

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 23 août 2016

---

Composition : M. WINZAP, président  
Mmes Crittin Dayen et Giroud Walther, juges  
Greffier : M. Hersch

\*\*\*\*\*

**Art. 337d al. 1 CO**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **A.E.**\_\_\_\_\_,  
au Bouveret, demanderesse, contre le jugement rendu le 8 février 2016  
par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans  
la cause divisant la recourante d'avec **T.**\_\_\_\_\_, à Montreux,  
défenderesse, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal  
considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 8 février 2016, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 8 avril 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a rejeté les conclusions d'A.E. \_\_\_\_\_ (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

En droit, les premiers juges, statuant sur une demande déposée par A.E. \_\_\_\_\_ contre son ancienne employeuse T. \_\_\_\_\_, ont retenu que l'employée avait abandonné son poste de travail le lundi 19 mai 2014 à 13h30, sans plus jamais se représenter au travail. Pour ce faire, ils se sont fondés sur les déclarations de deux témoins indirects, absents au moment des faits, lesquels ont indiqué qu'A.E. \_\_\_\_\_ avait fait part ce jour-là à sa praticienne-formatrice de son intention d'interrompre son stage. Les premiers juges ont en outre considéré que l'employée n'avait par la suite jamais manifesté sa volonté de reprendre le travail, le certificat médical produit par sa mère le 21 mai 2014 ne valant pas une telle déclaration de volonté puisqu'il n'était pas signé de sa main. Partant, le comportement d'A.E. \_\_\_\_\_ correspondait à un abandon de poste justifiant son licenciement avec effet immédiat au 19 mai 2014 et la demande de celle-ci devait être rejetée.

**B.** Par acte du 11 mai 2016, A.E. \_\_\_\_\_ a interjeté recours contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à son annulation, T. \_\_\_\_\_ étant astreinte à lui verser un montant brut de 1'893 fr. 35 avec intérêts à 5% l'an dès le 19 mai 2015 ainsi qu'un montant net de 1'600 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 19 mai 2015.

Dans sa réponse du 6 juillet 2016, T. \_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours, subsidiairement à l'annulation du jugement entrepris et à la réouverture de l'instruction, l'audition du témoin X. \_\_\_\_\_ étant ordonnée et un nouveau jugement

étant prononcé après l'administration de cette preuve. Elle a requis l'audition de X.\_\_\_\_\_.

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

**1.** Par contrat du 28 février 2014, A.E.\_\_\_\_\_ a été engagée par T.\_\_\_\_\_ en qualité de stagiaire dans la garderie « [...]» pour une durée déterminée du 3 mars 2014 au 31 juillet 2014. Le salaire mensuel brut s'élevait à 800 francs.

**2.** Le jeudi 15 mai 2014, une altercation est survenue entre A.E.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_, éducatrice, la première reprochant à la seconde d'avoir rapporté à la directrice, H.\_\_\_\_\_, qu'elle aurait transmis le code de sécurité de la garderie au parent d'un enfant fréquentant cette institution.

Le vendredi 16 mai 2014 au matin, A.E.\_\_\_\_\_ a avisé T.\_\_\_\_\_ par téléphone qu'elle ne serait pas présente ce jour-là, sans en indiquer le motif. Elle a alors été convoquée à un entretien l'après-midi même en présence de H.\_\_\_\_\_ et d'Y.\_\_\_\_\_, afin de faire le point suite à l'altercation du jour précédent. Selon H.\_\_\_\_\_, A.E.\_\_\_\_\_ s'y est présentée dans une disposition peu énergique. Il a été convenu qu'A.E.\_\_\_\_\_ poursuivrait son stage, avec de nouveaux objectifs.

Le lundi 19 mai 2014 à midi, A.E.\_\_\_\_\_ a eu son entretien hebdomadaire avec sa formatrice-praticienne, X.\_\_\_\_\_. Ce jour-là, H.\_\_\_\_\_ était en vacances et était remplacée par Y.\_\_\_\_\_, qui n'a pas assisté à l'entretien. A 13h30, A.E.\_\_\_\_\_ a quitté son lieu de travail.

A ce propos, Y.\_\_\_\_\_ a exposé que X.\_\_\_\_\_ lui aurait dit ce jour-là qu'A.E.\_\_\_\_\_ voulait arrêter son stage tout de suite et ne plus travailler pour T.\_\_\_\_\_. H.\_\_\_\_\_, citant X.\_\_\_\_\_, a indiqué

qu'A.E.\_\_\_\_\_ aurait déclaré à cette dernière interrompre son stage. X.\_\_\_\_\_ aurait alors demandé à A.E.\_\_\_\_\_ si elle était sûre d'elle, ce à quoi l'intéressée-ci aurait répondu par l'affirmative. Quant à B.E.\_\_\_\_\_, mère d'A.E.\_\_\_\_\_, elle a indiqué que l'entretien se serait mal passé et que sa fille ne serait pas retournée travailler le lendemain, soit le 20 mai 2014. Sa fille ne lui aurait cependant jamais fait part de son intention de quitter T.\_\_\_\_\_ ensuite de l'altercation, souhaitant au contraire terminer son stage, obtenir un rapport de stage et commencer un apprentissage au sein de cette institution.

