

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 11 janvier 2010

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : MM. Giroud et Denys  
Greffière : Mme Bourckholzer

\*\*\*\*\*

**Art. 322d CO; 46 LJT; 451 ch. 2, 452 al. 2 et 456a CPC**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **P.**\_\_\_\_\_, à Yverdon-les-Bains, demanderesse, contre le jugement rendu le 11 juin 2009 et rectifié le 3 septembre 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **U.**\_\_\_\_\_, AG, à Zoug, défenderesse, et **UNIA CAISSE DE CHÔMAGE**, à [...], partie intervenante.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 11 juin 2009, dont les considérants ont été notifiés au conseil de la recourante le 19 août 2009, et qui a fait l'objet d'un jugement rectificatif du 3 septembre 2009, notifié le lendemain, le Tribunal de prud'hommes de La Broye et du Nord vaudois a dit que U.\_\_\_\_\_ AG doit prompt et immédiat paiement à P.\_\_\_\_\_ des montants suivants à titre de salaires : "Fr. 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 octobre 2008 ; Fr. 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 30 novembre 2008 ; Fr. 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008 ; Fr. 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2009 ; Fr. 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008, sous déduction du montant de Fr. 2'805.-, valeur au 25 septembre 2008 et sous déduction du montant pour lequel la Caisse de chômage UNIA est subrogée selon chiffre I bis ci-dessous" (I), dit que la Caisse de chômage Unia, partie intervenante, est subrogée dans les droits de la demanderesse P.\_\_\_\_\_ à concurrence de la somme nette de 18'836 fr. 75, en sorte qu'U.\_\_\_\_\_ AG devra s'acquitter en mains de dite Caisse, dans cette mesure, sous peine d'avoir à payer deux fois (Ibis), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et statué sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours fait sien l'état de fait du jugement qui est le suivant :

**"1.** La défenderesse U.\_\_\_\_\_ AG (ci-après la défenderesse) est une société anonyme dont le siège se trouve à [...]. Son but est la recherche, la fabrication, l'entremise et la distribution de produits dans les domaines de la chimie, de la pharmaceutique, du diagnostic et de l'économie agricole; peut prendre part à d'autres activités comme acquérir des propriétés foncières, les hypothéquer, les vendre et les gérer (sic).

Elle comprend deux services : l'un spécialisé en gastrologie, l'autre en pneumologie. En 2007, ces deux services ont été unifiés.

**2.** Par contrat de travail du 20 mai 2005, la défenderesse a engagé la demanderesse à 40%, en qualité de déléguée médicale (« Aerztebesucherin »), dès le 1er août 2005, pour un salaire brut de Fr. 2'550.- versé treize fois l'an. Pour le surplus, le contrat de travail renvoyait

au règlement de la défenderesse («Anstellungsbedingungen »). La demanderesse travaillait dans le service de pneumologie.

Dès le 1er janvier 2007, le taux d'activité de la demanderesse a été augmenté à 50%. Son salaire étant porté à Fr. 3'400.- brut versé treize fois l'an. Elle partageait un poste à plein temps avec une autre employée de la défenderesse, W.\_\_\_\_\_, à raison d'un taux d'activité de 50% chacune.

Dès le 1er janvier 2008, le salaire mensuel brut de la demanderesse a été augmenté à Fr. 3'740.- versé treize fois l'an.

La demanderesse a perçu un bonus chaque année depuis 2005

:

- Bonus 2005 : Fr. 4007.20 ;
- Bonus 2006 Fr. 9174.30 ;
- Bonus 2007 Fr. 5295.90.

La demanderesse a exercé son activité professionnelle auprès de la défenderesse principalement à son domicile à [...]. Pour l'exercice de son activité à domicile, la défenderesse lui a versé un montant forfaitaire de Fr. 99.15 par mois.

**3.** Courant 2008, diverses mesures de restructuration ont été envisagées par la défenderesse. Parmi celles-ci figurait notamment la suppression des deux postes à 50% de la demanderesse et de sa collègue, [...].

