

# VD\_FINDINFO AP / 2011 / 38 vom 24. März 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-03-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_AP\\_\\_\\_2011\\_\\_\\_38](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_AP___2011___38)

FR: VD\_FINDINFO AP / 2011 / 38 du 24 mars 2009

IT: VD\_FINDINFO AP / 2011 / 38 del 24 marzo 2009

## Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, CERTIFICAT DE TRAVAIL, VACANCES, TORT MORAL, LIBÉRALITÉ | 321c al. 3 CO, 322a CO, 322d CO, 328 CO, 329 al. 3 CO, 329d CO, 330a CO, 336 al. 1 let. d CO, 336 CO, 42 al. 2 CO, 49 CO

## Erwägungen

### E. 1

Le recours contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement en procédure accélérée est recevable en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD [Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) et en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD). Interjeté en temps utile par une partie ayant un intérêt juridique, le recours de chacune des deux parties est recevable en la forme.

### E. 2

A l'appui de ses conclusions subsidiaires en nullité, chacun des recours soulève divers griefs, sans toujours distinguer ceux-ci des moyens de réforme. a) Le Tribunal cantonal n'entre en matière que sur les moyens de nullité invoqués séparément (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 2 ad art. 470 CPC-VD, p. 730). Il s'agit d'une condition de recevabilité du recours en nullité, de telle sorte qu'il y a lieu d'écarter préliminairement celui-ci lorsqu'il n'énonce que des moyens de réforme (JT 1997 III 14, 16 c. 2a; Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 2 ad art. 465 CPC-VD, p. 722). Le moyen tiré d'une appréciation arbitraire des preuves, s'il peut fonder un recours en nullité (art. 444 al. 1 ch. 3 CPC-VD), est subsidiaire au recours en réforme et ne peut être invoqué que si l'informalité ne peut être réparée dans le cadre d'un tel recours (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., Lausanne 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD; Girardet, Le recours en nullité en procédure civile vaudoise, thèse 1986, pp. 189 ss). b) La recourante E. \_\_\_\_\_ International SA a développé un grief lié au "rapport de soutien" du médecin de famille de la demanderesse établi le 25 juillet 2007. Selon cette partie, le rapport ne saurait fonder à lui seul une condamnation de l'employeur à une indemnité pour atteinte illicite à la personnalité et il constituerait en réalité un témoignage écrit au sens de l'art. 177 CPC-VD, qui devrait être écarté. On peut formuler deux objections à cette manière de raisonner. Premièrement, l'employeur ne s'est pas opposé en première instance à la production de la pièce correspondant au rapport litigieux, ce qui pouvait laisser penser que dite production avait eu lieu avec son accord (art. 177 al. 1 CPC-VD). Deuxièmement, l'art. 177 al. 2 CPC-VD réserve l'art. 214 CPC-VD, qui permet justement la production de renseignements écrits, notamment des déclarations médicales, le juge pouvant déterminer si une audition est nécessaire. Cette démarche n'a pas été requise par l'employeur, qui ne saurait s'en prévaloir uniquement en recours. Au surplus, la cour de céans peut revoir l'appréciation de la pièce

dans le recours en réforme, compte tenu de son pouvoir d'examen qui sera rappelé ci-dessous (c. 3b). Au surplus, faute d'avoir été développés séparément, les autres moyens de nullité des deux recourantes ne sont pas suffisamment étayés, d'autant que la cour de céans pourra revoir l'établissement des faits dans le cadre du recours en réforme compte tenu de son large pouvoir d'examen (c. 3b ci-dessous).

### **E. 2.3**

in fine). L'art. 336 al. 1 let. a CO déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 c. 2.5 et les arrêts cités). En l'occurrence, le congé a été donné en raison des manquements de la recourante dans la communication avec les autres travailleurs, en lien avec un comportement agressif et inadéquat. Il s'agit du motif réel du licenciement, qui a été invoqué par l'employeur et retenu à juste titre par les premiers juges (jgt p. 33). Il est en effet établi que la recourante T. \_\_\_\_\_ a été en conflit avec d'autres employés au sein de l'entreprise, dont certains étaient ses supérieurs hiérarchiques (O. \_\_\_\_\_ et P. \_\_\_\_\_), à la suite de reproches au sujet de la manière dont cette employée exécutait son travail. L'employeur a pris la décision de la licencier après avoir averti son employée et après avoir constaté que celle-ci ne remédiait pas aux carences en cause. De telles circonstances ne sont pas constitutives d'un congé abusif. Le moyen de la recourante doit donc être rejeté.

