

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 3 mars 2011

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : M. KriegerNom et Mme Kühnlein  
Greffier : Mme Michod Pfister

\*\*\*\*\*

**Art. 8 CC; 18 al. 1, 335 al. 1, 336 CO**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **L.\_\_\_\_\_SA**, à Villeneuve, défenderesse, contre le jugement rendu par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois le 2 novembre 2010 dans la cause divisant la recourante d'avec **T.\_\_\_\_\_**, à Noville, demanderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 2 novembre 2010, notifié le 1<sup>er</sup> décembre 2010 aux parties, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a dit que la défenderesse L.\_\_\_\_\_SA devait payer à la demanderesse T.\_\_\_\_\_ une indemnité nette de 4'000 fr. (I), rejeté toutes autres et plus amples conclusions (II) et rendu la décision sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

La demanderesse T.\_\_\_\_\_ a été engagée par la défenderesse L.\_\_\_\_\_SA le 23 mai 2008 en qualité d'employée de commerce. Elle a occupé cette fonction jusqu'à la fin de l'année 2008 avant de devenir disponente dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ce jusqu'au 31 décembre 2009, date de son licenciement. Son dernier salaire mensuel s'élevait à 5'500 fr. brut, versé treize fois l'an, pour une durée de travail hebdomadaire de 45 heures.

Le 7 octobre 2009, lors d'une entrevue en présence du directeur de la défenderesse Z.\_\_\_\_\_ et de B.\_\_\_\_\_, chef d'exploitation, il a été signifié à T.\_\_\_\_\_ son licenciement pour le 31 décembre 2009 et indiqué les "reproches" la concernant. Lors de cette même séance, il a été demandé à la demanderesse de signer la lettre de licenciement afin qu'elle atteste en avoir pris connaissance, ce que cette dernière a refusé.

Par courrier recommandé du 9 octobre 2009, L.\_\_\_\_\_SA a confirmé à la demanderesse son licenciement. Dans un second courrier recommandé daté du même jour, la défenderesse a indiqué à T.\_\_\_\_\_ que son comportement se devait d'être irréprochable et objectif à l'endroit de ses collègues, subordonnés et supérieurs. La défenderesse a

également précisé à la demanderesse que son dernier jour d'activité était le 21 décembre 2009, compte tenu de son solde de vacances.

Par lettre du 10 octobre 2009, T.\_\_\_\_\_ a demandé à L.\_\_\_\_\_SA de lui indiquer formellement les motifs de son licenciement.

Dans un courrier daté du 20 octobre 2009, L.\_\_\_\_\_SA a exposé à la demanderesse les motifs de son licenciement en ces termes :

"(...)

Nous accusons réception de votre courrier du 10 ct, qui a retenu notre meilleure attention. Afin d'y donner suite, nous vous confirmons comme suit le motif de votre licenciement :

**Les objectifs fixés sur le plan technique et humain ne sont pas atteints, ce qui engendre des problèmes considérables dans notre société.**

Je profite de la présente pour réitérer qu'il y a eu à ce sujet maintes discussions entre votre supérieur direct et moi-même, et précise qu'à ce moment-là, il avait clairement été spécifié que si la situation ne s'améliorait pas, une décision devra malheureusement être prise.

Par ailleurs, comme indiqué lors de votre licenciement, nous précisons que ce poste sera remplacé.  
(...)"

En date du 29 octobre 2009, la défenderesse a remis à la demanderesse un certificat intermédiaire de travail précisant notamment ce qui suit :

"(...)

Mme T.\_\_\_\_\_ est une collaboratrice ponctuelle et disponible, dotée d'une grande résistance au stress et aux pressions du marché. Cependant, nous aurions pu souhaiter une meilleure évolution sur le plan technique et humain. Nous relevons toutefois que, suite à notre décision de nous séparer de ses services pour le 31.12.2009, T.\_\_\_\_\_ continue jusqu'à ce jour de faire preuve de ponctualité et de disponibilité envers notre société.

(...)"

Par courrier du 4 novembre 2009, T.\_\_\_\_\_ a contesté les motifs de son licenciement en niant que les objectifs qui lui étaient fixés sur le plan technique et humain n'aient pas été atteints et que ses carences aient engendré des problèmes considérables à la société.

Par lettre datée du 11 novembre 2009, L.\_\_\_\_\_SA a libéré T.\_\_\_\_\_ de son obligation de travailler de façon immédiate, l'a remerciée pour les services rendus et lui a souhaité ses meilleurs vœux pour la suite de son activité professionnelle.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2009, T.\_\_\_\_\_ a indiqué à la défenderesse qu'elle considérait son licenciement comme abusif et que, de ce fait, elle lui demandait une indemnité de six mois de salaire.

L.\_\_\_\_\_SA a rejeté les prétentions de T.\_\_\_\_\_ par courrier recommandé du 15 décembre 2009.

