

## VD\_GERICHTE PT07.025795 vom 24. März 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-03-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT07.025795](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT07.025795)

FR: VD\_GERICHTE PT07.025795 du 24 mars 2009

IT: VD\_GERICHTE PT07.025795 del 24 marzo 2009

### Erwägungen

#### 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

- 40 - 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.

- 41 - 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

- 42 - 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.

- 43 - 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 prêterait 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

- 44 - 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 timbrait. 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,

- 45 - 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.

- 46 - 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.

- 47 -

## **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

- 48 - 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

- 49 - - 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

- 50 - - 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 - 51 - 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

- 52 - 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.

- 53 - 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 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).

- 54 - 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.