### **E. 3**

a) Les parties ne peuvent prendre des conclusions nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC-VD). Tel est le cas des conclusions en réforme de chacun des deux recours, qui sont donc recevables. b) S'agissant du recours en réforme, lorsque le jugement a été rendu en procédure accélérée par un tribunal d'arrondissement, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). Pour le surplus, le Tribunal cantonal ne fait que contrôler que les constatations de fait des premiers juges sont convaincantes pour juger la cause à nouveau. Dans ce cas, il peut faire siennes les constatations de fait du jugement et fonder sur elles son raisonnement juridique. Il peut aussi les compléter ou les corriger par les preuves au dossier (JT 2003 III 3). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD).

### **E. 4**

a) Tout d'abord, la recourante T. \_\_\_\_\_ conteste les faits retenus à l'appui de la résiliation de son contrat de travail, en soutenant que le licenciement aurait été abusif. Sur ce point, les premiers juges ont constaté que le licenciement n'était pas abusif, après un examen détaillé de toutes les circonstances du cas, mais qu'il y avait lieu d'allouer une indemnité pour atteinte à la personnalité en raison du manque d'égards dont l'employeur avait fait preuve au moment de licencier. b) La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de

volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003, c. 2.1; ATF 113 II 259). Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 c. 2.3 et les arrêts cités). 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 caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 136 III 513 c. 2.3; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2). Il faut que le fonctionnement de l'entreprise ne commande pas le licenciement (cf. ATF 132 III 115 précité). En application de l'art. 8 CC, 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, la recourante T.\_\_\_\_\_ s'appuie sur le fait que trois des supérieurs de l'employeur auraient été soit rétrogradés, soit mutés, qu'il y avait d'énormes dysfonctionnements, un manque d'organisation, un roulement au sein du personnel supérieur à la moyenne et des outils informatiques peu opérationnels, ou encore que le manque de collaboration et la rivalité touchaient plusieurs cadres. Il n'y aurait eu ainsi aucun reproche clair dirigé contre elle, mais plutôt une attitude contradictoire de l'employeur; son licenciement aurait servi en quelque sorte de fusible aux manquements d'autres employés. Les considérations des premiers juges écartant l'argumentation de la travailleuse à cet égard sont pertinentes en fait et en droit. En effet, il est constant que, dès 2005, l'entreprise était en phase d'installation, ce que la travailleuse savait au moment de l'embauche, et que cette période particulière n'était pas achevée en novembre 2006, lors du licenciement de la recourante. Cette dernière occupait une fonction à responsabilité et

dirigeait d'autres travailleurs, ce qu'elle a fait en se déchargeant de certaines de ses tâches sur ceux-ci. Sa position au sein de l'entreprise la chargeait d'obligations particulières, puisque l'employeur ne pouvait adresser directement des instructions aux subordonnés sans mettre à mal l'autorité de sa responsable (cf. Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 CO, 2009, p. 52 et les arrêts cités à la note infrapaginale 24). Le congé a été donné dans les délais. Il n'est pas contesté que d'importants problèmes étaient survenus durant les deux premières années au sein de l'entreprise, relatifs notamment aux locaux et à l'informatique et encore au service de logistique et aux achats, dont la recourante était responsable. La travailleuse ne montre nulle part en quoi ces problèmes liés au fonctionnement général de l'entreprise l'auraient touchée davantage que d'autres employés ou à titre personnel. Les premiers juges ont examiné ces questions en détail et n'ont pas constaté que les rivalités entre chefs de service auraient pu être à l'origine du licenciement de la recourante (jgt, pp. 30 à 34). d) Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 c.