Le 20 mai 2014, A.E.\_\_\_\_\_ s'est rendue chez son médecin de famille, qui lui a délivré un certificat médical attestant son incapacité de travail à 100 % à compter du 19 mai 2014, pour une durée probable jusqu'au 31 mai 2014, durée finalement prolongée jusqu'au 31 juillet 2014. Le 21 mai 2014, B.E.\_\_\_\_\_ a adressé ce certificat médical à T.\_\_\_\_\_ par courrier recommandé, sollicitant par la même occasion un entretien.

Par courrier recommandé du 4 juin 2014, T.\_\_\_\_\_ a résilié les rapports de travail pour cause d'abandon de poste, avec effet au 19 mai 2014, écrivant notamment que « (...) *suite aux informations qui nous ont été transmises par l'équipe de la garderie de la [...], Mesdames H.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_, nous vous signifions la rupture de votre contrat dès le lundi 19 mai 2014 à 13 heures 30 en raison de votre abandon injustifié d'emploi. En effet, vous avez informé Madame X.\_\_\_\_\_, votre référente dans votre formation, de votre décision de partir et de ne plus revenir dès ce 19 mai 2014, 13 heures 30 (...)* ».

**3.** Par demande du 3 décembre 2015, A.E.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que T.\_\_\_\_\_ soit astreinte à lui verser un montant brut de 1'893 fr. 35 avec intérêts à 5 % l'an dès le 19 mai 2015 et un montant net de 1'600 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 19 mai 2015.

Dans sa réponse du 1<sup>er</sup> février 2015, T.\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de la demande.

## **En droit :**

**1.** L'art. 319 let. a CPC ouvre la voie du recours contre les décisions finales de première instance dans la mesure où la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC *a contrario*). Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions qui sont inférieures à 10'000 fr., le présent recours est recevable.

**2.** Selon l'art. 320 CPC, le recours est recevable pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits. S'agissant de la violation du droit, l'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen (Spühler, Basler Kommentar ZPO, 2<sup>e</sup> éd., 2013, n. 1 ad art. 320 CPC); elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 2508 p. 452). Comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110), le grief de la constatation manifestement inexacte des faits ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz et alii, Commentaire de la LTF, 2<sup>e</sup> éd., 2014, n. 27 ad art. 97).

En procédure de recours, les conclusions, les allégations de faits et les preuves nouvelles sont irrecevables (art. 326 al. 1 CPC). Partant, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête d'audition du témoin X. \_\_\_\_\_ déposée par l'intimée.

### **3.**

**3.1** La recourante fait grief aux premiers juges d'avoir constaté les faits de façon manifestement inexacte en retenant qu'elle aurait clairement fait part à l'intimée de son intention de quitter son emploi. Sous l'angle du droit, elle fait valoir une mauvaise application des art. 337 et 337d CO, son comportement ne pouvant être apprécié comme un abandon de poste justifiant son licenciement immédiat.

L'intimée estime pour sa part que l'abandon de poste a été établi à suffisance de droit et que c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que l'abandon de poste justifiait le licenciement de la recourante avec effet immédiat au 19 mai 2014.

**3.2** L'art. 337d al. 1 CO prévoit que, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité. Cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 consid. 3a ; ATF 112 II 41 consid. 2).

Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier doit, dans les situations peu claires, adresser au second une mise en demeure de reprendre le travail (TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa et les références). La décision du travailleur d'abandonner son emploi peut être expresse, ce qui est le cas, par exemple, lorsque le travailleur indique clairement qu'il n'entend pas réintégrer son poste et informe son employeur qu'il a restitué les différentes clés de l'établissement en sa possession (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 337d CO). Si l'employeur a un doute, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi, ou au moins l'inviter à produire un certificat médical (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd.,

2014, p. 613 et la jurisprudence citée). Plus particulièrement, lorsque l'absence est de courte durée, soit de quelques jours, il n'y a pas rupture des rapports de travail par le travailleur, mais un manquement qui conduit à un avertissement (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 614).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7<sup>e</sup> éd., 2012, n. 2 ad art. 337d CO; Carruzzo, op. cit., p. 576). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 consid. 3b/aa ; JdT 2014 II 314).