**4.** Le 28 avril 2008, la défenderesse a signifié à W.\_\_\_\_\_ son congé.

Initialement, la demanderesse aurait également dû être convoquée à cette date. Cependant, elle était en arrêt maladie. V.\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique de la demanderesse, en avait été informé par sms par cette dernière.

**5.** Le 29 avril 2008, la défenderesse a convoqué la demanderesse, encore en arrêt maladie, à un entretien fixé le lendemain. Au cours de cet entretien, qui s'est déroulé le 30 avril 2008, la défenderesse a annoncé à la demanderesse que son poste était supprimé.

Lors de cet entretien, la cheffe des ressources humaines, le supérieur hiérarchique de la demanderesse V.\_\_\_\_\_ et le chef de vente L.\_\_\_\_\_ étaient présents. L'entretien s'est déroulé en allemand ; la demanderesse est bilingue français - suisse allemand.

A cette époque, il existait d'autres postes semblables vacants au sein de la défenderesse. Au cours de cet entretien, la demanderesse a dès lors demandé à pouvoir être affectée à un autre poste vacant. En l'occurrence, il s'agissait d'un autre poste de déléguée médicale, mais pour les régions de Vaud, Neuchâtel et le Jura.

La défenderesse lui a expliqué la procédure à suivre, qui consistait dans un premier temps à signer un accord de résiliation de travail et seulement dans un deuxième temps à postuler à un autre poste. Selon la défenderesse, cette procédure s'expliquait par un souci d'égalité avec W.\_\_\_\_\_. La défenderesse a également souligné le fait que le poste visé constituait une occupation à plein temps, ce à quoi la demanderesse a rétorqué qu'une activité à 100% pouvait également lui convenir dès lors qu'elle n'avait qu'un enfant qui n'était plus en bas âge et qu'elle n'en souhaitait pas d'autre.

La défenderesse a soumis à la demanderesse un accord de résiliation, intitulé « Aufhebungsvereinbarung ».

La teneur de cet accord est en substance la suivante :

*« 1. Les parties conviennent par le présent accord de mettre un terme à la relation de travail qui les lie pour le 30 septembre 2008 (date de résiliation). La résiliation du contrat de travail est dû (sic) à des mesures de restructuration chez la défenderesse. L'employé (sic) est libéré (sic) dès le 18 juin 2008. (...)*

**2. Vacances**

*Les prétentions de vacances et de compensation tombent avec la libération de l'obligation de travailler.*

**3. Salaires, frais et bonus**

*L'employeur s'engage à verser les salaires de l'employé (sic) jusqu'à la date de résiliation et le treizième salaire au pro rata temporis versé avec le salaire de septembre.*

*Le « All Employee Performance Bonus » pour l'année 2007 est versé avec le salaire de juin 2008.*

*(...)*

*Les prétentions salariales selon ce chiffre 3 seront également payées si l'employé (sic) retrouve un nouvel emploi avant le 1er octobre 2008.*

*(...)*

**10. Clause de résiliation**

*Moyennant bonne et fidèle exécution du présent contrat, les parties se donnent quittance pour solde de tous comptes et de toutes prétentions. »*

L.\_\_\_\_\_ l'a lu à la demanderesse et lui a demandé de le signer. La demanderesse a refusé et a alors présenté un certificat médical. La demanderesse a demandé à pouvoir prendre le document avec elle, ce qui lui a été refusé.

**6.** Le 2 juin 2008, l'arrêt maladie de la demanderesse a pris fin. Selon décompte de vacances, la demanderesse s'est trouvée dès lors en vacances.

**7.** La défenderesse a convoqué la demanderesse le 17 juin 2008 à [...], en vue d'un entretien. Lors de cet entretien, la défenderesse a demandé à la demanderesse de signer l'accord de résiliation.

Les termes de cet accord étaient les mêmes que ceux présentés lors de l'entretien du 30 avril 2008. Selon ce document, le contrat de travail de la demanderesse était résilié pour le 30 septembre 2008, soit dans un délai de trois mois et non deux comme le prévoyait le point 21.2 du règlement de la défenderesse du 1er janvier 2005, auquel renvoyait le contrat de travail.

