

VD_FINDINFO HC / 2025 / 658 vom 21. August 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-08-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___658

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 658 du 21 août 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 658 del 21 agosto 2025

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 330a CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO

Erwägungen

E. 1.1

La voie du recours de l'art. 319 let. a CPC est ouverte contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. Selon l'art. 308 al. 2 CPC, dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Cela signifie a contrario que la voie du recours est ouverte pour les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 francs. Pour le calcul de la valeur litigieuse devant l'autorité de deuxième instance, seules sont déterminantes les dernières conclusions prises devant la juridiction de première instance, peu importe le montant que celle-ci a finalement alloué (TF 5D_13/2017 du 4 décembre 2017 consid. 5.2 ; TF 5A_261/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.3). A teneur de l'art. 321 al. 1 CPC, le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 CPC). Dans le canton de Vaud, l'instance de recours est la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]). Selon l'art. 91 CPC, la valeur du litige est déterminée par les conclusions. Les intérêts et les frais de la procédure en cours ou d'une éventuelle publication de la décision et, le cas échéant, la valeur résultant des conclusions subsidiaires ne sont pas pris en compte (al. 1). Lorsque l'action ne porte pas sur le paiement d'une somme d'argent déterminée, le tribunal détermine la valeur litigieuse si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur ce point ou si la valeur qu'elles avancent est manifestement erronée (al. 2). Selon la pratique vaudoise, la valeur litigieuse d'un certificat de travail est estimée à un mois de salaire (cf. TF 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 8 ; CACI 24 juin 2024/286 consid. 9.2 ; CACI 12 novembre 2018/643 consid. 3.2.2 et réf. cit.).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie justifiant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et dans une cause patrimoniale dont les dernières conclusions sont inférieures à 10'000 fr., le recours est recevable.

E. 2.1

Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit. Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres

motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de l'autorité de recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 5D_18/2023 du 2 juin 2023 consid. 2.2 ; TF 5D_214/2021 du 6 mai 2022 consid. 2.2.1 ; TF 4D_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et réf. cit.). Il ne suffit pas pour qualifier une décision d'arbitraire (art. 9 Cst. [Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; RS 101]) qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable ; encore faut-il qu'elle se révèle arbitraire non seulement dans ses motifs, mais aussi dans son résultat (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1 ; ATF 144 I 113 consid. 7.1). Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire ; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (ATF 140 III 86 consid. 2 ; TF 4A_80/2025 du 31 mars 2025 consid. 3.2).

E. 2.2

Pour être recevable, le recours doit être motivé (art. 321 al. 1 CPC). La motivation du recours doit, à tout le moins, satisfaire aux exigences qui sont posées pour un mémoire d'appel (ATF 147 III 176, loc. cit.). Il incombe ainsi au recourant de s'en prendre à la motivation de la décision attaquée pour tendre à en démontrer le caractère erroné (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Pour satisfaire à cette exigence, le recourant doit discuter au moins de manière succincte les considérants du jugement qu'il attaque (TF 5A_734/2023 du 18 décembre 2023 consid. 3.3 ; TF 5D_43/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.2.2.1). Il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée (ATF 141 III 569, loc. cit. ; TF 5A_693/2022 du 6 mars 2023 consid. 6.2). En l'absence de motivation suffisante, le recours doit être déclaré irrecevable (TF 4A_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 4.1.1 ; TF 4A_97/2014, 4A_101/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3). Si l'autorité de deuxième instance peut impartir un délai au recourant pour rectifier des vices de forme, à l'instar de l'absence de signature, il ne saurait être remédié à un défaut de motivation ou à des conclusions déficientes, de tels vices n'étant pas d'ordre formel et affectant le recours de manière irréparable (ATF 137 III 617 consid. 6.4, JdT 2014 II 187 ; TF 5A_959/2023 du 23 janvier 2024 consid. 3.2 ; TF 5A_368/2018 du 25 avril 2019 consid. 4.3.4).

