser chaque mois en cas d'empêchement non fautif. Le montant à verser en une fois ne subira cependant aucune réduction du fait de la survenance d'un empêchement non fautif de travailler durant l'année de service, sauf clause contraire du contrat (Carruzzo, op. cit., n. 11 ad art. 324a CO, p. 205). Pour d'autres, si, en raison d'une incapacité de travail trop longue, le travailleur empêché de fournir sa prestation de travail perd le droit de recevoir son salaire, il perd également celui de bénéficier du treizième salaire. Il y a dès lors lieu de réduire le droit au treizième salaire au prorata du temps pour lequel il n'existe pas de droit au salaire, à cause de l'incapacité (JAR 1990 p. 244). Ce dernier point de vue paraît convaincant, dès lors que le treizième salaire est une partie intégrante du salaire: si aucune réduction n'est opérée, le travailleur dont l'incapacité de travail est trop longue recevrait une partie de salaire pour une période où il n'y a pas droit.

En l'espèce, l'incapacité, dans la 6ème année de service, a duré 7 mois 1/3, alors que le droit au salaire s'étend sur 6 mois. Il y a dès lors lieu de réduire le droit au treizième salaire d'un mois 1/3, soit de 1/9, soit de 737 fr. 65 (6'638.88 : 9).

Le droit au salaire jusqu'au 31 décembre 2009 s'élève donc, au vu des incapacités de travail, à 30'199 fr. 50, à savoir : [6'638 fr. 88 x 3,66 mois + (6638 fr 88 - 737 fr. 65 pour le treizième salaire)] = 24'298 fr. 30 + 5'901 fr. 20 (6'638.88 - 737.65 pour décembre 2009).

Il en découle que le recours joint doit être entièrement admis, étant rappelé que le recourant par voie de jonction a limité ses prétentions à 30'000 fr. brut, afin de rester dans la compétence du Tribunal de prud'hommes.

6. a) Le recourant principal remet en cause sur plusieurs points la teneur du certificat de travail rédigé par les premiers juges.

Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le certificat de travail doit être complet et conforme à la réalité (TF 4A.455/2007 du 12 février 2008; TF 4A.117/2007 du 13 septembre 2007). L'employeur est libre d'apprécier les prestations du travailleur. Dans les limites de la bonne foi, il peut et doit faire des appréciations défavorables si elles sont pertinentes et fondées (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3604 p. 536 et les arrêts cités). Une partie de la doctrine est toutefois réservée quant à la mention d'éléments défavorables. Wyler estime que l'employeur doit prouver la réalité des appréciations négatives, lorsque celles-ci sont contestées par le travailleur, et affirme que l'employeur ne doit pas être autorisé à porter une appréciation négative, eu égard à la protection de la personnalité du travailleur et des données le concernant (op. cit., p. 367). Pour Brunner et alii, le certificat doit refléter l'ensemble de la relation de travail; des événements isolés et sans incidence n'ont pas à être mentionnés, car ce document a pour but de protéger ce dernier (op. cit., n. 3 ad art. 330a CO, p. 182). En tout cas, le certificat ne doit pas faire preuve de complaisance en taisant des aspects importants ou en se montrant excessif, faute de quoi la responsabilité de l'employeur peut être engagée (ATF 101 II 69, JT 1975 I 633; Wyler, op. cit., p. 367).

b) Les premiers juges ont exposé à juste titre que le certificat de travail daté du 27 août 2009 était particulièrement lapidaire et qu'il était nécessaire de le compléter sur le plan de l'appréciation du travail et du comportement du travailleur (jgt p. 29). Le tribunal a tenu compte de tous les témoignages, en particulier des avis très favorables de l'ancien comité, pour le motif que la collaboration devait s'examiner sur toute la durée des cinq années de service. Les avertissements et les manquements dans la gestion informatique ont toutefois retenu les juges d'admettre la formule "pleine et entière satisfaction" et ils ont choisi celle de "pleine

satisfaction", l'organisation réussie de manifestations étant relevée (jgt p. 31).

c) En l'espèce, le recourant principal conteste la teneur du certificat de travail en relevant qu'il ne faudrait retenir que certains témoignages des membres du comité, à l'exclusion d'autres. Il justifie son moyen par le fait qu'il existe de nombreux écrits démontrant les difficultés du travailleur dans le suivi de son activité, notamment du point de vue comptable. Il soutient aussi que le travailleur aurait encaissé pendant plusieurs mois et sans réagir des indemnités d'assurance maladie en même temps que son salaire. Sur ce dernier point toutefois, le grief n'a pas été soulevé devant les premiers juges, si bien qu'il est exclu de procéder à une instruction complète à ce sujet devant la cour de céans (c. 2b ci-dessus). Au surplus, il appartiendra au travailleur, le cas échéant, d'informer son assurance perte de gain afin de déterminer si le gain du procès impose une rétrocession de tout ou partie des prestations reçues.

d) C'est à juste titre toutefois que les premiers juges ont tenu compte de tous les éléments d'appréciation à leur disposition, en particulier de l'ensemble des témoignages, pour formuler le certificat de travail. Il est exact que le recourant par voie de jonction a fait l'objet de deux avertissements et a fait preuve de carences dans son activité. Il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, son travail était efficace et apprécié, notamment dans les relations avec les tiers; ainsi, au mois d'avril 2009, le recourant principal avait souhaité prolonger la collaboration (jgt p. 23), ce qui démontre bien que les faiblesses du travailleur ne remettaient pas en cause son adéquation dans l'emploi occupé. Dès lors, le contenu du certificat de travail tel que rédigé par les premiers juges apparaît adéquat, sous réserve du nom de l'employeur, qui devra correspondre à la réalité (E. _____ et non pas Fédération). Le grief doit donc être rejeté.

7. En définitive, le recours principal doit être rejeté et le recours joint admis. Le dispositif du jugement doit être réformé en ce sens que la

requête déposée le 8 juillet 2009 par T._____ est admis (I) et que la défenderesse E._____ doit lui verser le montant de 30'000 fr. brut, sous déduction des charges sociales usuelles. Le jugement est confirmé pour le surplus.

L'arrêt peut être rendu sans frais ni dépens, la représentation par un syndicat n'équivalant pas à la représentation d'un mandataire professionnel au sens de l'art. 91 let. c CPC (CREC I 19 août 2009 / 412).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
prononce :

- I. Le recours principal du E._____ est rejeté.
- II. Le recours joint de T._____ est admis.
- III. Le jugement est réformé aux chiffres I et II de son dispositif comme il suit :
 - I. La requête déposée le 8 juillet 2009 par T._____ est admise.
 - II. La défenderesse E._____ doit verser au demandeur T._____ le montant de 30'000 fr. (trente mille francs) brut, sous déduction des charges sociales usuelles.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- IV. L'arrêt est rendu sans frais, ni dépens.
- V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 13 août 2010

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 Philippe Liechti (pour E. _____),
- Syndicat suisse des services publics, M. Oppikofer (pour T. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF).

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :