

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 4 novembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Creux et Krieger
Greffier : Mme Logoz

Art. 49, 328, 328b CO, 452 al. 1 ter CPC; 46 LJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **A.E.**_____, à Lausanne, demanderesse, contre le jugement rendu le 3 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **M.**_____ **SA**, à [...], défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 3 mai 2010, dont la motivation a été envoyée le 21 juillet 2010 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande déposée par A.E._____ (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

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

"A. M._____ SA (ci-après : la défenderesse) est une société anonyme de droit suisse, inscrite au Registre du Commerce le 12 février 1979, dont le siège social est sis à [...]. Elle a pour but la conception, l'étude technique, le développement et la fabrication de composants dans les domaines de l'énergie solaire et des semi-conducteurs, en particulier en relation avec l'industrie photovoltaïque, ainsi que l'exploitation, l'achat et la vente de brevets, de licences et de technologie dans ces domaines. Ses buts englobent également l'importation, l'exportation, le commerce, la représentation, la distribution, l'entretien et la réparation de tous biens mobiliers et produits, spécialement de tous matériel, pièces et produits ressortant aux domaines de l'énergie solaire et des semi-conducteurs.

B. A.E._____ (ci-après : la demanderesse) a été engagée, à partir du 21 août 2006, par la défenderesse, en qualité d'apprentie employée de commerce, pour une formation de base « service et administration ». Selon le contrat d'apprentissage signé le 14 juillet 2006, l'engagement portait sur une activité à plein-temps rémunérée CHF 600.- la première année, CHF 800.- la deuxième et CHF 1'100.- la troisième. La durée de l'apprentissage était fixée dans le contrat du 21 août 2006 au 20 août 2009.

C. La demanderesse a échoué sa première année d'apprentissage, avec une moyenne générale pour la partie « école », c'est-à-dire pour les branches scolaires, de 3,3 sur 6.

D. Le 2 mai 2008, la demanderesse a déposé plainte pénale contre l'un de ses collègues au sein de la société défenderesse, U._____, pour menaces. Elle invoquait, en particulier, le fait que ce dernier aurait lu dans les lignes de sa main et lui aurait prédit divers éléments négatifs en relation avec sa vie. Elle l'accusait également d'avoir confectionné un double des clés de son appartement en vue de pénétrer chez elle. Le juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a prononcé, le 19 novembre 2008, un non-lieu à l'encontre d'U._____, considérant que l'enquête n'avait pas permis d'établir l'existence d'une quelconque infraction pénale à sa charge. La demanderesse a intenté un recours à

l'encontre de cette décision au-devant du Tribunal d'accusation, recours rejeté par arrêt du 20 février 2009.

E. Du 9 mai au 10 juin 2008, la demanderesse a bénéficié d'une psychothérapie brève de soutien auprès du Centre médico-chirurgical du Censuy, à Renens, en raison d'un syndrome anxieux dont elle souffrait.

D. Le 17 juin 2008, la demanderesse a informé la défenderesse de sa volonté de résilier, pour le 30 juin 2008, son contrat d'apprentissage. Elle invoquait les mauvaises conditions d'encadrement et de formation dans le cadre de l'entreprise. La rupture de ce contrat pour le 30 juin 2008 a été confirmée dans un courrier daté du 26 juin 2008, adressé à la demanderesse par la Direction de la formation professionnelle vaudoise, compétente en la matière. Cette lettre indiquait, comme motif à cette résiliation, des « manquements de l'employeur ».

E. Dès le 3 juillet 2008, la demanderesse a été employée en qualité d'apprentie par l'entreprise I. _____ Sàrl à 1023 Crissier. Son nouveau contrat d'apprentissage a cependant été résilié à compter du 31 mars 2009, le motif invoqué dans ce cadre étant l'existence de raisons communes. Certaines créances de la demanderesse découlant de cette relation de travail étant restées impayées, celle-ci a, après avoir en vain envoyé deux rappels invitant son ancien employeur à s'acquitter des montants dus, assigné ce dernier au Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Ayant finalement reçu ce qui lui revenait, la demanderesse a retiré sa demande.