## **E. 5**

a) Le tribunal a reconnu toutefois à la recourante une violation de ses droits de la personnalité (art. 328 CO), non pas en raison du licenciement lui-même, mais de la manière brutale dont l'employeur l'a exécuté. La travailleuse ne conteste pas cet aspect de la décision, mais estime qu'un montant de 15'000 fr. devrait être alloué plutôt que les 10'000 fr. octroyés par le tribunal. Dans son recours, l'entreprise conteste devoir quoi que ce soit, faute d'une atteinte à la personnalité au sens de cette disposition. b) La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou pour le tort moral causé au travailleur (art. 49 al. 1 CO; TF, 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007, c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193; ATF 125 III 70). 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 (ATF 131 III 535 c. 4.2; TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007, c. 4.2). Cela est le cas si l'employeur contraint la recourante à quitter de manière brutale les lieux, sans lui laisser le temps de prendre congé de ses collègues (CREC, 3 mai 2004/282, publié in RSJ [Revue Suisse de Jurisprudence 2005] p. 200 et confirmé par TF 4C.259/2004 du 11 novembre 2004). Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à la disposition qui précède 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 (TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005; ATF 130 III 699 c. 5.1; ATF 125 III 70 c. 3 a). c) En l'espèce, E. \_\_\_\_\_ International SA voit dans les références faites au "Guide du collaborateur" de l'entreprise par le tribunal (sur ce guide, cf. jgt, p. 5) la motivation ayant conduit à octroyer l'indemnité susmentionnée. En réalité, le tribunal a retenu que l'entreprise n'avait pas respecté la procédure qu'elle avait elle-même prévue dans son Guide avant le renvoi de la demanderesse. Mais peu importe, puisqu'il s'agit d'un ensemble de facteurs qui ont conduit le tribunal à accorder l'indemnité (jgt, p. 35). La cour de céans peut faire siennes ces considérations par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD). On peut citer notamment la manière abrupte dont s'est déroulé le licenciement,

puisque les témoins ont confirmé que la travailleuse n'avait pas pu dire au revoir à ses collègues, que beaucoup de ceux-ci avaient été surpris de la manière brutale dont cela s'était passé (jgt, pp. 27-28), du fait que la travailleuse était appréciée des collaborateurs avec qui elle travaillait, mais aussi du non respect des directives internes adoptées par l'entreprise pouvant surprendre un collaborateur, qui doit pouvoir s'y fier. Quant aux secrets d'affaires, ils n'empêchaient pas l'entreprise de laisser l'intéressée saluer ses collègues, puisqu'elle a été "escortée" vers la sortie en devant tout laisser sur place (sauf son ordinateur portable emporté par mégarde; jgt, p. 25). Les premiers juges ont également tenu compte des conséquences de la manière dont a été signifié le licenciement sur la personnalité de la travailleuse. L'employeur revient sur la qualité du travail de son ancienne employée. Ce n'est toutefois pas ce point qui détermine l'allocation ou non d'une indemnité à forme de l'art. 328 CO, mais uniquement la manière dont le licenciement a été exécuté. De ce point de vue, des considérations générales sur le travail effectué importent peu. Le moyen de l'employeur doit donc être rejeté. d) Reste à fixer le montant de l'indemnité. La travailleuse estime avoir droit à un montant de 15'000 fr., alors que l'employeur plaide qu'un montant de 10'000 fr. est totalement exagéré. Une jurisprudence constante a précisé qu'une indemnité pour tort moral ne saurait être fixée mathématiquement, l'indemnité allouée devant paraître équitable (ATF 129 IV 22 c. 7.2; ATF 125 III 269 c. 2a). Compte tenu de la jurisprudence (RSJ 2005 p. 200 t TF 4C.259/2004 du 11 novembre 2004 : indemnité de 2'000 fr. accordée à un travailleur en place depuis 13 ans, contraint de quitter sa place de travail sans pouvoir prendre congé de ses collègues) le montant de l'indemnité fixé à 10'000 fr. paraît trop élevé, même s'il ne faut pas minimiser les faits et rappeler que l'employeur a violé les règles de comportement qu'il avait lui-même édictées. On peut relever que le montant de 10'000 fr. représente un peu plus que le salaire mensuel brut de la demanderesse et qu'une partie de l'ancienne casuistique publiée mériterait d'être indexée. Dans ces conditions, il convient d'accorder le montant de 7'000 fr. à titre d'indemnité. Le recours de T. \_\_\_\_\_ sur ce point doit être rejeté, alors que celui de E. \_\_\_\_\_ International SA doit être partiellement admis.

