

VD_GERICHTE PT07.021719 vom 10. Juni 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-06-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT07.021719

FR: VD_GERICHTE PT07.021719 du 10 juin 2008

IT: VD_GERICHTE PT07.021719 del 10 giugno 2008

Erwägungen

E. 2

Commencement et durée L'employée prend ses fonctions le 1er avril 2004. Le rapport de travail est conclu pour une durée indéterminée.

E. 3

Temps d'essai et délai de congé La période du 1er avril au 30 avril 2004 est considérée comme temps d'essai. Chaque partie pourra résilier ce contrat de travail de la façon suivante: a). (...) c). Dès le 1er mai 2005, le délai de congé sera porté à deux mois (fin d'un mois pour deux mois plus tard). La résiliation du présent contrat se fera sous forme écrite et en courrier recommandé.

- 3 -

E. 3.1

Les premiers juges ont tout d'abord rappelé que le contrat de travail conclu entre les parties le 1er avril 2004 prévoyait à son chiffre 6 que la recourante avait droit à quatre semaines de vacances par année et qu'elle devait les prendre en dehors de la période du 15 juin au 30 septembre. Ils ont également retenu que ces quatre semaines équivalaient à 20 jours de vacances par année. Ils ont ensuite relevé que rien dans le dossier ne permettait d'établir le nombre de jours de vacances auquel la recourante avait encore droit en 2006. Se référant à la jurisprudence fédérale (ATF 128 III 271 c. 2a), ils ont relevé que le fardeau de la preuve incombait en l'espèce à l'employeuse, mais que le juge ne pouvait cependant pas, sans autre élément, tenir les allégués de l'employée pour vrais. Cette motivation doit être précisée à la lumière de la jurisprudence sur laquelle elle se fonde. Selon l'arrêt du Tribunal fédéral précité en effet, si, en ce domaine, il peut être tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à établir de manière stricte le nombre de jours de vacances pris et d'admettre, partant, l'application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), c'est-à-dire d'admettre l'application du principe de la vraisemblance prépondérante, cela ne doit toutefois pas conduire à renverser le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur (c. 2b/aa de l'arrêt précité). Celui-ci doit en effet prouver, s'il est possible et raisonnable de l'exiger de sa part, toutes les circonstances qui étayaient l'état de fait allégué. En l'espèce, l'employeuse était tout à fait en mesure d'établir le nombre de jours de vacances qu'avait pris son employée, puisque le chiffre 6 alinéa 2 du contrat de travail prévoit que les vacances étaient prises "d'entente avec l'employeur", et qu'il existe au dossier un décompte des week-ends et des jours fériés travaillés. En particulier, il ressort de ce décompte que seules deux semaines de vacances, à savoir celles du 4/6 au 19 novembre 2006, avaient fait l'objet d'un accord entre les parties. En outre, dans son courrier du 30 novembre 2006, l'employeuse a simplement déclaré qu'elle avait pris acte du solde de jours de vacances

- 17 - que son employée faisait valoir. Dès lors, n'ayant pas établi l'existence d'un accord portant sur les deux autres semaines de vacances, elle doit à la recourante une indemnité de ce chef.

E. 3.2

Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 c. 4a/aa pp. 280 ss et références ; c. 3.2 non publié de l'ATF 131 III 623). La question de savoir si le solde de vacances non pris doit être indemnisé en espèces doit être tranchée de cas en cas, en se fondant sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (cf. ATF 128 III 271 c. 4b/cc pp. 282 ss). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 c. 7.2). Le Tribunal fédéral a admis qu'une employée, qui avait encore droit à cinq jours de vacances alors que la durée de libération représentait 20 jours, disposait encore de trois semaines de vacances pour chercher un nouvel emploi, ce qui représentait une période de temps trois fois plus élevée que celles des vacances auxquelles elle avait droit. Dans ces conditions, l'employée n'était pas à même de prétendre à une indemnisation en espèces. De même, il a été jugé qu'une période de libération de l'obligation de travailler de plus de 14 semaines par rapport à un solde de vacances de 2,7 semaines ou 3,3 semaines ne fondait pas un droit à une indemnisation en espèces (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 c. 3). En l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoyait que le délai de congé était de deux mois dès le 1er mai 2005. L'intimée a résilié le contrat de travail le 25 octobre 2006 pour le 31 décembre 2006. La

- 18 - recourante a été libérée de l'obligation de travailler dès le 17 décembre 2006. Compte tenu du rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (20 jours), la recourante n'avait de toute évidence pas suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Il s'ensuit qu'elle peut prétendre à une indemnisation en espèces, ce que l'intimée a du reste proposé dans son courrier du 1er novembre 2006. Peu importe à cet égard que la recourante ait, d'entente avec son employeuse, renoncé à prendre les vacances qui étaient prévues initialement du 4/6 au 19 novembre 2006 et qu'elle ait repris le travail afin de pouvoir, dès sa libération de l'obligation de travailler, consacrer son temps, notamment à la recherche d'un emploi et d'un logement (cf. le courrier du 1er novembre 2006). A cet égard, on ne saurait suivre les premiers juges, lorsqu'ils considèrent que la période du délai de congé n'était pas celle de la pleine occupation de la villa et que cela laissait forcément à la recourante plus de temps pour organiser son départ. Aucun élément du dossier ne vient étayer cette hypothèse d'une libération partielle de l'obligation de travailler (cf. Wyler, Droit du travail, 2ème éd., Berne 2008, p. 347 ; cf. courriers des 1er novembre 2006 et 30 novembre 2006 qui confirment que l'employée n'a été libérée de l'obligation de travailler que dès le 17 décembre 2006). Bien au contraire, le conflit qui est à l'origine du licenciement concerne justement la disponibilité que l'intimée avait exigée de son employée pour la période se situant en dehors de la pleine

occupation de la villa (du 15 juin au 30 septembre), soit pour le week-end du 20 au 23 octobre 2006. Par ailleurs, l'intimée a admis dans un courrier du 18 octobre 2006 avoir dû prendre des dispositions pour pallier le refus de son employée. Or, on ne peut parler de libération de l'obligation de travailler lorsque le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur (Wylér, op. cit., p. 347), ce qui était le cas en l'espèce. Il y a donc lieu d'allouer à la recourante une indemnité brute de 7'469 francs 25, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007, moins les déductions légales, pour compenser les vacances non prises.