F. Le 20 novembre 2009, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et a conclu au paiement par la défenderesse d'un montant de CHF 22'400.- avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 2008. Ce montant se décompose en trois postes, soit CHF 2'400.- correspondant à la différence de salaire, sur un an, entre celui de la première année d'apprentissage et celui de la deuxième année, CHF 10'000.- pour la réparation du préjudice moral subi et CHF 10'000.- pour la réparation du préjudice subi pour avoir été victime de discrimination.

La défenderesse a produit ses déterminations lors de l'audience de conciliation du 21 décembre 2009. Elle conclut au rejet de la demande et, reconventionnellement, à ce que des dépens lui soient alloués en raison de la témérité dont a fait preuve la demanderesse.

G. Le Tribunal de céans a tenu une audience de jugement le 10 février 2010, lors de laquelle cinq personnes ont été entendues en qualité de témoins :

Premièrement, R. _____, indépendant et commissaire d'apprentissage, a déclaré s'être occupé du dossier de la demanderesse. Il a indiqué que cette dernière se plaignait de harcèlement de la part d'un apprenti, U. _____, et du fait qu'il aurait des pouvoirs surnaturels et lui aurait volé ses clés. Il a ajouté qu'une séance avec la Commission d'apprentissage de l'Etat de Vaud, à laquelle devaient participer ces deux personnes, avait été prévue, mais avait été annulée suite à la résiliation

du contrat d'apprentissage de la demanderesse. Il a encore précisé que, celle-ci ayant trouvé une nouvelle place d'apprentissage, il avait été convenu, d'entente avec son père, de clore l'affaire sans l'instruire d'avantage. Le témoin a exposé qu'U._____ était, à sa connaissance, un apprenti exemplaire. Il a par ailleurs déclaré que, ayant déjà eu l'occasion de connaître des affaires semblables, il ne prenait pas au sérieux les griefs invoqués par la demanderesse à l'encontre d'U._____, mais s'inquiétait de l'existence éventuelle de mobbing. Dans ce cadre, il a conseillé au père de la demanderesse de déposer plainte pénale. Il a encore ajouté que toutes les informations dont il disposait dans cette affaire étaient issues d'un courriel envoyé par la demanderesse et des entretiens qu'il avait eus avec elle, lors desquels cependant son père était le seul à s'exprimer. Il a également précisé que, bien qu'A.E._____ ne se soit, à sa connaissance, jamais plainte de sexisme, son attitude indiquait un mal-être. Par la suite, la demanderesse ayant trouvé une nouvelle place d'apprentissage dans une autre région, une autre commissaire a repris son dossier. Le témoin a cependant attesté avoir eu connaissance, par le biais de cette dernière, de nouveaux problèmes concernant la demanderesse. Celle-ci a finalement quitté son nouvel employeur pour aller travailler avec son père. S'agissant des conditions de travail au sein de l'entreprise défenderesse, le témoin a déclaré n'avoir jamais eu connaissance de plainte à ce propos. Il a ajouté que, bien que certains manquements de sa part soient possibles, en raison de sa taille restreinte, aucun manquement grave dans le cadre des relations entretenues avec la demanderesse n'avait été constaté. Il a expliqué que les termes « manquement de l'employeur » utilisés pour justifier la résiliation du contrat d'apprentissage de la demanderesse n'auraient pas dû être utilisés, et ne font pas partie des critères officiels retenus par l'Etat de Vaud. Il a ajouté qu'en cas de résiliation du contrat d'apprentissage, un formulaire type est rempli par l'entreprise et l'apprenti, puis recopié tel quel par le service compétent au sein de l'Etat de Vaud. Cette indication, qui a également été recopiée, résulte des propos de la demanderesse et ne correspond pas à ce que le témoin a lui-même pu constater au sein de l'entreprise. Il a encore indiqué qu'il n'était pas présent lors de la rupture du contrat, et ne peut affirmer si le document de rupture contenait les signatures des deux parties, ce qui est en principe la règle. Il a également déclaré que le frère de la demanderesse avait aussi travaillé pour cette entreprise, mais dans le domaine de la mécanique. Concernant la résiliation du contrat d'apprentissage, le témoin a indiqué qu'une telle issue, qui devrait rester exceptionnelle, n'est possible qu'en présence de justes-motifs ou d'un commun accord des parties. Il a ajouté qu'en l'espèce, la défenderesse avait accepté la résiliation du contrat uniquement en raison d'une requête en ce sens de la demanderesse. A propos du fait que les évaluations de la demanderesse auraient été remplies par U._____, le témoin a indiqué que cela était, à son avis, erroné, du fait qu'il faudrait pour ce faire que l'apprenti en question se soit vu remettre les codes d'accès, ce qui serait illégal. De plus, il a précisé qu'il est impossible que des notes et des évaluations aient été modifiées par la suite, du fait qu'elles avaient déjà été introduites dans le système informatique de l'Etat de Vaud. Enfin, le témoin a, à titre conclusif, déclaré qu'il n'a pas eu connaissance de propos indiquant que la demanderesse était chargée de servir à boire dans le cadre de ses activités pour l'entreprise défenderesse.

Deuxièmement, U._____, employé depuis 2008 par la défenderesse suite à son apprentissage au sein de cette même entreprise dès 2005, a indiqué que deux apprentis y travaillaient encore à ce jour, dans le domaine du commerce. Il a déclaré qu'il n'était pas chargé de former la demanderesse, mais lui avait expliqué certaines choses en raison du fait qu'il avait une année de plus, par exemple comment utiliser le logiciel permettant d'établir les factures et comment classer celles-ci. Il a précisé que le directeur de la société défenderesse donnait les informations nécessaires à la demanderesse, et apprenait chaque semaine de nouvelles activités aux apprentis. En outre, il a précisé que la demanderesse faisait les mêmes tâches que lui lorsqu'il était en première année d'apprentissage, et ne devait pas outre mesure effectuer des tâches de ménage ou apporter des boissons. Il a ajouté que chaque travailleur devait nettoyer sa table de travail, et que le nettoyage des toilettes était fait par un employé sur la base d'un tournus entre la trentaine de personnes travaillant au sein de l'entreprise. Il a déclaré qu'à son avis, la demanderesse était traitée comme n'importe quel autre employé, et qu'elle avait choisi elle-même librement d'apporter parfois des boissons aux autres travailleurs. S'agissant des accusations ayant été portées à son encontre, notamment de ses supposés pouvoirs surnaturels et le fait qu'il aurait volé les clés de la demanderesse, le témoin a affirmé qu'il avait pour cette raison passé plusieurs nuits blanches et ne comprenait toujours pas ces accusations à ce jour, notamment en raison du fait qu'il n'y avait pas de difficultés relationnelles entre lui et la demanderesse. Il a ajouté avoir été menacé au téléphone par le père de cette dernière. Il a également été parler au directeur de la défenderesse qui était, selon lui, de son côté, principalement en raison des griefs invoqués par A.E._____. Il a encore précisé n'avoir fait l'objet d'aucune autre plainte que celle de la demanderesse. Concernant le comportement de son directeur, le témoin a déclaré qu'il n'avait pas d'attitude sexiste, ne faisait aucune différence selon le sexe ou la couleur des employés et était là pour protéger les apprentis, ce qu'il faisait bien. Il a par ailleurs indiqué que des apprenties avaient déjà travaillé, et travaillaient encore, pour la défenderesse. Au sujet de l'évaluation des apprentis, le témoin a affirmé que cette tâche était l'apanage des maîtres d'apprentissage, et qu'il ne faisait lui-même que choisir les critères d'évaluation avec le directeur de la défenderesse et les entrer sur ordinateur. Les notes étaient par contre entrées par le directeur personnellement, qui ne demandait pas dans ce cadre son avis sur la qualité du travail de la demanderesse. Enfin, il a encore précisé que son horaire de travail était de 8 heures 45 par jour, soit de 7h à midi, puis de 13h à 17h avec une pause d'un quart d'heure.