## **E. 6**

a) T. \_\_\_\_\_ conteste l'absence de bonus reçu pour l'année 2006, alors que son contrat en prévoit un au chiffre 3.2 si elle est au service de l'employeur au 31 décembre de l'année civile en cours, ce qui était le cas, et si les performances de l'employé et de l'entreprise le permettent. b) La gratification a un caractère précaire et ne pourra devenir un élément du salaire que si l'employeur l'octroie chaque année sans faire de réserves (ATF 129 III 276 c. 2, JT 2003 I 346). Si le montant est variable, il peut s'agir tout autant d'une gratification au sens de l'art. 322d CO que d'un élément du salaire au sens de l'art. 322a CO; cela dépend de ce qui a été convenu, comme cela peut aussi dépendre d'actes concluants. Le Tribunal fédéral a rappelé que la gratification avait un caractère précaire, en ce sens que son versement dépendait du bon vouloir de l'employeur (TF du 6 décembre 1995 publié in JAR 1997 p. 124 et cité par Wyler, Droit du travail, 2ème éd., p. 165). Contrairement à la rémunération liée au résultat de l'entreprise, la gratification ne dépend pas de ce résultat. La gratification présente toujours un caractère laissé à l'appréciation de l'employeur, notamment lorsqu'il détermine unilatéralement la quotité du bonus ou lorsque ce dernier dépend partiellement de la qualité des prestations fournies. Tel n'est en revanche pas le cas lorsque le bonus dépend de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, et doit alors être considéré comme du salaire variable au sens de l'art. 322a CO (Wyler, op. cit., pp. 166-167). Sur ce point, on peut se référer aux

considérants de droit du jugement (pp. 36 à 38). En bref, les premiers juges ont exposé que la motivation de l'employeur à l'appui du congé relevait notamment les mauvaises performances de l'employée et le fait que les objectifs pour l'année en cours n'étaient pas atteints; cette dernière ne pouvait pas ignorer qu'elle n'avait pas donné satisfaction, étant encore précisé qu'elle avait reçu un avertissement oral en septembre 2006 et que tous les employés n'avaient pas reçu un bonus. c) Le tribunal a retenu à juste titre que la demanderesse avait fait l'objet d'un avertissement et qu'elle n'avait pas atteint un certain nombre d'objectifs. De toute manière, le licenciement intervenu en novembre 2006, et jugé non abusif, démontre à satisfaction que les objectifs de performance n'avaient pas été acquis pour justifier le versement d'un bonus. Le moyen doit donc être rejeté.

## **E. 7**

a) T. \_\_\_\_\_ sollicite le paiement de près de 700 heures supplémentaires accomplies en quatorze mois de service. Le tribunal a refusé de lui accorder cette prétention. b) Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier. L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées; ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures au-delà de la limite contractuelle contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prêtera à discussion (TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 c. 3.2; TF 4C.177/2002 du 31 octobre 2002 c. 2.1 avec références). Le travailleur au bénéfice d'un horaire flexible doit en principe compenser les heures en trop par un congé. Les excédents d'heures réalisées dans le cadre d'un tel horaire ne devraient pas prendre une telle ampleur qu'ils ne puissent plus être compensés dans les limites de l'horaire flexible et dans le délai de résiliation ordinaire. Si le travailleur laisse s'accumuler de manière importante des heures supplémentaires dans un tel cadre, il court le risque de ne plus pouvoir les récupérer avant la fin de la durée de travail contractuelle. Une rémunération en espèces ne peut intervenir que si les nécessités ou les directives de l'entreprise ne permettent pas une compensation par du temps libre à l'intérieur de la plage de flexibilité (ATF 123 III 469 c. 3b, JT 1999 I 23). Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires accomplies incombe au travailleur. S'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées par le travailleur, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer la quotité. Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2). c) Le contrat de travail liant les parties prévoit, à son chiffre 9.1, que toutes heures et activités supplémentaires réalisées en-dehors des horaires de travail normaux ne donnent pas droit à une rémunération ou à des vacances supplémentaires sans l'accord préalable du supérieur