- 19 - 4. La recourante soutient aussi avoir été victime d'un licenciement abusif.

E. 4

Rémunération La rémunération est constituée d'un salaire annuel en espèces net de Frs 52'000.-- (cinquante deux mille francs) payable en treize mensualités. A la fin de chaque année civile, il sera versé un treizième salaire. Pour l'année 2004 et en cas de départ en cours d'année, la prétention au treizième salaire est due prorata temporis. En outre et pour toute la durée du présent contrat l'employeur loge et nourrit l'employée gratuitement. (...) Les impôts fédéraux, cantonaux et communaux liés, exclusivement à l'activité de l'employée, chez l'employeur, sont à la charge de l'employeur. (...)

E. 4.1

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 du travail, la liberté de la 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 cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). 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. 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 (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5 ; 131 III 535 c. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le cas où l'une des parties résilie le contrat de travail parce que l'autre élève de bonne foi des prétentions en résultant ; c'est le cas du congé de représailles ou congé-vengeance. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de

- 20 - son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. La notion de prétention, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi

soient réellement fondées. Il en est ainsi lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances. La réclamation du travailleur ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 c. 2.2 et 2.3). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse 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 cependant 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 p. 703). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif.

E. 4.2

En l'espèce, les premiers juges ont retenu que la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive. Ils se sont fondés :

- 21 - a) sur le témoignage de deux amis de l'intimée qui ont relevé le caractère difficile de la recourante, le comportement et les réactions déplacées qu'elle pouvait avoir, non seulement avec le personnel, mais également avec l'intimée ; b) sur le fait que les difficultés relationnelles entre les parties avaient existé au début du contrat déjà, la recourante ayant "rendu son tablier" dès les premiers jours de travail avant de se raviser ; c) sur l'incident intervenu avec le fils de l'intimée qui s'était permis de relever, le 2 septembre 2005, le comportement inadéquat de la recourante ; d) et enfin, sur l'appréciation de la recourante, qui, dans son courrier du 27 octobre 2006, tout en s'attribuant certaines qualités que ni l'intimée ni les témoins ne remettent en cause, avoue notamment avoir de la peine à déléguer ainsi qu'à accepter les contraintes, et regrette de se laisser emporter par des excès de colère impulsifs et déplacés vis-à-vis de son employeuse, cette dernière étant décrite par les témoins comme exigeante avec son personnel, mais pas désagréable. Le Tribunal a encore retenu que les conditions de travail qui étaient offertes à l'employée étaient particulièrement favorables au regard notamment des minima imposés par la CCT et que les témoins avaient relevé que les relations entre les parties s'étaient dégradées avec le temps, de sorte qu'ils n'avaient pas été surpris par le licenciement intervenu.

E. 4.3

D'autres faits doivent cependant être pris en compte pour juger du caractère abusif du licenciement. Ainsi, l'intimée a motivé la résiliation du contrat par une incompatibilité de caractère avec son employée. Or, celle-ci fait valoir que le licenciement résulterait en réalité de la volonté qu'elle a exprimée dans son courrier du 17 octobre 2006 de ne pas déplacer le week-end de congé du 20 au 23 octobre 2006 pour lequel elle avait déjà pris des

dispositions. Il est vrai que le lien chronologique particulièrement étroit qui existe entre le refus de la recourante de déplacer son congé et le licenciement intervenu quelques jours plus tard, après que l'employeuse ait répondu s'être organisée pour

- 22 - pallier le refus de son employée et dit qu'elle n'avait pas besoin de ses services avant le 19 novembre 2006, permet de retenir que cette circonstance a été l'élément prépondérant et décisif de la décision de licenciement. Il convient ici de rappeler que, selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJP] 1996, p. 253 ; Repertorio di Guirisprudenza patria [Rep.] 1994, p. 349). De même, en ce qui concerne le lien de causalité entre le motif invoqué et le congé donné, la jurisprudence admet un allègement du fardeau de la preuve, la simple vraisemblance étant suffisante, lorsqu'il existe entre le licenciement et l'état de fait allégué une coïncidence particulièrement troublante (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, n. 1.11 ad art. 336 CO, p. 169), à moins que l'employeur ne prouve la pertinence du motif qu'il invoque (Brunner/ Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO, p. 254 et références). En l'occurrence, outre le court laps de temps entre le refus et le licenciement, il y a lieu également de relever, que, malgré le fait que l'employée se soit tout d'abord rétractée au début de son engagement pour revenir sur sa décision ensuite, les rapports de travail ont duré plus de deux ans et demi. L'intervention du fils de l'intimée, le 2 septembre 2005, n'a pas empêché la poursuite des rapports de travail pendant un an. Par ailleurs, l'employeuse a non seulement offert une montre à son employée en septembre 2006, soit un mois avant la résiliation du contrat de travail, mais elle a augmenté son salaire de 400 fr. en 2006. Quant à l'employée, elle a signalé, dans sa lettre du 27 octobre 2006, qu'elle avait travaillé après son accident de travail, le 15 septembre 2006, pendant la période de son incapacité à 100 %, ce qu'elle n'aurait pas fait si son employeuse avait été désagréable ou si elle avait pressenti un proche licenciement. Il s'ensuit que le peu de temps qui s'est écoulé entre le refus de la recourante et la survenance du licenciement, ajouté aux autres éléments décrits ci-dessus, fait apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeuse, à savoir l'incompatibilité de caractère entre elle-même

- 23 - et son employée, dès lors que le caractère, certes difficile, de l'employée, n'a pas empêché l'employeuse de la garder à son service jusqu'à ce qu'elle lui oppose le refus discuté. Il convient donc de considérer que le licenciement est intervenu parce que l'employée faisait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, à savoir le droit à un week-end de congé en dehors de la période de la pleine occupation de la villa, c'est-à-dire en dehors des mois de juillet, août et septembre, l'employée n'étant pas astreinte à dormir sur place au moins un week-end par mois et l'employeuse s'engageant, dans la limite du possible, à donner un week-end supplémentaire par mois sauf durant les mois de juillet, août et septembre (cf. ch. 1 in fine du contrat de travail conclu entre les parties ; décompte des week-ends et jours fériés travaillés en juillet, août et septembre 2006 ; pièce 11 de demanderesse et recourante). Le licenciement est donc abusif. 5. Le caractère abusif du licenciement étant démontré, il convient d'allouer à la recourante une indemnité à ce titre.

E. 5

Horaire, heures supplémentaires et congés hebdomadaires (...) Les heures supplémentaires effectuées seront compensées par une durée égale en l'absence de l'employeur afin que la

moyenne de 45 heures hebdomadaires soit respectée conformément au présent contrat. (...)

E. 5.1

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement le contrat doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge, qui doit correspondre à six mois de salaire au plus.

L'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail a une double finalité. Elle est à la fois punitive et réparatrice, cela même si elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique du terme, parce qu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage. En outre, elle revêt un caractère sui generis, s'apparentant à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer équitablement, en tenant compte de toutes les circonstances. Sont notamment déterminants la durée des rapports de travail, les effets économiques du licenciement, la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur congédié et le comportement des deux parties lors de la résiliation telle la faute concomitante de la personne congédiée (SJ 1999 I 277 c. 3).

- 24 -

E. 5.2

En l'espèce, les rapports de travail entre les parties n'ont duré qu'environ 2 ans et demi. La qualité du travail fourni par la recourante, qui apparaît comme une personne polyvalente (excellente cuisinière, bricoleuse, etc.), n'a jamais été remise en cause. En revanche, son caractère, comme elle l'admet elle-même, ne semble pas des plus faciles. S'agissant de la conversation téléphonique du 16 octobre 2006, au cours de laquelle l'intimée a souhaité que son employée déplace un week-end de congé, la recourante reconnaît dans sa lettre du 28 octobre 2006 avoir tenu des propos largement disproportionnés, sous l'effet de la colère, à l'endroit de son employeuse. Même si la recourante a formulé des excuses dans son courrier, une faute concomitante doit lui être imputée au vu de ces propos, ainsi qu'au vu des témoignages défavorables d'amis de l'intimée qui ont par ailleurs qualifié celle-ci d'exigeante, mais pas de désagréable. Enfin, la recourante, qui est née le 3 janvier 1948, n'allègue pas être au chômage. Il n'y a donc pas lieu d'examiner plus avant les effets économiques du licenciement. Il s'ensuit que l'ensemble de ces circonstances justifie l'allocation d'une indemnité équivalant à un mois de salaire. A cet égard, la recourante réclame le montant de 44'815 fr., lequel figure dans les conclusions (ch. III) de sa demande initiale du 29 juin 2007 et représente 6 fois la somme de 7'469 fr. 20. A la date de la demande, le montant exact du salaire mensuel moyen de la recourante pour l'année 2006 n'était pas encore connu ; il ressort du jugement entrepris (p. 20, in fine) qu'il s'élève à 8'363 francs 35. Compte tenu du montant du salaire mensuel de 7'469 fr. 20 qu'elle a allégué, la recourante ne se verra toutefois allouer que le montant de 7'469 fr. 20 arrondi à 7'500 fr. nets. 6. En conclusion, le recours doit être partiellement admis et le jugement réformé au chiffre V de son dispositif, ainsi que complété par un chiffre Ibis, en ce sens que l'intimée doit payer à la recourante la somme brute de 7'469 fr. 25, sous déductions des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007, le montant net de 7'500 fr. avec

- 25 - intérêts à 5 % l'an dès le 7 décembre 2007 (Ibis), ainsi que des dépens de première instance, qu'il convient de réduire au montant de 1'870 francs, la recourante ayant obtenu gain de cause sur le principe de ses deux prétentions pécuniaires ainsi que sur les points indiqués aux chiffres II et III du dispositif du jugement, toutefois jusqu'à concurrence de 27 % seulement des montants réclamés (art. 92 al. 2 CPC) (V). Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 411 francs. Pour les motifs précédemment indiqués, la

recourante a également droit à un montant réduit de 765 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

E. 6

Vacances payées L'employée a droit à quatre semaines de vacances par année civile. En cas de départ en cours d'année, la préention à ces vacances s'établit prorata temporis. Les vacances sont prises d'entente avec l'employeur et ne seront pas prises entre le 15 juin et le 30 septembre, période qui correspond à la pleine occupation de la maison.