E. 3

La recourante se plaint tout d'abord d'une violation de son droit d'être entendue. Elle invoque le fait que son représentant, soit le signataire du recours, aurait produit un prétendu certificat médical établi le 12 mai 2025 indiquant son incapacité à se rendre à l'audience de jugement du 13 mai 2025 en se référant à « pièce certificat » et reproche aux premiers juges d'avoir maintenu ladite audience. En l'occurrence, le dossier ne contient pas un tel certificat, le représentant de la recourante ayant invoqué le 9 mai 2024 le décès de son père « survenu récemment ». Faute d'explications détaillées de la part de la recourante, un tel motif n'imposait pas le renvoi de l'audience, ce d'autant moins que plusieurs prolongations de délais avaient déjà été demandées par la recourante pour se déterminer sur la demande, ce qu'elle n'avait finalement pas fait. Elle avait également obtenu un report d'audience précédemment. En outre au moment de l'audience, elle aurait également pu être représentée par l'autre titulaire d'une signature collective à deux. Dans ces conditions, le refus de renvoi

de l'audience et la tenue de celle-ci en l'absence de l'un des représentants de la recourante ne prête pas flanc à la critique et ne saurait constituer une violation de son droit d'être entendue. Le grief doit être rejeté.

E. 4.1

La recourante conteste que le licenciement immédiat de l'intimée ne soit pas justifié.

E. 4.2

Les premiers juges ont considéré que la recourante avait motivé le licenciement immédiat de l'intimée, d'une part, en raison de l'absence de production des justificatifs requis dans l'avertissement du 19 avril 2024 et, d'autre part, de l'absence annoncée de l'intimée le 27 avril 2024. Or, le délai imparti à l'intimée pour produire les documents précités aurait dû échoir le 26 avril 2024. Ainsi, leur non-production ne pouvait constituer un juste motif de résiliation en date du 25 avril 2024. Par ailleurs, la recourante échouait à prouver l'existence de justes motifs de résiliation, notamment le caractère fondé des reproches formulés dans l'avertissement du 19 avril 2024. De plus, le taux d'occupation de l'intimée (40 %) ne justifiait pas qu'elle doive remettre une attestation relative à sa formation. Enfin, vu l'effet immédiat du licenciement, la recourante ne pouvait reprocher à l'intimée une potentielle absence le 27 avril 2024, alors qu'elle mettait justement fin à la relation de travail en date du 25 avril 2024.

E. 4.3.1

A teneur de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2, JdT 2016 II 327 ; TF 1C_10/2025 du 18 juillet 2025 consid. 2.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579, loc. cit. ; ATF 130 III 213 consid. 3.1, JdT 2004 I 63 ; TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 5.1.1). Le juge apprécie librement s'il existe de « justes motifs » au sens de l'art. 337 al. 3 CO ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210]). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579, loc. cit. et réf. cit. ; TF 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure : justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues (CACI 15 juillet 2025/22 consid. 4.2.1 ; CACI 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.2 ; Gloor, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2 e éd., Berne 2022, n. 75 ad art. 337 CO).

E. 4.3.2

Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

E. 4.4

Pour contester le caractère injustifié du licenciement immédiat, la recourante invoque le refus de l'intimée de produire un « certificat médical » le 25 avril 2024, le fait de proposer pour son remplacement une collègue en arrêt maladie et un refus formel et répété de produire des justificatifs. En l'état, la recourante se réfère à la « pièce whatsapp 25.04.24 », qui correspond à la pièce 6. Dès lors que cette pièce est longue et que la recourante n'indique pas quel passage établirait ses propos, le grief est insuffisamment motivé et partant irrecevable. Le fait que certaines pièces auraient été demandées à plusieurs reprises ou le fait que la collègue mentionnée aurait été en arrêt maladie – faits non constatés dans la décision attaquées – sont ainsi irrecevables. Cela dit, l'intimée disposait d'un délai au 26 avril 2024 pour produire les documents requis, soit le jour après celui où la recourante a licencié l'intimée, de sorte que la non-production de ces documents au 25 avril 2024 ne pouvait justifier le licenciement immédiat donné. On relèvera encore qu'on ne voit pas, et la recourante n'en dit rien, en quoi la non-production de ces documents requis le 25 avril 2024 aurait impliqué une rupture du lien de confiance, justifiant la mesure exceptionnelle du licenciement immédiat. A cet égard, on ignore en effet si la production des documents requis avait un sens, le dossier ne permettant pas de le retenir, la production d'une attestation de formation, par exemple, par une employée travaillant à 40 % n'étant notamment pas justifiée par les intérêts de l'employeur. On relèvera pour finir que la recourante ne saurait se prévaloir de l'avertissement donné le 19 avril 2024 à l'intimée. En effet, la réalité des reproches qui y sont formulés n'a pas été établie, absence de preuve que la recourante ne conteste pas de manière recevable dans son recours. Dans ces conditions, la recourante échoue à démontrer le caractère justifié du licenciement immédiat donné. Son grief est ainsi infondé.