hiérarchique. Par ailleurs, l'état de fait du jugement (pp. 10 à 12) confirme qu'une bonne partie des travailleurs de l'entreprise, dont T. \_\_\_\_\_, effectuaient des heures supplémentaires. Les témoins ont expliqué que personne ne timbraït. Par conséquent, chaque travailleur était libre de s'organiser comme il l'entendait. Il en allait de même des pauses, dont celle de midi. Les témoins ont confirmé plus particulièrement que la recourante T. \_\_\_\_\_ faisait régulièrement des heures supplémentaires, mais sans que cela ne soit systématique; il n'en reste pas moins qu'ils ont pu confirmer que celle-ci était souvent au travail avant eux et partait après eux (jgt, p. 11). Enfin, il est également constant que la quantité de travail et les voyages professionnels ne lui laissaient guère le choix. Contrairement aux premiers juges, on ne saurait affirmer que ces heures supplémentaires n'étaient pas exécutées dans l'intérêt de l'employeur (jgt, p. 40). Les engagements de personnel supplémentaire ont répondu partiellement aux nécessités relayées auprès de la direction, mais avec un temps de décalage. Il est donc incontestable que des heures supplémentaires ont été exécutées par T. \_\_\_\_\_ au-delà des 40 heures hebdomadaires prévues par le chiffre 1.1 du contrat de travail. La recourante T. \_\_\_\_\_ n'a certes jamais sollicité de son supérieur un accord préalable, alors que le chiffre 9.1 du contrat le prévoyait expressément (jgt, p. 4). Néanmoins, l'employeur ne peut soutenir qu'il ignorait les heures supplémentaires effectuées par son employée, d'autant plus que du personnel supplémentaire a effectivement été engagé en nombre par la suite (jgt, p. 10). T. \_\_\_\_\_ pouvait donc partir de l'idée que son employeur connaissait la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, la condition de l'accord préalable n'étant ainsi plus nécessaire (ATF 129 III 171 c. 2.3, JT 2003 I 241; ATF 116 II 69 c. 4b, JT 1990 I 384; ATF 86 II 155, JT 1961 I 235). Compte tenu de sa maladie durant le délai de congé, on ne saurait imputer ces heures supplémentaires sur la période d'incapacité, comme l'ont soutenu les premiers juges (jgt, p. 40). En cas de maladie ou de recherche d'emploi, et dans le cadre d'une résiliation par l'employeur, le Tribunal fédéral a confirmé que l'on ne saurait imposer au travailleur de prendre sur les heures supplémentaires qu'il avait effectuées le temps pour rechercher un emploi (ATF 123 III 84, JT 1998 I 121). En l'espèce, la période d'incapacité de la recourante s'est prolongée durant tout le délai de congé. L'argument du tribunal se trouve donc être contraire à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui réserve toutefois l'abus de droit en cas de prolongation de la période de congé, pour le cas où le travailleur refuse une compensation des heures supplémentaires durant une telle période (ATF 123 III 84 précité). De toute manière, le Tribunal fédéral a rappelé que, pour admettre une compensation, le consentement du travailleur était nécessaire (ATF 123 III 84; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., n. 2.1 à 2.3), lequel n'a pas été établi en l'espèce. d) Pour le calcul des éventuelles heures supplémentaires, le tribunal s'est référé au "Guide du collaborateur" (pièce 4, jgt. pp. 5 et 11). Il ressort de ce document que les heures supplémentaires sont indemnisées à 100 % jusqu'à 60 heures par semaine et à 125 % pour les heures au-delà de cette limite. On ne saurait retenir l'entier des heures supplémentaires réclamées par la travailleuse, soit 700 heures sur 14 mois. Un tel chiffre représenterait 50 heures supplémentaires par mois, soit environ 12 heures supplémentaires par semaine, ce qui est conséquent. Les témoins ont certes confirmé l'existence de telles heures, mais sans aller jusqu'à confirmer unanimement que le nombre pouvait être aussi important. Le juge peut et doit donc faire application de l'art. 42 al. 2 CO. Si l'on prend les heures d'arrivée et de départ articulées par les témoins (jgt, p. 12), on peut estimer que la travailleuse travaillait au moins 1 à 2 heures de plus par jour (le témoin A. \_\_\_\_\_ ayant déclaré qu'elle ne travaillait en tout cas pas 2,5 heures de plus par jour,