Troisièmement, O.E._____, apprenti poly-mécanicien et frère de la demanderesse, a déclaré avoir travaillé pour la défenderesse de 2007 à 2008 en qualité d'apprenti mécanicien, aux côtés de 3 ou 4 autres apprentis dans ce domaine. Il a affirmé être parti en raison des conditions de travail, et en particulier du fait qu'il n'était pas formé convenablement. Il a ainsi précisé que le chef d'atelier était chargé de le former, mais exigeait pour cela qu'il lui achète des choses, notamment des boissons, ce qu'il n'a cependant jamais fait. Il s'en était plaint auprès de son père, du commissaire compétent et du directeur de la défenderesse, mais ces deux

derniers n'avaient pas réagi. De plus, il a rajouté qu'il était formé par des employés ne parlant même pas français, et qu'il était par ailleurs chargé très fréquemment de balayer l'atelier, activité qui prenait le pas sur sa formation. Il a indiqué avoir décidé, pour ces raisons, de résilier son contrat d'apprentissage et que son commissaire lui avait trouvé une nouvelle place dans une autre entreprise. S'agissant de ses relations avec la demanderesse, le témoin a indiqué n'en avoir eu que très peu sur son lieu de travail. Il a déclaré qu'elle était chargée régulièrement de nettoyer les toilettes. Lui-même avait reçu une demande en ce sens, qu'il avait cependant rejetée du fait que cela ne relevait pas de son travail. Il a ajouté que la demanderesse devait aussi amener des boissons aux autres employés une fois par jour, sur demande de son maître d'apprentissage, selon ce qu'elle lui avait rapporté. Enfin, elle devait aussi vider les poubelles, ce que ne faisait par contre jamais U._____. Il a précisé avoir constaté ces éléments lorsqu'il venait chercher des choses dans les bureaux, ceux-ci étant distincts de l'atelier dans lequel il travaillait. Concernant les rapports entre la demanderesse et le directeur de la société défenderesse, le témoin a indiqué que ce dernier l'appelait souvent « Alex », s'adressait à elle de manière agressive et l'appelait comme on appelle un chien. Il lui est également arrivé de critiquer le nettoyage qu'elle avait effectué. Au sujet des relations entre la demanderesse et U._____, le témoin a affirmé que ce dernier l'ignorait. Il a en outre déclaré que la demanderesse lui avait indiqué une seule fois qu'U._____ avait des pouvoirs surnaturels, ce qui était, selon lui, erroné. A titre de conclusion, le témoin a encore ajouté que l'expérience de la demanderesse au sein de l'entreprise défenderesse avait pesé sur son moral et qu'elle allait aujourd'hui mieux.

Quatrièmement, P._____, apprentie employée de commerce au sein de la société défenderesse depuis une année, a indiqué se trouver actuellement dans la deuxième année de son apprentissage, qui se déroule à sa satisfaction. Elle a affirmé être principalement formée par D._____, administrateur président de la société défenderesse, qui leur donne toutes les informations nécessaires, et accessoirement parfois par U._____. Elle a ajouté qu'il n'y avait aucune différence de traitement entre les employés basée sur le sexe, et qu'il ne lui avait jamais été demandé outre mesure de nettoyer les sanitaires, ni de servir le café. Elle a précisé se contenter de nettoyer son bureau. S'agissant de son horaire de travail, elle a affirmé travailler de 7h à 12h, avec une pause d'un quart d'heure, puis de 13h à 17h. A titre de conclusion, elle a déclaré que l'ambiance au sein de l'entreprise défenderesse était très bonne, et qu'elle espérait pouvoir y finir son apprentissage.