E. 4.5

La recourante invoque également le comportement de l'intimée, soit ses prétendues absences non justifiées, les remplacements anarchiques, les refus de recevoir les avertissements, l'absence total de collaboration, les nombreux courriers d'avertissement, mises en demeure et messages. De tels faits n'ont pas été constatés par l'autorité précédente et la recourante ne fait pas référence à une preuve précise, respectivement un passage de celle-ci, qui plus est les établissant. Ces faits sont ainsi irrecevables, au demeurant non établis et ne sauraient partant fonder le licenciement donné par la recourante.

E. 4.6

La recourante reproche encore à l'autorité précédente une violation de l'art. 157 CPC, dès lors que le jugement n'aurait pas tenu compte des « courriers non remis à la demanderesse en raison de son refus manuscrit de signer courrier du 25.04.2024 mention refusé de signer (pièce lettre) [sic] ». Tel que formulé, le grief, insuffisamment motivé, dès lors qu'on ne comprend pas à quelle pièce au dossier il se réfère, est irrecevable. Au demeurant, l'intimée aurait-elle refusé de signer le courrier de licenciement, qu'on ne voit pas en quoi cela

impacterait le sort de la présente cause.

E. 4.7

Faute d'autres griefs, l'appréciation de l'autorité précédente selon laquelle la recourante n'a pas établi l'existence de justes motifs sera ici confirmée et le recours rejeté sur ce point.

E. 5

La recourante invoque une violation de l'art. 324a CO, reprochant à l'autorité précédente d'avoir accordé un salaire à l'intimée alors qu'elle n'avait produit aucun certificat valable couvrant ses absences du mois d'avril 2024. En l'état, aucune absence avant le licenciement immédiat n'a été constatée par les premiers juges et la recourante n'indique ni à quelle date ni quelle preuve au dossier établirait une telle absence. On ne saurait partant refuser un salaire pour cette période à l'intimée. Pour la période postérieure au licenciement, l'intimée n'avait plus à se présenter de sorte que la question de savoir si elle pouvait dès cette date travailler ne se posait plus. Le droit au salaire était au demeurant fondé pour cette seconde période sur l'art. 337c al. 1 CO et non sur l'art. 324a CO. Le grief est infondé.

E. 6.1

La recourante reproche à l'autorité précédente d'avoir octroyé à l'intimée une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. L'intimée n'aurait subi aucun dommage effectif, tel qu'exigé par la jurisprudence (en se référant à « TF 4A_104/2020 »). Elle n'aurait pas non plus prouvé une perte de gain, son comportement aurait été perturbateur et elle aurait refusé de collaborer. Le fait que l'intimée se soit mariée durant la procédure contredirait l'existence d'un préjudice émotionnel durable.

E. 6.2

Le tribunal a exposé ne pas saisir la raison pour laquelle une réponse de la part de la recourante au sujet de la demande de modification de l'horaire de l'intimée, formulée le 30 mars 2024, devait être liée à la remise des justificatifs requis dans l'avertissement du 19 avril 2024. Ledit courrier d'avertissement a été qualifié de chicanier par les premiers juges et les laissait perplexes quant au bien fondé des griefs formés à l'encontre de l'intimée. La manière de procéder au licenciement durant le délai imparti a été jugée comme s'apparentant à des représailles et comme attentatoire à la personnalité de l'intimée. Une indemnité correspondant à un mois de salaire – sous déduction du montant de 319 fr. 75 versé en mai 2025 – a été considérée comme fondée.