Le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'y avait pas abandon d'emploi dans un cas où un travailleur, sous l'emprise de l'emportement ou de la colère ensuite d'une altercation avec l'employeur, avait quitté les lieux, en emportant du matériel et ses affaires personnelles, ainsi que certains documents devant lui permettre de calculer sa participation au chiffre d'affaires et en déclarant qu'il ne reviendrait plus, mais qui, après avoir consulté un médecin, s'était à nouveau présenté chez l'employeur pour exprimer sa volonté de reprendre le travail (JAR 2000 p. 227). De même, en 2001, notre Haute Cour a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'admettre l'existence d'un refus de travailler conscient et définitif de l'employé, qui avait déclaré, ensuite d'une altercation, qu'il ne reviendrait plus, accompagnant cette déclaration de la restitution, désordonnée, de matériel de travail (remise de chaussures et jet d'un mètre et de clés) et qui ne s'était pas présenté lui-même chez son employeur le lendemain, mais qui avait demandé sa réintégration par le biais du syndicat S.I.B. (TF 4C\_370/2001 du 14 mars 2001 consid. 2b).

Dans un arrêt du 13 décembre 2000, la Chambre de céans a retenu qu'après une absence de deux à quatre jours, l'employeur était en droit d'admettre une rupture définitive des rapports contractuels, étant précisé que, si le travailleur portait à la connaissance de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il n'entendait pas rompre le contrat, il n'y avait pas lieu d'admettre une résiliation immédiate de sa part (JAR 2002 p. 297 consid. 4).

**3.3** Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais des motifs objectifs peuvent aussi justifier un congé abrupt (ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour constituer un juste motif de licenciement, le refus de travailler ou les absences injustifiées doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. Il en va différemment lorsque l'absence s'étend sur plusieurs jours ou intervient alors que l'employeur a clairement formulé l'exigence que l'employé soit présent (ATF 108 II 301 consid. 3b). Si le travailleur justifie l'abandon d'emploi par la maladie et que l'employeur a des doutes sur l'authenticité du motif, celui-ci ne peut pas résilier le contrat mais doit mettre l'employé en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, sauf si une telle sommation apparaît d'emblée inutile (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1 ; TF 4A\_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 3.3).

**3.4** Dans le cas d'espèce, les premiers juges ont retenu que la recourante avait quitté son lieu de travail dès le lundi 19 mai 2014 à



13h30 et qu'elle ne s'était plus jamais représentée. Ils ont également retenu qu'elle était au bénéfice d'un certificat médical attestant son incapacité de travail à 100% à compter de cette date, pour une durée finalement prolongée jusqu'au 31 juillet 2014, date à laquelle devait prendre fin son contrat de travail, et que sa mère avait fait parvenir ledit certificat médical à l'intimée par courrier recommandé le 21 mai 2014.

Les premiers juges se sont fondés sur les dépositions des témoins H.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ pour retenir que l'employée avait, le 19 mai 2014, « très clairement fait part de sa décision d'interrompre son stage et de ne plus jamais revenir travailler pour la défenderesse ».

Outre le fait qu'une telle constatation ne ressort pas de la partie « En Fait » du jugement entrepris, on observera tout d'abord que les témoins H.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ n'ont pas assisté à l'entretien du 19 mai 2014 qui a eu lieu à huis clos entre la formatrice X.\_\_\_\_\_ et la recourante, chacune des deux intéressées avançant une version des faits différentes. A cet égard, les témoins H.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ n'ont fait que relater la version rapportée par l'une des deux protagonistes ayant assisté à l'entretien du 19 mai 2014.

Or figure au dossier un autre témoignage, également indirect, qui n'abonde pas dans ce sens et qui a été occulté par les premiers magistrats. Il s'agit du témoignage de la mère de la stagiaire, qui indique que l'entretien s'est mal passé et que suite à cela, sa fille ne s'est pas rendue au travail le lendemain, soit le mardi 20 mai 2014. A cela s'ajoute que l'on ne dispose d'aucun indice ni commencement de preuve indépendant des témoignages de H.\_\_\_\_\_ et d'Y.\_\_\_\_\_ et qui serait propre à les corroborer. Il apparaît donc choquant d'avoir uniquement pris appui sur les témoignages en question pour fonder les faits retenus par les premiers juges.