Cinquièmement, W._____, conseiller en automobile et gérant, a déclaré avoir employé la défenderesse dans le cadre de son entreprise, I._____ Sàrl, du 3 juillet 2008 au 24 mars 2009. Il a précisé que le contrat d'apprentissage les liant a été résilié pour « raisons communes ». Il a affirmé avoir eu connaissance, lorsqu'il avait engagé la demanderesse, du fait qu'elle avait résilié son précédent contrat d'apprentissage, mais n'était par contre pas au courant des motifs de cette résiliation. Il a ajouté qu'elle semblait très motivée lors de l'entretien, et que les débuts s'étaient passés très bien. Certains

problèmes avec les employés chargés de l'entretien des voitures sont cependant apparus assez rapidement, la demanderesse s'étant plainte de harcèlement de la part de l'un d'eux, avec lequel elle travaillait tous les jours. Le témoin a indiqué avoir décidé suite à cela de licencier ce dernier, principalement en raison du fait qu'il manquait également de motivation. Il a affirmé avoir ensuite engagé un autre employé, B._____, avec qui de nouveaux problèmes sont apparus. Il a en particulier mentionné que la demanderesse avait un jour, avec ce dernier, fermé les bureaux pour aller faire un tour dans sa voiture personnelle. La demanderesse lui a également indiqué que B._____ lui avait montré des images pornographiques sur son ordinateur. Le témoin a précisé avoir convoqué les deux protagonistes pour qu'ils s'expliquent, et avoir décidé de se séparer de la demanderesse. Il a ajouté qu'il l'avait parfaitement formée et qu'il lui avait toujours payé à temps ses salaires, mis à part le dernier pour lequel il avait eu certains problèmes de liquidité. Il s'en était cependant acquitté après avoir été assigné devant le Tribunal de Prud'hommes par la demanderesse. Il a encore affirmé que les STA de la demanderesse avaient été remplis en collaboration avec son maître d'apprentissage et que le travail qu'elle devait faire en relation avec eux avait été rendu en retard. S'agissant de ses relations avec la défenderesse, le témoin a déclaré qu'il avait téléphoné au directeur de M._____ SA avant de se séparer de la demanderesse afin de discuter des problèmes qu'il avait rencontrés avec elle. Ce dernier l'avait aussi appelé deux mois avant l'audience pour lui indiquer qu'il rencontrait des problèmes avec la demanderesse, mais le témoin avait refusé de parler de sa propre situation en raison de la confidentialité entourant l'accord de résiliation qu'il avait signé.

H. Une seconde audience de jugement s'est tenue le 21 avril 2010. Lors de celle-ci, trois témoins ont encore été entendus :

Premièrement, N._____, commissaire professionnel, a déclaré agir en cette qualité en particulier au sein de la société défenderesse pour les métiers d'industrie, et ce depuis trois ans et demi. Il a précisé y surveiller plusieurs métiers, dont les polymécaniciens, mais par contre pas les employés de bureau. Concernant le domaine de la polymécanique, il a affirmé que peu de filles y étaient actives. Il a ajouté qu'il ne verrait pas une fille y travailler pour la société défenderesse, principalement en raison des conditions de travail. En outre, il a ajouté qu'il y a dans cette branche d'activité certains petits problèmes de formation, mais essentiellement au niveau scolaire. Il a indiqué que la société défenderesse étant une petite PME, elle ne constitue pas une entreprise de pointe dans le domaine de la formation des apprentis. Il a d'ailleurs précisé qu'elle n'en employait que deux ou trois, et faisait un très bon travail au niveau de la formation technique. Il a encore affirmé que, bien que les formateurs parlent bien français, la défenderesse cherchait essentiellement à employer des apprentis de langue maternelle turque. De plus, il a déclaré que les conditions de travail étaient assez dures, principalement du point de vue des locaux et de la promiscuité. Cette dernière l'avait frappé, mais il a cependant relevé que le directeur était dans la même situation que les apprentis et les autres employés et que ces conditions étaient légales. L'entreprise défenderesse fait partie,