La convention prévoyait que la demanderesse était libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat, soit dès le 18 juin 2008. En outre il était stipulé que le solde des vacances de la demanderesse était compensé durant le délai de congé et que le salaire serait payé jusqu'au 30 septembre 2008, ainsi que le treizième salaire *pro rata temporis*, le bonus pour l'année 2007 étant versé avec le salaire du mois de juin 2008.

Finalement, la convention prévoyait encore qu'aucune des prestations financières que la défenderesse s'engageait à verser à la demanderesse ne lui serait réclamée si celle-ci devait intégrer un nouvel emploi avant le 30 septembre 2008.

La demanderesse a signé ce document. Elle a cependant refusé de signer un décompte de vacances, car elle estimait que le délai de congé devait être prolongé avec le solde de vacances dû.

**8.** Au 17 juin 2008, jour de la signature de dite convention, le solde de vacances de la demanderesse était de 17 jours.

**9.** Le 19 août 2008, selon attestation médicale du Dr C.\_\_\_\_\_, la demanderesse a appris qu'elle était enceinte depuis la fin du mois de juillet 2008. Elle en a immédiatement averti son employeur. Le terme de la grossesse était prévu pour la fin du mois d'avril 2009.

**10.** S'estimant toujours liée par le contrat de travail avec la défenderesse, la demanderesse a proposé à la défenderesse, par courrier du 27 août 2008, de reprendre son activité. Le contenu de ce courrier adressé par T.\_\_\_\_\_ Protection juridique à la défenderesse est le suivant :

*« Monsieur,*

*Nous sommes consultés par Madame P.\_\_\_\_\_ au sujet de son emploi au sein de U.\_\_\_\_\_ AG.*

*Madame P.\_\_\_\_\_ a été licenciée en date du 17 juin 2008. Une convention au sujet de la fin des rapports de travail a été signée le même jour, selon laquelle, notamment, les rapports de travail prendront fin le 30 septembre 2008, l'employée étant libérée de son obligation de travailler dès le 18 juin 2008. La convention précise que la résiliation du contrat de travail est due à des mesures de restructuration chez l'employeur.*

*En date du 20 août 2008, Madame P.\_\_\_\_\_ a appris qu'elle était enceinte depuis un mois environ. Elle vous en a immédiatement informé.*

*Selon est (sic) termes de l'article 336c al. 1 litt. c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours*

*des seize semaines qui suivent l'accouchement. Si le congé a été donné avant cette période, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de cette période (article 336c al. 2 CO).*

*L'article 341 al. 1 CO prévoit que le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.*

*La jurisprudence admet que le salarié renonce à des droits protégés par l'article 341 al. 1 CO dans le cadre d'une transaction, c'est à dire d'un accord comportant nettement des concessions réciproques. En cas de transaction, le juge doit s'assurer que le salarié n'a pas renoncé sans compensation suffisante à des droits résultant de dispositions impératives, car, en l'absence d'une compensation suffisante, l'article 341 al. 1 CO serait vidé de sa substance.*

*Un accord mutuel au sujet de la fin des rapports de travail est donc nul au sens de l'article 341 al. 1 CO si le travailleur renonce sans contrepartie aux droits découlant de l'article 336c CO.*

*Il est évident que la convention du 17 juin 2008 n'apporte aucune compensation suffisante à Madame P.\_\_\_\_\_. Cet accord étant nul, la période de protection de l'article 336c al. 1 litt. c CO est pleinement applicable. Le délai de congé est donc suspendu jusqu'à la fin des seize semaines qui suivront l'accouchement de notre assurée.*

*Madame P.\_\_\_\_\_ est évidemment prête à reprendre son poste de travail immédiatement. Nous vous remercions de lui indiquer dans les meilleurs délais si elle est toujours libérée de son obligation de travailler.*