jgt, p. 12). On peut retenir une moyenne d'une heure et trente minutes par jour, soit 7,5 heures par semaine ou environ 30 heures par mois, ce qui représente 420 heures sur les 14 mois retenus par la travailleuse. Selon l'accord contractuel, ces heures doivent être indemnisées à 100 %. Le salaire horaire était de 56 fr. 30 (all. 228 de la demande). Toutefois, en suivant la méthode préconisée par le Guide de l'employeur (fiche III, 2b, ch. 10), on peut fixer le salaire horaire à 50 fr. 48. Si l'on tient compte de 420 heures supplémentaires, le montant auquel la travailleuse peut prétendre s'élève à 21'201 fr. 60 brut, dont à déduire les cotisations légales. Dès lors, il convient d'allouer le montant de 21'201 fr. 60 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007, pour les heures supplémentaires.

## E. 8

a) La travailleuse réclame également un solde de vacances à hauteur de 7,5 jours. Le tribunal a rejeté cette prétention pour le motif que, licenciée le 14 novembre 2006 avec libération de l'obligation de travailler dès ce jour, puis en incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2006, elle avait ensuite bénéficié de la période de congé jusqu'à fin mai 2007 pour prendre les vacances qui lui restaient (jgt, p. 41). Il y a toutefois une contradiction interne au jugement, puisqu'il est mentionné, et cela ressort aussi des pièces (cf. pièce 20), que le 6 mars 2009, la recourante était toujours en incapacité de travail (jgt, p. 26). b) Selon la jurisprudence, l'obligation de prendre les vacances en nature (art. 329d CO) n'est pas absolue. En effet, lorsque l'employeur résilie le contrat, le travailleur doit chercher un autre emploi et a droit au temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO; ATF 128 III 271 c. 4 a/aa, JT 2003 I 606; ATF 123 III 84 c. 5a). Il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises dans le délai de congé sans distinguer la période du préavis légal de licenciement de l'ensemble de la période disponible pour le travailleur licencié. Si, à l'examen de ces critères, il se révèle que le travailleur ne peut pas disposer du repos nécessaire aux vacances pendant le délai de congé, il peut refuser de prendre les vacances à ce moment et l'employeur doit les lui payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1). Il y a lieu encore de distinguer entre l'incapacité de travail et l'incapacité de bénéficier de vacances (Wyler, op. cit., p. 344). c) Dans le cas particulier, la recourante a été licenciée le 14 novembre 2006, libérée de son obligation de travailler et a été payée jusqu'à fin mai 2007. Elle a transmis un certificat médical confirmant son incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2006, mais plus ultérieurement. Un deuxième certificat n'a été produit que par la suite, soit le 25 juillet 2007 (jgt, p. 26; pièce 20). Or, selon le chiffre 9 du contrat de travail du 4 avril 2005, après trois jours d'absence et pour la durée de l'absence, tout collaborateur est tenu de fournir un certificat médical et de l'adresser au département des ressources humaines. Tel ne semble pas avoir été le cas pour l'absence qui a suivi la période couverte par le premier certificat. Au vu de la motivation du certificat de juillet 2007, mais aussi de la durée de la libération de l'obligation de travailler et du nombre de jours de vacances restant (ATF 128 III 271), ainsi que de l'absence de certificat dans les trois jours suivant l'échéance du premier, absence qui permet au demeurant à l'employeur de suspendre le paiement du salaire (Carruzzo, op. cit., p. 201), il faut retenir que le solde de vacances a été compensé par la durée pendant laquelle le salaire a été versé. Pour le surplus, la motivation du tribunal ne prête pas flanc à la critique et peut être confirmée par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD). Le moyen doit donc être rejeté.