selon lui, du tiers des entreprises nécessitant une certaine aide, car elle ne dispose pas d'une structure idéale pour la formation d'apprentis. Il a toutefois noté que les conditions de travail au sein de la défenderesse s'étaient améliorées récemment. S'agissant des éventuelles activités de nettoyage, le témoin a indiqué que les apprentis devaient nettoyer leur propre place de travail, mais qu'il n'avait jamais entendu que l'un d'eux avait dû nettoyer les sanitaires. Concernant l'horaire de travail, il a précisé qu'il était de 9 heures au maximum et qu'il n'avait pas connaissance d'apprentis devant travailler plus. Ayant la compétence de sortir un apprenti de l'entreprise l'employant, le témoin a affirmé qu'il avait lui-même décidé que le frère de la demanderesse ne devait pas continuer sa formation au sein de la défenderesse, et ce essentiellement en raison des problèmes rencontrés par sa sœur et non pas d'éventuelles lacunes dans la formation. Il a en outre attesté qu'une enquête est effectuée, lorsqu'un contrat d'apprentissage est résilié en raison des manquements de l'employeur. Il a encore énoncé qu'il y avait eu des départs volontaires au sein de l'entreprise défenderesse, mais que ceux-ci n'étaient pas dus à des manquements de la part de cette dernière. Au sujet de la situation personnelle de la demanderesse, le témoin a tout d'abord précisé qu'il ne s'occupait pas d'elle. Il avait cependant été interpellé par ses parents et a indiqué qu'il considérait l'affaire la concernant comme étant une « histoire à dormir debout », mais n'y avait pas pris part. Il a en outre indiqué qu'il n'avait lui-même pas eu connaissance de problèmes en relation avec la répartition des tâches entre les apprentis employés de commerce, et n'avait pas non plus remarqué d'interactions particulières entre la demanderesse et ses collègues. Concernant spécifiquement la formation du frère de la demanderesse, le témoin a indiqué qu'il n'y a pas d'examen à la fin de la première année, mais que l'EPSIC établit elle-même un examen théorique n'ayant pas de force légale et ne relevant pas de la responsabilité de l'entreprise employant l'apprenti, du fait que celle-ci s'occupe de l'apprentissage pratique et que l'examen ne vise que les connaissances théoriques. Il a enfin noté que le frère de la demanderesse avait sûrement fait cet examen et qu'il avait, à ce qu'il se rappelait, raté sa formation partielle.

Deuxièmement, M. _____ a déclaré avoir été employé par la défenderesse d'avril 2007 à août 2008 en qualité de mécanicien de précision. Il a ajouté qu'il y avait, à cette période, une dizaine de personnes actives dans les ateliers. Il a affirmé y avoir côtoyé la demanderesse, notamment durant les pauses, et a indiqué qu'elle lui apportait quasiment tous les jours le café et le thé, sans pour autant qu'il le lui ait demandé. S'agissant des relations entretenues entre la demanderesse et le directeur de la défenderesse, le témoin a déclaré qu'il n'avait rien constaté de particulier à ce propos. Il a précisé qu'il arrivait au second de parler parfois à la demanderesse de manière un peu énervée, mais sans l'insulter. Concernant les activités de la demanderesse, le témoin a attesté qu'elle était, à son avis, la seule à nettoyer les sanitaires et à vider les poubelles. Enfin, il a encore ajouté qu'il ne se rappelait pas l'avoir vue discuter avec l'apprenti U. _____.