*La soussignée se tient à votre disposition pour conférer de ce qui précède.*

*K.\_\_\_\_\_ »*

**11.** La défenderesse a refusé par courrier en allemand du 10 septembre 2008 que la demanderesse reprenne son travail, au motif que la demanderesse n'avait pas été licenciée comme elle le prétendait, mais qu'elle avait conclu avec la défenderesse un contrat de résiliation, et que dès lors, les dispositions relatives à la prolongation des délais de licenciement n'étaient pas applicables en l'espèce. Il est également précisé que le contrat a été signé sans pression de la part de la défenderesse et qu'en raison du fait qu'il s'agissait d'une restructuration, la défenderesse avait fait des concessions en faveur de la demanderesse. Finalement, par la conclusion de cet accord, la demanderesse avait renoncé aux prétentions qui pouvaient découler de la relation de travail. Les relations contractuelles entre les parties avaient dès lors pris fin au 30 septembre 2008 et comme indiqué dans l'accord, la défenderesse avait renoncé aux services de la demanderesse durant le délai précédant la résiliation.

**12.** La demanderesse a reçu son salaire jusqu'au 30 septembre 2008.

**13.** Par courrier des 13 et 31 octobre 2008, la demanderesse a de nouveau offert ses services à la défenderesse. Cette dernière a de nouveau refusé par courrier du 31 octobre 2008.

**14.** Selon certificat médical daté du 16 janvier 2009, la demanderesse s'est retrouvée, à la suite d'un accident survenu le 27 décembre 2008, en incapacité totale de travailler du 27 décembre au 15 janvier 2009. La demanderesse en a informé la défenderesse par courriers des 8 et 19 janvier 2009.

**15.** La demanderesse a ouvert action devant le tribunal de céans par le dépôt d'une requête datée du 3 février 2009, concluant au paiement par la défenderesse des montants suivants :

- « - CHF 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 octobre 2008 ;
- CHF 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 30 novembre 2008 ;
- CHF 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008 ;
- CHF 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2009 ;
- CHF 3'740.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008, sous déduction du montant de CHF 2'805.-, valeur au 25 septembre 2008 ;
- CHF 10'000.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008. »

**16.** L'audience de conciliation s'est tenue le 30 mars 2009. La Caisse de chômage UNIA y a été représentée.

La conciliation ayant échoué, les parties ont confirmé leurs conclusions. La demanderesse a précisé que sa demande était une action partielle portant sur les salaires, treizième salaire compris, et bonus au 31 janvier 2009, soit les salaires et bonus échus au jour du dépôt de la demande le 3 février 2009.

**17.** L'audience de jugement s'est tenue le 8 juin 2009.

(...)

A l'audience de jugement, la demanderesse a modifié sa conclusion III *in fine* dans le sens que le montant réclamé à titre de bonus, soit initialement Fr. 10'000.- avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2008 est augmenté à Fr. 13'706.30 avec le même intérêt.

La partie intervenante requiert l'allocation de sa subrogation légale à hauteur de Fr. 18'836.75.

(...)."

En droit, les premiers juges ont en particulier considéré que la demanderesse ne pouvait prétendre à l'allocation d'un bonus pour l'année 2008.

**B.** Par acte motivé du lundi 5 octobre 2009, P. \_\_\_\_\_ a recouru contre ce jugement et conclu à sa réforme en ce sens que l'intimée lui doit paiement des montants alloués dans le jugement ainsi que de 13'663 fr. plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 décembre 2008 à titre de bonus pour 2008, sous déduction de 18'836 fr. 75 pour lesquels la Caisse de chômage UNIA est subrogée.

U. \_\_\_\_\_ AG a conclu, sous suite de dépens, au rejet du recours. Elle a produit une pièce sous le numéro 104.

La Caisse de chômage UNIA n'a pas procédé.

### **En droit :**

**1. a)** Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61).

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie du recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des articles 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

**b)** En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, le Tribunal cantonal, saisi d'un recours en réforme contre un jugement d'un tribunal de prud'hommes, revoit la cause en fait et en droit. Il peut, en vertu de l'art. 452 al. 1ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base du dossier. Les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus en

première instance ou de ceux qui peuvent résulter, cas échéant, d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456 a CPC (JT 2003 III 3).