E. 8

Assurances sociales, LPP, LAA, assurance maladie et assurance perte de gain en cas de maladie (...) En dérogation aux prescriptions légales, l'employeur prend entièrement à sa charge les cotisations des assurances sociales (AVS, AI, AC, LPP) (...) L'employée déclare être assurée (frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation) en cas de maladie, les primes de cette assurance, s'agissant des condition (sic) minimales selon la LAMAL, sont, également, totalement prises en charge par l'employeur. (...)

E. 9

Confidentialité L'employée est tenue de respecter le principe de confidentialité professionnelle et ne doit communiquer à l'extérieur aucune information concernant l'employeur, sa famille et ses invités ainsi que leurs habitudes. Cet engagement reste valable après la fin des rapports de travail.

- 4 -

E. 10

Dispositions complémentaires Dans les cas non réglés par le présent contrat, les dispositions du contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés du canton de Vaud (arrêté du 16 mars 1973 et mises à jour) sont applicables. Pour le surplus, les rapports juridiques entre les parties sont réglés par le Code des Obligations. (...)." 2. Le 16 octobre 2006, les parties se sont entretenues par téléphone, la défenderesse désirant que la demanderesse déplace un week-end de congé. Par courrier recommandé du 17 octobre, celle-ci a refusé de donner satisfaction à la défenderesse, au motif qu'elle avait déjà pris des dispositions les jours concernés. Elle a par ailleurs précisé que ses vacances, qui débutaient le lundi 6 novembre 2006, la verraient absente dès le samedi 4 déjà. Par courrier recommandé du 18 octobre, la défenderesse lui a en substance répondu qu'elle avait pris les dispositions pour palier son refus et qu'elle n'avait dès lors plus besoin de ses services avant son retour de vacances, agendé au 19 novembre 2006. 3. a) Par courrier recommandé du 25 octobre 2006, la défenderesse a résilié le contrat de travail qui la liait à la demanderesse, avec effet au 31 décembre 2006. b) Par courrier recommandé du 28 octobre 2006, la demanderesse a fait part de son incompréhension. Elle a notamment tenus les propos suivants: "(...) Certaine d'avoir travaillé depuis le début, avec la conviction qui est la mienne : Celle de bien faire, avec le sourire, et avec la joie de vivre qui me caractérise. Votre famille, vos amis et vous-même, appréciez les repas, et le service fait avec bonne humeur. La gestion des courses et le budget correspondent à vos attentes. A ce propos, vous avez pu constater mon attention à faire de mieux en mieux depuis mon arrivée chez vous. De même, mes rapports avec els (sic) entreprises extérieures, sont bons ; je suis ponctuelle lors de RV. J'aime mon travail au grand [...]. Pour le début de l'année prochaine, je pensais vous demander un réajustement de mérite, de mon salaire. Que me reprochez-vous,

Madame ? Mon indépendance ? mon autonomie ? Je ne comprends pas ce qui arrive aujourd'hui ; bien sur, mon caractère est entier et l'énergie qui est mienne, est la même à organiser, préparer et dresser un buffet pour vous satisfaire, que pour réagir au quart de tour si je me sens agressée. Vous me savez extrêmement sensible.

- 5 - Habitée depuis trop longtemps, à gérer seule, j'ai effectivement beaucoup de mal à déléguer; beaucoup de difficultés à accepter certaines contraintes. Je râle, je me rebelle, mais je suis efficace, ponctuelle, énergique, et malgré tout, dévouée. La maison est bien entretenue. Certes, plus sur le fond que sur les petits détails; je décape et je bricole, plus que je n'époussette. Je compense avec peinture et petites remises en état durant l'hiver. Madame L._____, vous ne m'auriez pas offert une très chouette montre, en septembre, si mon travail ne vous convenait plus. Je n'aurai certainement pas travaillé à la suite de mon accident de travail, le 15/09/06, pendant la période de mon incapacité à 100%, si vous étiez un employeur désagréable, ou si j'avais pressenti un licenciement proche. Dès les premiers jours, après mon embauche à votre service, j'avais "rendu mon tablier". Nous avons parlé, et concilié. 3 années plus tard, cette fois, c'est moi qui vous le demande : Pouvons-nous discuter? (...) Si la teneur de mes propos à votre égard, l'ampleur des mots débités sous l'effet de la colère, lors de notre conversation téléphonique du 16 octobre dernier, étaient largement disproportionnés, je vous prie, Madame de bien vouloir m'en excuser. (...) Si vous abandonnez l'idée d'un entretien, je vous prie de bien vouloir me faire connaître par écrit, le motif du licenciement. (...)." c) Le 1er novembre 2006, la défenderesse a adressé à la demanderesse le courrier suivant – remis en main propre – que cette dernière a ensuite contresigné: "B._____, Suite à notre entretien de ce jour, et compte tenu du fait de votre licenciement, vous souhaitez, de préférence, annuler votre départ en vacances (prévues du 6 novembre au 19 novembre 2006) et reprendre votre travail chez moi durant cette période. J'accède à votre demande car je peux en comprendre les raisons diverses, et notamment les recherches d'un logement et d'un emploi. Le montant équivalent à ces congés payés sera reporté sur les comptes de fin de contrat, soit au 31 décembre 2006 au plus tard. (...)." d) Le 6 novembre 2006, la défenderesse a, par courrier recommandé, précisé le motif de la résiliation du contrat de travail en ces termes:

- 6 - "B._____, Etant donné que vous insistez auprès de moi, depuis la notification de votre licenciement, pour en connaître précisément le motif, je vous l'indique par ces lignes. A savoir: incompatibilité de caractère entre vous et moi. Je pense que ce motif ne vous surprendra pas, et vous suffira pleinement dans les démarches ultérieures. (...)." e) Le 30 novembre 2006, le conseil de la défenderesse a envoyé à la demanderesse le courrier suivant: "Madame, Par la présente, je vous informe avoir été consulté par Mme L._____, à raison de son absence à l'étranger, et en relation avec le congé qui vous a été notifié par ma cliente pour le 31 décembre prochain. Je suis chargé par Mme L._____ de vous confirmer l'accord auquel vous êtes parvenues par téléphone, qui s'articule comme il suit: 1) Vous avez reçu votre congé pour le 31 décembre 2006, par lettre qui vous a été notifiée dans les délais légaux. 2) Vous avez souhaité, vu ce congé, d'être libérée de toute obligation de travail dès le 17 décembre prochain. Mme L._____ a marqué son accord avec votre proposition. Je vous le confirme par ces lignes. 3) Nonobstant le fait que vous cesserez toute activité le 17 décembre, votre salaire vous sera ponctuellement payé jusqu'au 31 décembre, à chaque échéance. 4) Mme L._____ a pris acte de votre solde de jours de vacances, qui ne pourra pas être pris avant la fin des relations contractuelles et qui vous sera donc également payé sur la base d'un décompte que je vais être amené à vous soumettre

dans une prochaine correspondance. Pour le bon ordre de nos dossiers respectifs, vous voudrez bien me retourner le double de la présente pour valoir accusé de réception et accord. Il va dans (sic) dire que le décompte de vacances, qui vous parviendra par une correspondance ultérieure, ne saurait être couvert par votre signature sur le double de la présente. Il y aura lieu que vous le vérifiez en temps utile et que vous me donniez également votre accord. Je vous prie de prendre les dispositions pour restituer le 17 décembre prochain l'entier des clés qui vous ont été confiées. Je suis bien sûr à votre disposition si une question quelconque vous paraissait devoir se poser. (...)." f) Le 4 décembre 2006, la demanderesse a, par un courrier de conseil à conseil, formé opposition à son licenciement, en ces termes: "Cher Maître, Je vous informe que je suis consulté par madame B._____. Agissant en son nom, je forme opposition au licenciement qui lui a été notifié.

- 7 - Il est certain que ce licenciement est abusif. Madame L._____ a confirmé par écrit que c'est parce que madame B._____ a refusé de déplacer un congé qui lui avait été accordé que Madame L._____ a licencié ma cliente. C'est donc parce que ma cliente faisait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail qu'elle a été licenciée. En cas de refus de maintien des relations de travail, ma cliente demandera une indemnité de six mois de salaire. (...)." g) Le 6 décembre 2006, la défenderesse a, par conseils interposés, accusé réception de l'opposition de la demanderesse et notamment exposé ce qui suit: "(...) Je regrette que votre cliente ne réponde pas aux interrogations figurant dans ma lettre du 30 novembre. La décision de dénonciation du contrat de travail a été mûrement pesée. Elle n'a rien à voir avec de prétendues représailles. Il sera aisé à ma cliente d'établir les motifs du congé du 24 octobre 2006. Dois-je considérer que votre lettre constitue une demande de motivation du congé? Si oui, je vous donnerai toutes les précisions utiles par un prochain courrier. Pour le surplus, la décision de congé est définitive. Le fait que votre cliente fasse valoir qu'il s'agit d'un congé abusif ne remet pas en cause ledit congé. Je vous saurais donc gré de me confirmer que Mme B._____ aura cessé toute activité le 17 décembre prochain et qu'elle remettra les clés dont elle dispose. Son salaire lui sera ponctuellement payé jusqu'à la fin de l'année. Un certificat de travail va être établi à son attention. Les questions des assurances sociales seront réglées, de même que le paiement des vacances non prises, sur la base d'un décompte que je vous fournirai par un prochain courrier. (...)." h) La demanderesse a, par courrier de son conseil, donné suite le 7 décembre 2006: "(...) J'accuse réception de votre lettre du 6 décembre 2006. Ma cliente maintient son opposition au congé et offre de maintenir les relations contractuelles. Je retiens de votre lettre que votre cliente maintient le congé et libère ma cliente de son obligation de travailler dès le 17 décembre 2006. Je vous remets copie de deux lettres de Madame L._____ des 18 et 24 octobre qui démontrent que le congé est effectivement un congé de représailles. Je mets donc en demeure Madame L._____ de payer une indemnité de six mois de salaire à Madame B._____, soit frs 33'000.-- sur mon compte, au moyen du bulletin de versement joint. (...).".

- 8 - i) Par courrier du 9 décembre 2006, la défenderesse a entièrement contesté la position de la demanderesse et précisé qu'elle ne donnerait aucune suite à sa mise en demeure. j) Le 21 décembre 2006, la défenderesse a, par courrier de conseil à conseil, notamment précisé ce qui suit: "(...) Le salaire de Mme B._____ pour le mois de décembre sera ponctuellement payé, de même que le 13ème salaire. Pour ce qui concerne les congés non pris, je dois me référer au décompte de votre client du 22 novembre 2006, qui doit encore faire l'objet d'une vérification. Dans la mesure où il s'agit de vingt jours de travail, cela