E. 6.3

En cas résiliation injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié ; une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et réf. cit.) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e ; TF 4A_21/2025 du 12 mai 2025 consid. 5.1). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du

travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 135 III 405, loc. cit. ; ATF 133 III 657 précité, consid. 3.3.3 ; TF 4A_21/2025, loc. cit. ; TF 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1).

E. 6.4

La jurisprudence citée par la recourante a trait à un conflit de bail. Elle n'est pas pertinente en l'espèce. Pour le surplus, la recourante n'établit pas l'existence d'un comportement perturbateur de l'intimée, ne se référant à cet égard à aucun moyen de preuve du dossier. Un défaut fautif et pertinent de collaboration de la part de l'intimée ne peut comme exposé ci-dessus non plus lui être imputé (cf. supra consid. 4.4 et 4.5). Pour le surplus, l'intimée a sollicité de la part de la recourante le 30 mars 2024 la possibilité de changer son emploi du temps afin de pouvoir réviser ses examens le 27 avril 2024. Malgré la proposition faite par l'intimée le 4 avril 2024 qu'une collègue la remplace à cette date, la recourante ne lui a donné aucune réponse durant dix-neuf jours. Après une nouvelle relance de la part de l'intimée le 19 avril 2024, la seule réaction de la recourante a été de lui signifier un avertissement formel dont aucun des reproches n'a été établi en procédure. Finalement, la recourante a pris la décision de licencier avec effet immédiat l'intimée alors que celle-ci demandait depuis vingt-cinq jours de pouvoir prendre un jour de congé et n'avait pris aucun jour de vacances depuis le début de l'année civile, au motif qu'elle a refusé de fournir différents documents dont on peine à saisir la pertinence et le lien avec sa demande. Dans ces conditions, la manière dont la recourante a licencié l'intimée justifiait largement l'indemnité équivalente à un mois de salaire qui lui a été allouée. Au demeurant, on ne voit pas en quoi le fait que l'intimée se soit mariée au cours de la procédure serait pertinent dans ce contexte. Le grief doit être rejeté.

E. 7.1

La recourante conteste l'ordre qui lui a été donné de produire un certificat de travail complété, dont la teneur a été proposée par l'intimée. Elle estime que le certificat initialement remis était conforme à l'art. 330a CO et que la recourante n'avait pas droit à le faire compléter, invoquant la liberté rédactionnelle de l'employeur.

E. 7.2

Les premiers juges ont considéré que le certificat de travail daté du 21 juin 2024 et remis à l'intimée le 30 juin 2024 était lacunaire au sens de la jurisprudence et de la loi, faute de mentionner les tâches accomplies et les aptitudes de l'intimée. En outre sa date de naissance était erronée. Le projet produit par l'intimée à l'audience du 12 mai 2025 était conforme aux exigences précédemment mentionnées. Partant, il convenait de condamner la recourante à remettre un certificat de travail selon ledit projet à l'intimée.

E. 7.3

Aux termes de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (al. 1). À la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2).

E. 7.4

En l'état, la recourante a remis à l'intimée un certificat ne mentionnant que la désignation de sa fonction, mais non la nature des travaux effectués, pas plus que la qualité de son travail et de sa conduite. L'intimée n'ayant pas donné son accord au sens de l'art. 330a al. 2 CO à un certificat de travail aussi succinct, celui-ci n'était pas conforme à la loi et l'intimée avait droit à ce qu'il soit complété. Le grief de la recourante est infondé sur ce point. Pour le surplus, la recourante n'expose pas quelle mention précise aurait été inexacte, n'indiquant notamment pas en termes de dates laquelle aurait été fautive. Insuffisamment motivé pour le surplus, le grief est irrecevable.

E. 8

Vu ce qui précède, le recours manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le monde procédural de l'art. 322 CC et le jugement attaqué confirmé. En vertu de l'art. 114 let. c CPC – applicable à la procédure de recours (TF 4A_289/2017 du 21 février 2018 consid. 3.3 ; Tappy, in Bohnet et al., Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, n° 10 ad art. 114 CPC) – l'arrêt sera rendu sans frais judiciaire de deuxième instance. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à procéder. Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire. La présidente : Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : ■ R. _____ Sàrl, ■ Me Luca Urben (pour A. _____). La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (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 : ■ M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois. Le greffier :

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