A supposer même que l'on admette les faits tels que relatés par les témoins H.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_, il faut souligner que l'hypothétique volonté exprimée par la recourante d'interrompre son stage

est intervenue dans le contexte particulier d'un épisode conflictuel, une altercation ayant eu lieu le jeudi 14 entre la stagiaire et une éducatrice, laquelle altercation a donné lieu, le lendemain, à un entretien entre la directrice, l'éducatrice et la stagiaire, entretien durant lequel la stagiaire se trouvait dans une disposition peu énergique, aux dires mêmes de la directrice H.\_\_\_\_\_. Compte tenu de ces circonstances, il est difficile de penser que lors de l'entretien hebdomadaire du lundi suivant, le 19 mai, la situation qui a prévalu la semaine précédente n'ait pas été évoquée. Dans la mesure où ces circonstances permettent de relativiser une déclaration spontanée allant dans le sens d'un départ volontaire, l'employeur ne pouvait pas raisonnablement considérer avoir affaire à une décision définitive de la recourante de ne plus reprendre le travail. L'employeur aurait dû à tout le moins avoir un doute lorsqu'il a pris connaissance du certificat médical faisant état d'une incapacité de travail à partir du 19 mai 2014, peu importe la manière dont ce certificat est parvenu en main de l'employeur. Dès lors qu'il y avait un doute, l'employeur devait adresser à la stagiaire une mise en demeure de reprendre le travail, sans qu'il ne revienne à ce stade à la stagiaire de faire part à son employeur de sa volonté de continuer son stage au sein de l'établissement une fois rétablie. Il n'existe aucun motif de s'écarter ici de la jurisprudence claire du Tribunal fédéral.

En définitive, on ne saurait dire qu'il y a eu abandon de poste et que l'employeur était fondé à rompre sur cette base le contrat de travail litigieux, comme il l'a fait le 4 juin 2014 avec effet rétroactif au 19 mai 2014. Aucun autre motif de licenciement immédiat par l'employeur n'est par ailleurs donné. Le grief de la recourante est bien fondé.

#### **4.**

**4.1** En cas de résiliation immédiate injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO).

En l'espèce, l'employée a droit à ce qu'elle aurait gagné jusqu'à la fin du contrat la liant à l'employeur, soit jusqu'à la fin du mois de juillet 2014. Le montant brut réclamé de 1'893 fr. 35 correspond au solde manquant du mois de mai 2014, soit 293 fr. 35 (800 fr. moins 506 fr. 65), auquel s'ajoutent les salaires des mois de juin et juillet 2014, à raison de 800 fr. par mois. C'est ainsi un montant brut de 1'893 fr. 35, sous déduction des charges sociales, qui est dû. Les intérêts - la créance porte intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6) - étant réclamés dès le 19 mai 2015, tant en première instance qu'en procédure de recours, c'est cette date qui sera retenue, à défaut de pouvoir statuer *ultra petita*.

**4.2** Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; celle-ci ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; Carruzzo, op. cit., p. 574; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609-610).

En l'espèce, compte tenu de la durée brève des rapports de travail, prévus pour durer cinq mois, et du comportement de l'employée,

qui s'est engagée dans une altercation avec une collègue et ne s'est pas rendue à son lieu de travail le vendredi 16 mai 2014 au matin, il se justifie d'allouer à la recourante une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit 800 fr., montant dont il n'y a pas lieu de déduire les charges sociales (ATF 123 V 5 consid. 2b et les références citées). Les intérêts étant réclamés dès le 19 mai 2015, il y a lieu de retenir cette date, à défaut de pouvoir statuer *ultra petita*.

**5.** Il s'ensuit que le recours doit être admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que l'intimée doit verser à la recourante un montant brut de 1'893 fr. 35, sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 19 mai 2015, et un montant net de 800 fr., avec intérêts à 5 % dès le 19 mai 2015. Le jugement peut être rendu sans de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC) et l'intimée versera à la recourante la somme de 1'500 fr. à titre de dépens de première instance (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

Il peut être statué sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimée versera à la recourante la somme de 700 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 8 TDC).

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

**I.** Le recours est admis.

**II.** Il est statué à nouveau comme il suit :

I. T.\_\_\_\_\_ doit verser à A.E.\_\_\_\_\_ un montant brut de 1'893 fr. 35 (mille huit cent nonante-trois francs et trente-cinq centimes), sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 19 mai 2015.

II. T. \_\_\_\_\_ est astreinte à verser à A.E. \_\_\_\_\_ un montant net de 800 fr. (huit cents francs), avec intérêts à 5 % l'an dès le 19 mai 2015.

III. Le présent jugement est rendu sans frais judiciaires.

IV. T. \_\_\_\_\_ doit verser à A.E. \_\_\_\_\_ le montant de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens.

V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

**III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** T. \_\_\_\_\_ doit verser à A.E. \_\_\_\_\_ le montant de 700 fr. (sept cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 24 août 2016

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 Jean-Christophe Oberson (pour A.E. \_\_\_\_\_),
- Me Dominique Rigot (pour T. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF, 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 :

- Monsieur le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois.

Le greffier :