



E \_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu** : Me Jean-Pierre MOSER  
Rue Jean-Jacques Cart 8  
1006 Lausanne

T \_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Corine NERFIN  
Rue Versonnex 7  
1207 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 11 septembre 2007

M. Christian MURBACH, président

Mme Jocelyne TAUXE et M. François MINO, juges employeurs

MM. Pascal FOUVY et Yves DUPRE, juges salariés

M. Samuel BRÜCKNER, greffier d'audience

**EN FAIT**

A. a) Par acte mis à la poste le 30 avril 2007, E\_\_\_\_\_ SA appelle du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 28 mars 2007, notifié le lendemain, la condamnant notamment à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de fr. 12'800.-- net, avec intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

L'appelante conclut à l'annulation du jugement entrepris sur ce point, relevant par ailleurs, mais sans prendre de conclusions formelles à cet égard, que même si on admettait le principe d'un licenciement abusif, l'indemnité fixée par le premier juge était « arbitraire ».

Par ailleurs, l'appelante a conclu, sans motiver sa demande, à la réouverture des enquêtes et à l'audition de cinq "témoins", dont A\_\_\_\_\_.

b) L'intimée a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement querellé, s'opposant par ailleurs à la réouverture des enquêtes, au motif que les témoins dont l'audition était sollicitée avaient tous déjà été longuement entendus par le Tribunal.

c) Lors de l'audience du 23 juillet 2007 devant la Cour de céans, B\_\_\_\_\_, administrateur de l'appelante depuis la fin 2005, a notamment déclaré que l'intimée avait été licenciée parce que les résultats escomptés du secteur "réparation de tapis" de la société n'avaient pas été atteints.

B. Il résulte de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) A\_\_\_\_\_ exploite, depuis 2003, une entreprise de réparation de tapis, nettoyage de meubles en cuir et vente de produits d'entretien, tout d'abord sous forme d'une entreprise individuelle, C\_\_\_\_\_, inscrite au Registre du commerce le 11 juin 2003 et radiée le 6 décembre 2005, puis, depuis le 25 mai 2005, par le biais d'une société anonyme de la République des Seychelles, E\_\_\_\_\_ SA, sise à Victoria, Mahé, société exploitant une succursale à Vernier, à l'avenue Louis-Pictet, sous le nom de E\_\_\_\_\_ SA, Victoria, Mahé, Seychelles, succursale de Vernier.

E\_\_\_\_\_ SA a repris les actifs et passifs d'C\_\_\_\_\_, de même que tout le personnel.

b) T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ se sont mariés en 1997 et sont les parents d'une fille, née en 1997.

T\_\_\_\_\_ a travaillé, en qualité de secrétaire, dès 1998, pour l'entreprise de son mari, D\_\_\_\_\_ SA, puis pour F\_\_\_\_\_ SA.

Au mois d'octobre 2003, A\_\_\_\_\_ a quitté le domicile conjugal et fondé une famille avec une nouvelle compagne, avec qui il a eu un enfant, née le 16 janvier 2005.

c) Le 31 janvier 2004, T\_\_\_\_\_ a été licenciée par F\_\_\_\_\_ SA.

d) A\_\_\_\_\_ a alors proposé à son épouse de suivre une formation de réparatrice de tapis, dans le but d'être ensuite engagée par son entreprise, les C\_\_\_\_\_.

De janvier à juin 2005, l'intimée a ainsi suivi une formation d'aide-réparatrice de tapis auprès de la société G\_\_\_\_\_ SA, à Cheseaux-sur-Lausanne, tout en percevant un salaire de formation de fr. 3'200.-- brut par mois, versé douze fois l'an.

Bien que le contrat avec G\_\_\_\_\_ SA prévoyait une formation de douze mois, dont six étaient approuvés par le chômage, l'intimée n'a effectué que six mois de ladite formation, ayant été engagée, oralement, en qualité de noueuse de tapis, par C\_\_\_\_\_, aux mêmes conditions que celles dont elle bénéficiait chez G\_\_\_\_\_ SA, soit, notamment, un salaire mensuel brut de fr. 3'200.-- pour un emploi à 80 %.

e) Au cours de l'automne 2005, les relations entre les époux T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ se sont fortement dégradées, l'intimée déposant une demande unilatérale en divorce, avec requête de mesures pré-provisaires urgentes et provisoires devant le Tribunal de première instance de Genève, le 9 décembre 2005, demande qu'elle a retirée le 10 février 2006.

f) Par courrier du 28 septembre 2005, E\_\_\_\_\_ SA, à l'adresse de sa succursale, et sous la signature de A\_\_\_\_\_, a résilié le contrat de travail de l'intimée pour le 31 octobre 2005, sans préciser le motif de ce licenciement.

Du 30 septembre 2005 à fin décembre 2006, l'intimée a été en arrêt maladie en raison d'une dépression nerveuse.

g) Le 16 novembre 2005, sur papier à en-tête de « E\_\_\_\_\_ SA, Mahé, Seychelles, succursale de Vernier », l'appelante a adressé à l'intimée, sous la signature de H\_\_\_\_\_, un courrier recommandé pour lui confirmer son licenciement pour le 31 octobre 2005, avec la précision que le délai de congé pourrait être reporté au 31 décembre 2005 "si la loi l'exigeait".

h) Par lettre recommandée du 15 décembre 2005 adressée à « C\_\_\_\_\_ », l'intimée a fait opposition à la résiliation de son contrat de travail et a demandé que les motifs lui en soient indiqués.

i) L'intimée a perçu son salaire jusqu'au 31 octobre 2005.

j) Au début de l'année 2006, l'intimée s'est inscrite au chômage. L'attestation de l'employeur destinée à l'assurance-chômage, datée du 20 janvier 2006, mentionnait comme motif de la résiliation des rapports de travail, une « incompatibilité d'humeur ».