devrait représenter une somme de l'ordre de CHF 3'450.--. Je vous donne cette indication sous toute réserve car suite à l'intervention de votre cliente auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation, il apparaît que des ajustements doivent encore être opérés en liaison avec les avantages en nature dont bénéficiait Mme B. _____. Je vais donc faire procéder aux calculs adéquats, faire régler le problème avec la Caisse cantonale vaudoise de compensation, puis vous soumettre un décompte précis pour approbation. Simultanément, je vous acheminerai un projet de certificat de travail. Ces éléments vous seront adressés entre Noël et Nouvel An ou au plus tard dans les premiers jours de janvier pour détermination. (...)." k) Le 17 janvier 2007, le conseil de la défenderesse a, s'adressant par écrit au conseil de la demanderesse, tenu les propos suivants: "(...) ..., le décompte de vacances n'a pas encore pu être établi, pour des raisons indépendantes de la volonté de ma cliente. En effet, la société qui s'occupait des tâches administratives et qui apparemment n'a pas effectué de manière complète les déclarations adéquates, s'est à l'évidence désintéressée du dossier, en sorte que ma cliente a été contrainte de mandater une autre société. Le nécessaire sera fait à bref délai. Simultanément je vous acheminerai un projet de certificat de travail. Je vais donc revenir vers vous dans une prochaine correspondance. Je souhaiterais toutefois ne pas terminer la présente sans vous inviter à attirer l'attention de Mme B. _____ sur les obligations de l'employé, même après la fin des relations de travail. Il semble que votre cliente n'a de cesse d'intervenir auprès des autorités, comme elle l'a fait auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation, non tellement pour préserver ses droits, mais pour colporter certains éléments qui

- 9 - n'ont d'autre but que de porter atteinte à la réputation de Mme L. _____. Il sied de vous indiquer ici que ce mode de faire, s'il devait s'avérer exact, ne sera pas toléré par ma cliente qui se réserve d'agir par tout moyen de droit qu'elle estimera utile. Je fais ici appel à la sagesse des uns et des autres pour que nous puissions rapidement, au travers du paiement des jours de vacances non encore payés et de la remise d'un certificat de salaire, mettre un terme définitif aux relations entre parties. (...)." 4. Dans le cadre de ses activités pour le compte de la défenderesse, la demanderesse s'est révélée compétente. Son caractère et son comportement ont en revanche posé problème. La défenderesse a produit quatre témoignages écrits de connaissances qui avaient séjourné à [...] alors que la demanderesse y travaillait. Deux d'entre elles ont été entendues à l'audience de jugement. A. _____, ami de la défenderesse depuis une quarantaine d'année, vient régulièrement la visiter à [...], pour des périodes de 15 à 30 jours. Il a décrit le caractère de la demanderesse comme difficile et a précisé que celle-ci entretenait avec la défenderesse une relation conflictuelle, qui s'est aggravée avec le temps. Il en était selon lui de même avec le personnel. Il a ainsi estimé le licenciement de cette dernière comme inévitable. Il a par ailleurs décrit la défenderesse comme un (sic) personne exigeante, mais pas désagréable. C. _____, qui connaît la défenderesse depuis plus de 50 ans, se rend régulièrement à [...] l'été, et y séjourne une quinzaine de jour (sic) à chaque fois. Elle s'est dite parfois mal à l'aise lorsqu'elle était confrontée au comportement et aux réactions de la demanderesse envers la défenderesse. Elle a également affirmé que la relation entre les parties s'était dégradée et qu'elle n'avait pas été surprise de la résiliation du contrat. Elle a par ailleurs dit avoir surpris une fois la demanderesse en train de consulter un "carnet" appartenant à la défenderesse. Le 2 septembre 2005, le fils de la défenderesse, P. _____, chez qui la demanderesse était amenée à faire le ménage, a quant à lui adressé à celle-ci un mail intitulé "Mise au point", et qui avait la teneur suivante: "Bonjour B. _____, J'ai été très surpris hier de recevoir un appel de N. _____ comme vous vous en doutez. Je retiens quatre choses : La première :

Je pense qu'il est très clair pour vous contractuellement que vous n'avez qu'un employeur et que ce n'est pas moi. Que N. _____ ne travaille pas pour ma mère ce qui ne vous confère pas d'autorité sur elle. La seconde : Si cela partait d'un sentiment louable, je ne vous ai jamais demandé de vérifier le travail de N. _____, ni ses heures.

- 10 - La troisième : En prenant ainsi cette initiative vous parlez en mon nom avec des termes que je n'aime pas et je n'ai nul besoin d'intermédiaire pour ce genre de chose. La quatrième : Avant de tirer des conclusions attives (sic) et de juger le comportement de telle ou telle personne il est bon de réfléchir et de vérifier si l'on est en mesure de formuler des critiques. En conclusion et cela vous fera certainement plaisir, mes relations avec ma sœur sont bonnes et je suis sur (sic) que cela n'intéresse absolument pas N. _____... Je vous confirme également que nous aimons et tenons avant tout, ma mère, ma sœur et moi-même à la discrétion et je vous remercie d'en prendre bonne note. Le sujet est clos. (...)." 5. La gestion administrative du dossier de la demanderesse, lorsqu'elle travaillait pour la défenderesse, a été assurée par la société Q. _____ SA, avec qui la demanderesse a d'ailleurs traité directement. Ce fut notamment le cas lors de la conclusion du contrat de travail, puis quelques jours après, lorsque la demanderesse a "rendu son tablier", avant de se raviser, ou encore lorsqu'elle s'est renseignée sur le montant de la rémunération de ses jours de travail supplémentaires. Dit montant était en l'occurrence de 181 fr. 80 par jour en 2004 et 2005, et de 200 fr. par jour en 2006. Au début du contrat, elle s'est également adressée à son assurance-maladie, Intras, pour lui demander de facturer ses primes mensuelles directement à Q. _____ SA. Enfin, dans un document daté du 30 mars 2004 qu'elle a rédigé à l'attention de Madame G. _____, collaboratrice au sein de Q. _____ SA, la demanderesse demandait à Madame I. _____, de Q. _____ SA également, de la renseigner sur le montant de son revenu brut imposable, éventuellement en lui remettant un bulletin de salaire pro forma. 6. a) Selon certificats de salaire établis par Q. _____ SA, la demanderesse a perçu, pour ses activités au service de la défenderesse, un salaire annuel de 47'100 fr. en 2004 et de 66'000 fr. en 2005. Le salaire était composé de treize versements annuels de 4'000 francs, le treizième salaire étant payé prorata temporis en 2004, et de prestations en nature à hauteur de 900 fr. par mois. Q. _____ SA a établi une fiche de salaire chaque mois, avec un récapitulatif en fin d'année. L'assurance-maladie (4'092 fr. en 2004), les cotisations sociales et les impôts étaient par ailleurs couverts par la défenderesse. b) En 2006, la demanderesse a vu son salaire augmenter de 400 francs. Elle s'est par ailleurs faite (sic) rémunérer des heures supplémentaires par 5'664 fr. 40 et ses primes d'assurance-maladie annuelles ont été payées, par 4'243 fr. 20. Les impôts 2006 de la demanderesse se sont élevés, selon décision de taxation du 17 décembre 2007 – produite par la demanderesse le 24 avril 2008 – à 12'839 fr. 35, impôt fédéral direct compris. Celle-ci a remis directement à Q. _____ SA les documents liés aux acomptes