## E. 9

a) Le contenu du certificat de travail déterminé par les premiers juges et reproduit dans le dispositif du jugement attaqué a la teneur suivante : "Nous certifions que Madame T. \_\_\_\_\_, née le [...] 1952, a été employée par E. \_\_\_\_\_ International SA du 1er mars 2005 au 31 mai 2007 en qualité d'acheteur. Dans le cadre de son activité au sein de notre département Achats de notre usine de production, ses tâches et responsabilités principales étaient les suivantes : - Planifier, organiser et contrôler toutes les activités d'achat de l'usine - Gérer l'équipe Achats composée de trois coordinateurs d'achats - Collaborer étroitement avec le Planning de Production afin d'assurer que les matières premières, les principes actifs et les composants de conditionnement soient disponibles à temps pour répondre à la production convenue avec nos clients - Définir et vérifier les délais de livraison, contacter les fournisseurs en cas de problème - Vérifier et suivre les niveaux d'inventaires et établissement de rapports d'inventaires - Enregistrer la quantité, le type et la valeur des matières et du stock à disposition en utilisant le système ERP - Développer les politiques d'achats et les procédures, vérifier le budget du secteur Achats - Identifier et définir les fournisseurs de matériel ou équipement et évaluer leurs performances (coûts, qualité des matières et du service) - Négocier tous les contrats d'achats pour l'usine de production - Régler les réclamations avec les fournisseurs - Administrer le module Achats de notre système ERP Madame T. \_\_\_\_\_ a effectué les différentes tâches qui lui étaient attribuées à notre satisfaction. De plus, les excellentes connaissances linguistiques de Madame T. \_\_\_\_\_ en français, anglais, allemand et italien ont été très appréciées dans son travail de tous les jours. Sa disponibilité a été appréciée et elle a entretenu durant son activité des relations professionnelles productives tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues. Madame T. \_\_\_\_\_ quitte notre société le 31 mai 2007. Nous lui souhaitons le meilleur pour le futur." La travailleuse a conclu que ce certificat soit modifié comme il suit : "Par la présente, nous certifions que Madame T. \_\_\_\_\_, née le 25 septembre 1952, a été employée par E. \_\_\_\_\_ International SA du 1er mars 2005 au 30 mai 2007 en qualité d'acheteur. Dans le cadre de son activité, ses activités principales étaient : - Planifier, organiser et contrôler toutes les activités d'achat du site - Etablir les contrats d'achats avec les "key suppliers" - Négocier tous les contrats d'achats pour le site de production de St-Prex - Définir la structure du département achats et des bonnes pratiques de fabrication - Développer les politiques d'achat et les procédures, vérifier le budget de l'unité d'achat - Collaborer avec la planification pour le transfert du matériel de packaging, matières premières, principes actifs et dispositifs médicaux, de manière à ce que les matières soient livrées à temps - Définir les fournisseurs de matériel et équipement et évaluer leurs performances - Responsable d'un team de 3 coordinateurs d'achats - Team leader du projet de transfert de production de 3 sous-traitants - Définir et vérifier les délais de livraison, contacter les fournisseurs en cas de problèmes - Gérer les commandes à l'aide du système ERP - Régler les réclamations avec les fournisseurs - Participer à la mise en œuvre du module achats d'Oracle - Administrer le module achats Pendant son emploi, Madame T. \_\_\_\_\_ a donné entière satisfaction. Sa compétence, disponibilité et sens des responsabilités ont été appréciés par toutes les personnes avec lesquelles elle était en contact. Ses relations avec ses collègues, supérieurs et fournisseurs étaient bonnes. De plus, les excellentes connaissances de Madame T. \_\_\_\_\_ en français, anglais, italien et allemand ont été très appréciées dans son travail de tous les jours. Madame T. \_\_\_\_\_ quitte la société fin mai 2007, nous la remercions pour son importante contribution et lui souhaitons le meilleur pour le futur." b) Le certificat de travail prévu à l'art. 330a CO doit

être complet et conforme à la réalité. Si le travailleur estime que le document qui lui est remis n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet, il peut demander à l'employeur de le rectifier, notamment en lui proposant une version de remplacement. Si celui-ci refuse ou ne réagit pas, l'employé peut agir en justice. Dans ce cadre, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (Carruzzo, op. cit., n. 9 et 12 ad art. 330a CO, pp. 403 et 407; Wyler, op. cit., pp. 366-367). Un certificat de travail doit contenir des indications portant aussi bien sur la qualité du travail fourni que sur le comportement du travailleur (ATF 129 III 177, JT 2003 I 342). L'employeur ne saurait fournir un certificat de travail faussement élogieux, au risque d'engager sa propre responsabilité (Wyler, op. cit., p. 367). c) Sur ce point, le tribunal a expliqué que, d'une part, certaines tâches étaient partagées entre deux services et, d'autre part, que l'on ne pouvait retenir des déclarations des témoins que la demanderesse avait répondu aux exigences de l'employeur à son "entière satisfaction" (jgt, p. 42). La cour de céans peut se rallier à ces considérations du jugement par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD).