Troisièmement, le témoin Y. _____, a affirmé avoir travaillé pour l'entreprise défenderesse en qualité d'apprentie jusqu'en 2003 ou

2004. Elle a indiqué n'avoir pas eu de problèmes particuliers durant son apprentissage, qui a duré trois ans, n'avoir jamais voulu quitter l'entreprise en cours de formation et ne pas s'être vue demander de nettoyer les sanitaires. Elle nettoyait uniquement sa place de travail, mais devait par contre amener les boissons aux travailleurs. Le fait qu'elle doive effectuer cette tâche lui avait cependant été indiqué lors de son engagement. Pour le surplus, elle a déclaré avoir été formée aux tâches d'une employée de bureau, et ne pas avoir constaté de lacune par la suite. S'agissant de son espace de travail, celui-ci consistait en un petit bureau agrémenté d'une fenêtre, dans lequel elle était seule. Concernant ensuite ses relations avec les directeurs de la défenderesse, le témoin a indiqué qu'ils étaient très gentils et qu'elle les tutoyait, eux-mêmes le faisant également à son égard. Enfin, elle a encore ajouté qu'elle ne connaissait pas la demanderesse."

En droit, les premiers juges ont retenu, sur la base des témoignages, que, jusqu'au moment où la demanderesse avait déposé plainte pénale contre U._____, l'existence d'un conflit n'était pas explicite, que l'existence d'un mobbing n'était pas établie, que les témoignages ne permettaient pas de retenir avec suffisamment de certitude que la demanderesse était chargée de façon systématique et disproportionnée du nettoyage des toilettes ou de vider les poubelles, ni qu'elle aurait été victime d'inégalités dans les tâches qui lui avaient été confiées et que le grief d'inadéquation de la formation n'avait pas été établi. Faute de grief prouvé, les premiers juges ont rejeté l'entier des prétentions de la demande.

B. A.E._____ a recouru contre ce jugement par acte du 23 août 2010, dépourvu de conclusions chiffrées. Dans le délai imparti pour régulariser son acte de recours (art. 17 CPC), la demanderesse a déposé un nouvel acte de recours en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme de ce jugement en ce sens que la défenderesse est débitrice de la demanderesse et lui doit immédiat paiement de la somme de 10'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2008.

En droit :

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

Le recours, uniquement en réforme, interjeté en temps utile, est ainsi formellement recevable.

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

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

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

3. La recourante limite sa prétention en deuxième instance à une indemnité de 10'000 fr., sans en préciser la nature. Elle invoque à la fois une violation des art. 328, 328b et 49 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et de l'art. 12 al. 2 let. c LPD (Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données, RS 235.1). Elle ne remet pas en cause le rejet par les premiers juges de ses prétentions, en tant que celles-ci excèdent le montant précité (prétentions subdivisées en paiement de la différence de salaire entre celui de la 1^{ère} et de la 2^{ème} année d'apprentissage, par 2'400 fr., réparation du préjudice pour discrimination, par 10'000.fr., et paiement d'une indemnité pour tort moral, par 10'000 fr.).

4. Sur la base d'une pièce produite par le témoin W._____, la recourante soutient que le représentant de l'intimée, aurait, au téléphone qu'il a eu avec lui, tenu des propos violant sa personnalité, ouvrant le droit à une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 CO.

a) Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO in ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193, SJ 2005 I 152). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'art 49 CO exige que l'atteinte dépasse la mesure de ce qu'une personne normalement constituée peut supporter, que ce soit sur le plan de la durée des souffrances ou de leur intensité (TF 4A.128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3 et les références citées; Deschenaux/Steinauer, Personnes physiques et tutelle, 4^{ème} éd. 2001, n. 623; Bucher, Personnes physiques et protection de la personnalité, 5^{ème} éd. 2009, n. 590). Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé

correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation (SJ 1993 I 351).

b) Le tribunal de prud'hommes a rejeté les prétentions de la recourante en considérant en substance que l'intimée n'avait pas violé son devoir général de protéger la personnalité du travailleur tiré de l'art. 328 CO. Faute d'une telle violation par la défenderesse, le tribunal a considéré que la demanderesse ne pouvait prétendre à une quelconque indemnité au titre de réparation du tort moral, l'une des conditions essentielles pour l'octroi d'une telle indemnité n'étant en l'occurrence pas remplie.

c) La recourante fonde exclusivement son recours sur des éléments qui n'avaient pas été allégués en première instance, puisqu'ils résultent du témoignage protocolé lors de l'audience de jugement du tribunal de prud'hommes du 10 février 2010 du nouvel employeur qui a pris la demanderesse à son service, début juillet 2008, pour la suite de son apprentissage.