L'intimée a produit une pièce nouvelle, sous la forme de son règlement au 1er janvier 2006 (pièce 104). Conformément à l'art. 456a al. 1 CPC, cette pièce nouvelle peut être versée au dossier, cette opération ne compliquant pas à l'excès l'instruction et n'atteignant pas, vu son caractère limité, de manière inadmissible les droits des parties à la double instance quant à l'appréciation des faits (cf. JT 2003 III 16 c. 2c).

En outre, l'état de fait du jugement doit être complété par le libellé du ch. 6.4 du règlement de l'intimée du 1<sup>er</sup> janvier 2005 (pièce 102) :

#### "6.4 BONI

Bonuszahlungen sind Motivatoren für die zukünftige Leistung des Arbeitnehmers und basieren auf der Leistung in der Vergangenheit. Allfällige Boni werden nur vergütet, wenn sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt deren Auszahlung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindet, der Beschäftigungsgrad mindestens 50% beträgt und der Arbeitnehmer während des ganzen Vorjahres angestellt war."

## **2.**

**2.1.** La recourante prétend à l'allocation d'un bonus pour l'année 2008. Elle relève que son contrat de travail du 20 mai 2005 renvoie au règlement du 1er janvier 2005, dont le ch. 6.4 prévoit notamment un taux d'activité d'au moins 50 % pour donner droit à un bonus, qu'elle a néanmoins reçu un bonus pour 2005 et 2006 alors que son taux d'activité était de 40 %, que le nouveau contrat signé le 6 décembre 2006 pour un taux d'activité à 50 % se réfère à un règlement du 1er janvier 2006, que l'intimée n'a cependant pas produit ce règlement, que rien ne permet de considérer que le versement d'un bonus serait soumis à des conditions particulières, qu'elle a obtenu un bonus pour 2007 et qu'il doit en aller de même pour 2008.

**2.2** Le contrat de travail passé le 20 mai 2005 se réfère à un règlement du 1er janvier 2005 (pièce 102). Le ch. 6.4 du règlement prévoit que le bonus est une motivation pour les performances futures et se base sur les résultats du passé, que le bonus éventuel (« allfällige Boni ») ne sera payé que si les relations de travail de l'employé n'ont pas été résiliées au moment du versement, que son taux d'activité est de minimum 50 % et que le travailleur a été employé durant toute l'année précédant le paiement de la gratification. Le nouveau contrat du 6 décembre 2006 se réfère quant à lui au règlement du 1er janvier 2006. Il s'agit du règlement produit par l'intimée devant la cours de céans (pièce 104, supra c. 1). Le ch. 6.4 de ce règlement a une teneur identique à celui du règlement du 1er janvier 2005. L'intimée a ainsi établi le contenu des relations contractuelles qui la lient à la recourante, tel que découlant du nouveau contrat du 6 décembre 2006.

**2.3.** Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. Il est admis que l'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat. De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant pro rata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO) (TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 c. 5.1).

Le versement régulier d'une gratification, s'il est effectué de manière ininterrompue et sans réserve durant 3 ans peut donner

naissance à une prétention de l'employé en paiement de gratifications futures. L'employeur peut empêcher la naissance d'une telle prétention par un accord, une réserve, un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification. Selon la doctrine la plus restrictive, la réserve relative au caractère facultatif de la gratification doit être renouvelée lors de chaque paiement, ce même en présence d'un accord ou d'un règlement spécifiant le caractère facultatif de la gratification. Une omission unique d'émettre une réserve ne permet cependant pas de retenir le caractère obligatoire de la gratification. La preuve de l'existence et de la validité de la réserve incombe à l'employeur (cf. Wyler, Droit du travail, 2ème éd., pp. 167/168).

En vertu de l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. Si le contrat ne prévoit rien, le moment déterminant au sens de cette disposition est celui du moment du paiement de la gratification (cf. Wyler, op. cit., p. 170). Autrement dit, si l'employé quitte son emploi avant la date habituelle du versement de la gratification, cette dernière n'est pas versée pro rata temporis, sauf accord contraire (Aubert, Commentaire romand, n. 9 ad art. 322d CO).