#### **E. 10**

a) T.\_\_\_\_\_ conteste enfin l'obligation de restituer tout objet ou document qui lui avaient été confiés durant les rapports de travail pour le motif que ces documents avaient été produits en procédure et ne constituaient donc pas des secrets d'affaires. b) Sur cette question également, la cour de céans peut faire siennes par adoption de motif les considérations du tribunal (jgt, p. 43). Les premiers juges ont notamment relevé que le contrat de travail, à son chiffre 11.4, interdisait au travailleur de conserver des documents en original ou en copie. Peu importe par ailleurs que soient concernés des secrets d'affaires ou non, puisque la documentation concernant le travail effectué au sein de l'entreprise ne saurait rester en mains privées du collaborateur. On ne comprend du reste pas pourquoi la recourante souhaite conserver des documents qui concernent une entreprise au sein de laquelle elle n'a plus à travailler, ce que celle-ci n'explique nulle part. Le moyen doit donc être rejeté.

#### **E. 11**

En conclusion, le recours de chaque partie doit être partiellement admis et le dispositif du jugement réformé en ce sens que E.\_\_\_\_\_ International SA est la débitrice de T.\_\_\_\_\_ du montant de 7'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007, et de 21'201 fr. 60 brut, sous déductions légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007 (ch. II). S'agissant des dépens de première instance, T.\_\_\_\_\_ obtient environ un tiers de ses conclusions, alors que E.\_\_\_\_\_ International SA a obtenu l'entier de ses conclusions reconventionnelles, après avoir fait une offre de 20'000 fr. en procédure (jgt, p. 44). A l'issue du procès, chaque partie obtient gain de cause sur certaines questions de principe, avec une part de ses conclusions, non négligeable pour la travailleuse et totale pour l'employeur, même si les prétentions réciproques ne peuvent être considérées comme d'égale valeur. Dans ces conditions, il y a lieu de compenser les dépens de première instance. Quant aux dépens de deuxième instance, T.\_\_\_\_\_ obtient gain de cause sur un poste seulement de son recours, E.\_\_\_\_\_ International SA voyant le sien très partiellement admis. De pleins dépens en faveur de la recourante T.\_\_\_\_\_ peuvent être fixés à 3'000 fr., plus le remboursement des frais par 600 francs, soit une somme de 3'600 fr., qu'il convient de réduire de deux tiers afin de lui allouer des dépens par 1'200 francs. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant en audience publique,

prononce : I. Le recours de T. \_\_\_\_\_ est partiellement admis. II. Le recours de E. \_\_\_\_\_ International SA est partiellement admis. III. Le jugement est réformé aux chiffres II et VIII de son dispositif comme il suit : II.- Dit que la défenderesse E. \_\_\_\_\_ International SA est la débitrice de la demanderesse T. \_\_\_\_\_ du montant de 7'000 fr. (sept mille francs) net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007 et de 21'201 fr. 60 (vingt et un mille deux cent un francs et soixante centimes) brut, sous déductions légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007. VIII.- Compense les dépens. Le jugement est confirmé pour le surplus. IV. Les frais de deuxième instance de la recourante T. \_\_\_\_\_ sont arrêtés à 600 fr. (six cents francs) et ceux de la recourante E. \_\_\_\_\_ International SA à 200 fr. (deux cents francs). V. La recourante E. \_\_\_\_\_ International SA doit verser à la recourante T. \_\_\_\_\_ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. VI. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : \_\_\_\_\_ Le greffier : Du

### **E. 15**

décembre 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 Roberto Izzo (pour T. \_\_\_\_\_), ■ Me Eric Cerottini (pour E. \_\_\_\_\_ International SA). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 85'000 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 civil de l'arrondissement de La Côte. Le greffier :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.