Ledit témoin, sur lequel la recourante fonde son argumentation, s'est borné à déclarer: "J'ai appelé il y a 6 ou 7 mois le directeur de M._____ SA pour parler des problèmes en rapport avec Mme A.E._____. Je voulais avoir le cœur net concernant les difficultés que je vivais chez moi avec la demanderesse. Ce téléphone a été passé avant la résiliation du contrat d'apprentissage me liant à elle". Les propos auxquels se réfère la recourante ne figurent ni dans le jugement ni dans le procès-verbal d'audition. Ils sont extraits d'un document remis, parmi d'autres, par le témoin au tribunal lors de son audition. Celui-ci se présente comme un écrit dactylographié intitulé "1. Employeur précédent", adressé à un destinataire inconnu et non signé. Déjà pour cette raison, sa force probante est plus que douteuse. A cela s'ajoute que la conversation à laquelle fait allusion ce document, si l'on en croit son contenu, se situe le 9 juin 2009, soit postérieurement non seulement à la résiliation du contrat d'apprentissage entre parties intervenue à fin juin 2008, mais, contrairement à ce qu'a déclaré le témoin, postérieurement

aussi à la résiliation du second contrat d'apprentissage intervenue le 24 mars 2009.

A supposer même qu'un tel document puisse avoir une quelconque force probante, les propos qu'il rapporte seraient sans lien avec les conditions de travail dénoncées par la demanderesse dans la présente procédure et finalement avec la rupture des relations contractuelles entre parties survenue à fin juin 2008. Ils seraient également sans incidence sur la poursuite de son apprentissage, puisque la recourante a pu retrouver une place d'apprentie dans l'entreprise dont le témoin est le gérant sitôt après son départ de l'entreprise défenderesse, et que la décision du témoin de se séparer de la recourante est antérieure au téléphone incriminé.

Une éventuelle violation des droits de la personnalité de la recourante lors d'une conversation privée n'a donc pas atteint le degré de gravité objective requis par la jurisprudence et le recours doit être rejeté sur ce point.

5. La recourante invoque en outre une violation de l'art. 328b CO qui dispose que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. Cet article précise en outre que les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD) sont applicables.

L'art. 328b CO auquel se réfère la recourante porte sur des données spécifiques dont la confidentialité doit empêcher l'accès de tiers, telles qu'opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, santé, sphère intime, mesures d'aide sociale, poursuites ou sanctions pénales et administratives. Cette disposition n'interdit en revanche pas, comme l'exprime son texte, à l'employeur de traiter des données concernant le travailleur en tant que celles-ci portent sur des

aptitudes à remplir son emploi (soit formation et expérience du travailleur, qualités personnelles telles que motivation, caractère, etc.) ou sont nécessaires à l'exécution du contrat et au respect des obligations légales et conventionnelles (cf. Wyler, Droit du travail, n. 3.21, pp. 332 à 334; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, pp. 319 ss). Les renseignements qu'aurait communiqués le directeur de la défenderesse et ancien formateur de la demanderesse au témoin ne portent manifestement sur aucune donnée sensible, mais bien sur les aptitudes de l'intéressée à remplir son emploi et à respecter ses obligations légales et conventionnelles. De ce point de vue-là également, le grief de la recourante s'avère sans fondement.

6. En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais en application de l'art. 343 al. 3 CO et 10 al. 1 LJT (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et références).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
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.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier:

Du 4 novembre 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 Patrick Mangold (pour A.E. _____),
- Me Jean-Emmanuel Rossel (pour M. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 10'000 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 :