La défenderesse a adressé à la demanderesse un nouveau certificat de travail, daté du 31 décembre 2009, qui indique ce qui suit:

"(...) Mme T.\_\_\_\_\_ fut une collaboratrice ponctuelle et disponible, dotée d'une grande résistance au stress et aux pressions du marché. Cependant, nous aurions pu souhaiter une meilleure évolution sur le plan technique et humain.

D'une manière générale, ses prestations et son comportement peuvent être qualifiés de suffisants.

Nous nous séparons de Mme De Simone pour le 31.12.2009, libre de tout engagement hormis celui lié au secret professionnel. Nous tenons à relever toutefois que, suite à notre décision de nous séparer de ses services, Mme De Simone a continué jusqu'à son dernier jour de travail de faire preuve de ponctualité et de disponibilité envers notre société.  
(...)".

Les 21 et 30 juin 2010, T.\_\_\_\_\_ a déposé une demande à l'encontre de L.\_\_\_\_\_SA devant le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois concluant au paiement d'une indemnité de 30'000 fr. pour licenciement abusif et à la délivrance d'un certificat de travail conforme.

Par écriture du 12 juillet 2010, la défenderesse a conclu à libération.

Une audience de conciliation s'est tenue le 19 juillet 2010 devant le président du tribunal de prud'hommes, au cours de laquelle les parties ont passé une transaction partielle réglant le litige qui les divisait au sujet du contenu du certificat de travail.

Les 27 octobre et 1<sup>er</sup> novembre 2010, cinq témoins ont été entendus. Il ressort de leur témoignage les éléments suivants :

Le témoin B.\_\_\_\_\_, chef d'exploitation auprès de L.\_\_\_\_ SA, a expliqué que T.\_\_\_\_\_ faisait preuve d'un manque d'anticipation dans le cadre de son travail. Il a relaté un épisode au cours duquel la demanderesse avait fait une mauvaise planification qui avait eu pour conséquence de faire partir un camion avec cinq palettes alors qu'il aurait pu en contenir trente. Il a également ajouté que certains chauffeurs se plaignaient du comportement de la demanderesse.

Le témoin V.\_\_\_\_\_ a indiqué que beaucoup des travailleurs se plaignaient de la qualité du travail de T.\_\_\_\_\_ et que, lors de discussions entre elle et B.\_\_\_\_\_, le ton montait parfois.

Pour sa part, le témoin C.\_\_\_\_\_, actuellement responsable de disposition pour L.\_\_\_\_ SA, a expliqué que l'organisation de la demanderesse, dont les chauffeurs se plaignaient, n'était pas toujours satisfaisante et qu'il est parfois arrivé que des camions partent à moitié vides.

Sur un plan général, les témoins de la défenderesse ont exposé que la demanderesse manquait d'anticipation et qu'elle suscitait des remarques de la part des chauffeurs qui se plaignaient des tournées qui leur étaient confiées.

Le témoin C.\_\_\_\_\_ a toutefois indiqué que T.\_\_\_\_\_ était assez sympathique et résistante au stress. Elle exécutait son travail en respectant les directives et était confrontée aux chauffeurs qui étaient parfois "ronchons", précisant que le monde du transport n'est pas facile.

Le témoin V.\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il y avait des coups de chaud et que, parfois en relation avec des situations de stress, le ton des discussions pouvait monter.

Le témoin N.\_\_\_\_\_, qui a travaillé avec T.\_\_\_\_\_ au sein de L.\_\_\_\_\_SA, a expliqué que le rapport de la demanderesse avec les chauffeurs a toujours été aimable, que celle-ci a toujours été prévoyante et que, en outre, son comportement ne mettait pas en danger la réputation de la société.

Pour sa part, le témoin R.\_\_\_\_\_, qui a travaillé avec la demanderesse, a précisé que cette dernière entretenait de bons rapports avec ses collègues. Elle a ajouté que les chauffeurs réclamaient parfois mais qu'il s'agissait, selon elle, de caprices.

En droit, les premiers juges ont acquis la conviction, compte tenu des témoignages recueillis, que le travail accompli par la demanderesse sur le plan technique pouvait parfois être insuffisant mais qu'en revanche, les relations personnelles qu'elle entretenait avec ses collègues étaient adéquates. Ils ont précisé à cet égard qu'il y avait lieu de retenir avec circonspection les témoignages de B.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_ et C.\_\_\_\_\_, compte tenu du fait que ces témoins étaient encore employés de L.\_\_\_\_\_SA au moment de leur audition. Ils ont en revanche pris en compte le témoignage de R.\_\_\_\_\_, qui ne travaille plus pour la défenderesse et est apparue mesurée et sincère, ainsi que le témoignage de N.\_\_\_\_\_. Ils ont considéré que les motifs objectifs ayant conduit au licenciement de T.\_\_\_\_\_ ne justifiaient pas l'atteinte à la personnalité qu'elle a subie compte tenu de la manière dont la défenderesse a fait usage de son droit de résilier, et que dès lors le congé était abusif. Tenant compte de l'atteinte à la personnalité subie par T.\_\_\_\_\_, de son salaire mensuel et de la durée des rapports de travail, ils lui ont accordé une indemnité de 4'000 francs.