**2.4.** La recourante a été engagée en 2005 à 40 % pour un salaire mensuel brut de 2'550 fr. versé treize fois l'an. Elle a augmenté son taux d'activité à 50 % en 2007 pour un salaire brut de 3'400 fr., salaire qui a été porté à 3'740 fr. en 2008. Elle a perçu 4'007 fr. 20 de bonus en 2005, 9'174 fr. 30 en 2006, 5'295 fr. 90 en 2007 (cf. jgt, p. 17). Il apparaît ainsi que dès son engagement et indépendamment de la teneur du ch. 6.4 du règlement, qui prévoit un bonus à la condition d'un taux d'activité de 50 % au moins, la recourante a bénéficié d'une gratification. L'intimée n'a ainsi pas appliqué à la lettre le ch. 6.4 du règlement. Elle s'est acquittée durant 3 ans d'une gratification en faveur de la recourante. Elle n'a pas établi qu'elle aurait émis de réserve particulière au moment du versement des gratifications. Ces différents éléments permettent au vu de la jurisprudence et de la doctrine précitées de conclure au caractère

obligatoire de la gratification. Tout du moins, l'intimée ne saurait dans ce contexte invoquer les termes de bonus éventuel (« allfällige Boni ») figurant au ch. 6.4 du règlement pour qualifier la gratification de facultative.

Le contrat de travail de la recourante est venu à échéance à fin août 2009 (cf. jgt, p. 35). La recourante était par conséquent toujours sous contrat à l'époque où la gratification 2008 aurait dû être versée. On ne se trouve ainsi pas dans un cas d'application de l'art. 322d al. 2 CO.

Reste le ch. 6.4 du règlement qui prévoit en particulier que la gratification ne sera payée que si les relations de travail de l'employé n'ont pas été résiliées au moment du versement. Le contrat du 6 décembre 2006 renvoie expressément au règlement. Le règlement a ainsi été intégré à la relation contractuelle.

Il est vrai que l'intimée n'a pas appliqué le ch. 6.4 du règlement à la lettre pour ce qui concerne le taux d'activité. Il est vrai aussi, comme on l'a vu, que les termes bonus éventuel (« allfällige Boni ») du ch. 6.4 du règlement ne permettent pas non plus dans les circonstances d'espèce d'appréhender la gratification comme facultative. Cependant, cette approche vaut en cas de maintien des rapports de travail. Or, le ch. 6.4 réserve expressément une situation particulière où le contrat a été résilié et exclut dans cette hypothèse une gratification. Une telle clause est opérante (cf. Auer, Commentaire romand, n. 8 ad art. 322d CO ; Wyler, op. cit., p. 170 et note infrapaginale 497). Vu la situation particulière qu'envisage cette clause, on ne saurait déduire des circonstances du cas que l'intimée a renoncé à son application. Cette clause s'inscrit d'ailleurs dans la logique du système de gratification prévue au ch. 6.4 du règlement, qui précise préalablement que la gratification est une motivation pour les performances futures. On peut ainsi considérer que sur la base du ch. 6.4 du règlement, une gratification est exclue contractuellement lorsqu'au moment du versement les rapports de travail étaient résiliés. Cette exclusion est réalisée en l'occurrence : les rapports de travail ayant été résiliés en 2008, la recourante ne saurait

prétendre à une gratification pour cette année-là, qui devrait être versée dans le courant 2009. La solution des premiers juges peut ainsi être confirmée et le recours rejeté.

**3.** En conclusion, le recours doit être rejeté.

S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance, par 1'000 fr. (art. 91 et 92 al. 1 CPC).

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 rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** La recourante P. \_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée U. \_\_\_\_\_ AG la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 11 janvier 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

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 Eric Kaltenrieder (pour P. \_\_\_\_\_),
- Me Amédée Kasser (pour U. \_\_\_\_\_ AG).
- Unia Caisse de chômage.

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

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

La greffière :