- 11 - d'impôt à payer en 2006 qui, pour la défenderesse, a payé ces acomptes, soit 9'776 fr. 20 pour l'impôt cantonal et communal; un relevé interne de Q. _____ SA laisse par ailleurs entendre que la défenderesse s'est également acquittée des acomptes portant sur l'impôt fédéral direct, pour un montant de 1'160 fr. 75. 7. Chaque mois, Q. _____ SA a établi des bulletins de salaire relatifs à l'activité de la demanderesse. Il s'est avéré que ces bulletins donnaient une vision erronée du revenu réel perçu par la demanderesse, notamment d'un point de vue fiscal, mais aussi par rapport aux cotisations sociales, au paiement des heures supplémentaires et de l'assurance- maladie. a) Par courrier du 31 octobre 2006, la demanderesse s'est ainsi adressée à la Caisse cantonale vaudoise de

compensation AVS en ces termes: "(...) Licenciée pour le 31/12/2006, et me rapprochant des services de l'emploi, je constate que le salaire pris en compte pour le calcul des cotisations, est le salaire net!!! Et non le salaire brut. (attestations annuelles jointes 2004/2005) Chaque mois, je reçois un virement de : 4400, net. (X 13 mois) + avantages en nature : 900, (nourriture et logement) (X 12 mois) je suis au bénéfice d'un permis C, depuis mon embauche en 04/2004. L'entreprise comptable (Q. _____), tardant à me répondre, je me rapproche de vous. Voulez-vous bien me donner la marche à suivre, afin que mon employeur rectifie (depuis avril 2004) non seulement mes attestations des salaires, mais très probablement, les cotisations s'y rapportant. Je vais avoir besoin d'attestations de salaire pour justifier mes prétentions (salaire brut, montant détaillé des cotisations, avantages en nature, et salaire net à payer) Il est évident que, dans les conditions présentes, les indemnités de la caisse de chômage (sic), vont m'être défavorables, parce qu'injustement calculées. Le salaire de référence pour les cotisations LPP, est également la base nette ! (...)" Ce document, tel que produit par la demanderesse, contient la note manuscrite suivante: "PS: le fait que Mme L. _____ se substitue à moi pour prendre à sa charge la totalité des assurances, en dérogation aux Prescriptions légales, ne doit pas modifier la rédaction du bulletin de salaire soit: + Salaire Brut + Avantage nature 900,- + Total Brut ?

- 12 - - AVS/LAA/AC .. LPP ? - avantage nature 900,- = salaire net ==> 4400,= ". b) Le 23 janvier 2007, la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS a adressé une sommation à la société Q. _____ SA, par laquelle elle requérait cette dernière de produire, dans les dix jours, les déclarations complémentaires des salaires versés à la demanderesse pour les années 2004 et 2005. Le 26 février 2007, le conseil de la défenderesse a requis la demanderesse de produire "ses déclarations de salaire", afin qu'il puisse "régler les problèmes AVS et LPP". La demanderesse a donné suite à cette requête par courrier du 1er mars 2007, précisant qu'il revenait à la défenderesse "de faire les décomptes" en question. Elle a par ailleurs précisé qu'elle n'avait pas eu d'autres activités rémunérées lorsqu'elle travaillait pour la défenderesse. c) De son côté, la défenderesse s'est, par son conseil, adressée à la Caisse cantonale de chômage à qui elle a envoyé, le 26 mars 2007, le courrier suivant: "(...) Mes excuses pour ne pas avoir pu en début de semaine vous remettre l'attestation de l'employeur concernant Mme B. _____ B. _____. Vous voudrez bien trouver en annexe ce document, signé par mes soins. J'y joins la lettre de congé ainsi qu'une copie du contrat de travail. En l'état, j'ignore les éventuelles absences de Mme B. _____ pendant son emploi de 2004 à fin 2006. Pour ce qui concerne son salaire, et comme je vous l'ai expliqué, c'est la société Q. _____ qui était chargée d'établir les déclarations de salaire. Elle l'a fait en prenant en compte CHF 52'000.-- de salaire plus CHF 10'800.-- de prestations en nature, ce qui me paraît tout à fait inadéquat, dès l'instant qu'en plus du salaire net et des prestations en nature, ma cliente, employeur, prenait à sa charge les impôts, la totalité de l'AVS, de la LPP ainsi que les assurances maladie. J'ai établi un récapitulatif pour indiquer une contrevalet sous rubriques 16 et 17, qui constitue une projection, d'où ma prudence; le récapitulatif annexé fait partie intégrante de l'attestation. Je pense ne pas être loin de la vérité mais devrais encore disposer d'une attestation de Swiss Life, qui a repris la fondation collective LPP de la Vaudoise pour les taux exacts qui avaient été pris en compte. (...)". d) Le 25 avril 2007, la défenderesse s'est également adressée par écrit à la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS, en ces termes:

- 13 - "(...) Je fais suite à votre rappel justifié et à notre conversation téléphonique de ce jour. Par souci de simplification, je vous remets en annexe copie intégrale de mon envoi à la

Caisse cantonale vaudoise de compensation du 26 mars [en réalité, il s'agissait d'un courrier adressé à la Caisse cantonale de chômage], lettre qui explique la situation. Je vous remets également copie de l'attestation fournie par mon confrère, Me [...] en lieu et place des déclarations d'impôt de Mme B. _____, qui auraient permis d'être plus précis encore. Sur la base de ces éléments, j'ai établi trois nouvelles attestations que je joins en annexe, avec une feuille de calcul pour chaque période de référence. J'ai soustrait du total des salaires le montant de l'AVS, dès l'instant que l'on ne saurait envisager de payer de l'AVS sur de l'AVS. Je reste toutefois à votre disposition pour en conférer ou pour apporter les ajustements que vous jugerez nécessaires. J'insiste enfin sur l'entière bonne foi de ma cliente qui s'en est remise à une société, dont les carences se sont malheureusement révélées criantes. (...). e) Le 4 mai 2007, la Caisse de compensation AVS a envoyé à la défenderesse des décomptes complémentaires et des factures relatives aux cotisations impayées, soit 1'527 fr. en 2004, 1'584 fr. 45 en 2005 et 10'920 fr. 65 en 2006. f) Enfin, la défenderesse s'est engagée à payer le solde d'impôt encore dû, mais uniquement sur la base d'une déclaration d'impôt et d'une décision de taxation attestant en particulier que l'impôt en question était exclusivement en relation avec les revenus dégagés par la demanderesse dans le cadre de ses activités au service de la défenderesse. Comme déjà précisé, une décision de taxation sera produite au mois d'avril 2008 par la demanderesse. 8. a) Le 29 juin 2007, la demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de céans en prenant, avec suite de dépens, les conclusions suivantes: "I. L. _____ est débitrice de B. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant de salaire net de frs 7'469.25, avec intérêts à 5% l'an dès le 29 juin 2007. II. L. _____ est débitrice de B. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant de salaire net de frs 3'015.65, avec intérêts à 5% l'an dès le 29 juin 2007. III. (sic) L. _____ est débitrice de B. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant de salaire net de frs 44'815.45, avec intérêts à 5% l'an dès le 7 décembre 2007.

- 14 - IV. L. _____ doit délivrer à B. _____ un certificat de travail indiquant la durée et la nature des rapports de service, ainsi que la qualité du travail accompli. V. L. _____ doit délivrer à B. _____ des décomptes de salaires, AVS et LPP correspondant aux salaires effectivement versés. VI. L. _____ doit délivrer à B. _____ 12 bulletins de salaires pour l'année 2006 correspondant aux salaires effectivement versés." b) Le 23 août 2007, la défenderesse a, avec suite de dépens, conclu à libération. c) A l'audience de jugement, les parties ont passé la convention suivante: "I. La défenderesse, L. _____ se reconnaît débitrice de la demanderesse B. _____ d'un montant de 2'155 fr. 95, payable dans les 10 jours dès le 5 juin 2008. II. Moyennant bonne exécution du chiffre I ci-dessus, la demanderesse retire sa conclusion II". » B. Par acte de recours du 4 décembre 2008, la demanderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à la réforme du jugement en ce sens que la défenderesse est reconnue sa débitrice et lui doit prompt paiement d'un montant brut de 7'469 fr. 25 avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007 à titre d'indemnité relative aux vacances, un montant de 44'815 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 7 décembre 2007 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, subsidiairement, à ce que des mesures d'instruction soient ordonnées en vue d'établir notamment le nombre de jours de vacances qu'elle a pris et le caractère abusif du congé ; très subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement. Dans son mémoire du 12 février 2009, la demanderesse et recourante a confirmé ses conclusions principales, limité ses conclusions subsidiaires, les qualifiant de très subsidiaires en ce sens que des mesures d'instruction doivent être ordonnées en vue d'établir le nombre de jours de vacances qu'elle a pris, et renoncé à ses conclusions tendant à l'annulation du jugement. Par mémoire du 19 mars 2009, la défenderesse et intimée

L. _____ a conclu au rejet du recours, avec dépens.

- 15 - En droit : 1. Contre un jugement rendu par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée, les recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) sont ouverts. En l'espèce, le recours ne tend plus qu'à la réforme du jugement. 2. Lorsqu'elle est saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement ayant statué en procédure accélérée, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC). Les parties ne peuvent cependant pas 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'article 456a CPC (art. 452 al. 1^{er} CPC). La Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et après l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est complet et conforme aux pièces du dossier. Il permet à la cour de céans de statuer en réforme, sans devoir procéder à une instruction complémentaire. 3. La recourante réclame à l'intimée une indemnité de 7'469 fr. 25 avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007, pour compenser un solde de vacances qu'elle n'a pas pris.

- 16 -

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