**B.** Par acte motivé du 30 décembre 2010, la défenderesse a recouru contre ce jugement, concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens que les demandes de T. \_\_\_\_\_ des 21 et 30 juin 2010 sont rejetées.

Dans son mémoire du 9 février 2011, la demanderesse a développé ses moyens sans prendre formellement de conclusions.

### **En droit :**

**1.** Le code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC; RS 272) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Toutefois le jugement attaqué a été communiqué aux parties avant cette date, de sorte que ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD; RSV 270.11) qui sont applicables au recours (art. 405 al. 1 CPC), ainsi que la LJT (Loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) alors en vigueur.

L'art. 46 LJT 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.

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

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

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

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter.

**3. a)** La recourante soutient que n'y a pas d'éléments au dossier qui permettent de considérer que le licenciement est abusif. Elle fait valoir que les jurisprudences fédérales auxquelles se réfère le jugement attaqué s'inscrivent dans des circonstances éminemment différentes et que l'on ne peut retenir qu'elle a manqué d'égards dans l'exercice de son droit de résiliation. Elle ajoute au demeurant que l'on ne saurait qualifier un licenciement d'abusif en raison du contenu d'un document établi postérieurement à celui-ci.

**b)** Selon l'art. 335 al. 1 CO (Code des obligations du 30 novembre 1911; RS 220), le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse pose ainsi le principe de la liberté de résilier le contrat de travail, cette liberté n'étant limitée que par la prohibition du licenciement abusif (ATF 132 III 115 c. 2.1; ATF 131 III 535

c. 4.1; ATF 130 III 699 c. 4.1). L'art. 336 CO énumère les cas où le congé est abusif.

L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le Tribunal fédéral a admis que l'employeur avait manqué d'égards lorsque les circonstances liées à la personnalité ou à la condition du travailleur rendait la résiliation choquante (licenciement fusible, intérêt légitime du salarié au maintien du contrat, non respect de la personnalité du travailleur). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5; ATF 131 III 535 c. 4.2). Toutefois, dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a considéré que le fait de lire à haute voix devant une tierce personne une lettre de congé - laquelle mentionnait le comportement inacceptable de l'employée envers ses collègues - n'était certes pas opportun mais non constitutif d'un abus au sens de l'art. 336 CO (TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010).

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un

congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1).

**c)** En l'espèce, l'on constate, à la lumière des témoignages recueillis, que les motifs de licenciement étaient réels car, même si l'intimée entretenait de bonnes relations avec ses collègues, le travail qu'elle fournissait pouvait parfois être insuffisant. Les motifs de licenciement indiqués dans la lettre de congé sont donc les véritables motifs ayant conduit au licenciement, lesquels ne sont pas abusifs. S'agissant de la manière dont le droit de résilier a été exercé, l'on ne saurait retenir le raisonnement des premiers juges. En effet, la lettre de licenciement n'a pas été portée à la connaissance de tiers et l'on ne peut dès lors considérer que celle-ci porte atteinte à la réputation professionnelle de l'intimée, contrairement au certificat de travail, dont le contenu a fait l'objet d'une transaction partielle. C'est sur requête de l'intimée que la recourante lui a indiqué quels étaient les motifs de son licenciement. Si les termes employés par la recourante, à savoir que "les objectifs fixés sur le plan technique et humain ne sont pas atteints, ce qui engendre des problèmes considérables dans notre société", ont été mal perçus par l'intimée, ils ne sont pas de nature à porter une atteinte à sa personnalité qui soit comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Par ailleurs, un licenciement ne saurait être considéré comme abusif en raison des termes utilisés dans une lettre rédigée postérieurement à la signification du congé.

Le recours doit donc être admis.

**4.** En conclusion, le recours de L.\_\_\_\_\_SA doit être admis et le jugement réformé en ce sens qu'aucune indemnité n'est accordée à T.\_\_\_\_\_.

Portant sur 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 CP-VD).

Obtenant gain de cause, la recourante a droit à des dépens de deuxième instance fixés à 400 fr. (art. 92 CPC-VD et 5 al. 1 TAv [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens; RSV 177.11.3]).

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 admis.
- II.** Le jugement est réformé comme il suit :
  - I. Les conclusions de la demanderesse T.\_\_\_\_\_ prises selon requêtes des 21 et 30 juin 2010 sont rejetées.
  - II. La présente décision est rendue sans frais.
- III.** L'intimée T.\_\_\_\_\_ doit verser à la recourante L.\_\_\_\_\_SA la somme de 400 fr. (quatre cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**IV.** L'arrêt est rendu sans frais.

**V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 3 mars 2011

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 Rolf Ditesheim (pour L. \_\_\_\_\_ SA),
- Mme T. \_\_\_\_\_.

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 4'000 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 l'Est vaudois.

La greffière :