C. a) En date du 16 mars 2006, T\_\_\_\_\_ a assigné, conjointement, C\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ SA, E\_\_\_\_\_ SA, Victoria, Mahé, Seychelles, succursale de Vernier, ainsi que A\_\_\_\_\_, en paiement d'un montant de fr. 35'600.--, soit :

- fr. 6'400.-- à titre de salaire pour les mois de novembre et décembre 2005 ;
  - fr. 19'200.-- à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
  - fr. 10'000.-- à titre d'indemnité pour tort moral,
- le tout avec intérêts.

A l'appui de sa demande, l'intimée a notamment invoqué son arrêt de travail pour maladie du 30 septembre à fin décembre 2005 ainsi que le report du délai de congé au 31 décembre 2005, affirmant, par ailleurs, que les raisons de son licenciement étaient d'ordre privé et n'avaient aucun lien avec les rapports de travail. C'était son

mari, le véritable titulaire ou ayant droit économique des entités qui l'avaient employée, qui avait décidé de la renvoyer, pour des motifs purement personnels.

b) Par courrier du 15 novembre 2006 de leur conseil, les parties assignées par l'intimée ont affirmé que le véritable motif du licenciement de cette dernière était son incapacité à respecter l'horaire de travail (arrivées tardives, départs anticipés, absences "pures et simples"), ainsi que de faire des réparations correctes, ce qui avait entraîné « une chaîne de réclamations de clients et de travaux à refaire, avec évidemment le préjudice correspondant pour l'entreprise ».

Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 30 novembre 2006, l'intimée a notamment affirmé que les motifs de licenciement avancés aujourd'hui par ses parties adverses n'étaient pas « réels », sa lettre de congé intervenant juste après sa décision de quitter le domicile conjugal où elle vivait seule avec sa fille depuis le mois d'octobre 2003, précisant que son mari n'avait pas accepté le fait qu'elle décide d'aller vivre dans un appartement avec sa fille et son ami. Elle avait été licenciée en représailles à son refus de se plier aux exigences de son époux, qui ne voulait pas qu'elle refasse sa vie avec un autre homme, ayant, par ailleurs, subi à cet égard de fortes pressions sur son lieu de travail de la part de son mari. Ces pressions avaient provoqué une dépression nerveuse, qui n'était pas entièrement guérie à ce jour, et qui avait été aggravée par son licenciement. Le fait de ne recevoir aucun salaire pour les mois de novembre et décembre 2005 avait encore péjoré la situation. La détresse financière dans laquelle elle s'était alors trouvée et les soucis ainsi occasionnés avaient provoqué une détérioration de son état de santé.

Au cours de cette audience, A\_\_\_\_\_ a contesté les explications fournies par son épouse, affirmant qu'il avait voulu "bien faire" en mentionnant sur l'attestation destinée au chômage des problèmes d'incompatibilité d'humeur et non pas d'incompétence, et ce afin que sa femme ne soit pas pénalisée. Par ailleurs, il avait pris en charge la moitié des frais du domicile conjugal tant que l'intimée vivait seule avec leur fille, son seul souci étant que cette dernière reste près de lui afin qu'il puisse la voir plus souvent.

c) Le Tribunal a, lors de cette même audience du 30 novembre 2006, procédé à l'audition de quatre témoins, dont les déclarations seront reprises dans la mesure utile ci-dessous.

## **EN DROIT**

1. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

2. Reste litigieuse en appel la question du caractère abusif ou non du licenciement de l'intimée et, le cas échéant, du montant de l'indemnité qui lui a été octroyée à ce titre par les premiers juges.

2.1. Dans son jugement querellé, le Tribunal, après avoir considéré que seule E\_\_\_\_\_ SA avait la légitimation passive - quand bien même c'était A\_\_\_\_\_ qui prenait toutes les décisions concernant l'engagement, la rétribution, les instructions et le licenciement des collaborateurs de la société -, a estimé que le licenciement de l'intimée était abusif. En effet, ce congé intervenait juste après la décision de T\_\_\_\_\_ de quitter le domicile familial, où elle vivait seule avec sa fille, que A\_\_\_\_\_ avait précisément admis vouloir qu'elle reste près de lui. En outre, A\_\_\_\_\_ avait pris l'initiative de proposer à son épouse une formation dans le domaine de la réparation de tapis, qu'elle ne connaissait pas, et l'avait engagée comme réparatrice après seulement six mois de formation au lieu des douze mois prévus contractuellement, alors qu'il fallait au minimum quatre ans pour devenir un professionnel dans ce domaine. Dès lors, A\_\_\_\_\_ ne pouvait pas ignorer que ce laps de temps était insuffisant pour que sa femme soit formée correctement, de sorte qu'il était abusif de reprocher à cette dernière de ne pas posséder les compétences nécessaires pour effectuer le travail pour lequel elle avait été engagée. De surcroît, les griefs d'absence de respect des horaires et de manque de ponctualité de l'intimée étaient « pour le moins sujets à caution », puisque A\_\_\_\_\_ avait travaillé de nombreuses années avec sa femme sans jamais lui adresser d'avertissement au sujet tant de la qualité de son travail que de son assiduité à celui-ci. Au vu du contexte pénible du divorce entre les époux T\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, il apparaissait « comme extrêmement

plausible » que c'étaient les conflits privés entre lesdits époux qui avaient motivé le licenciement de l'intimée. De la sorte, c'était bien la décision de cette dernière de quitter le domicile familial, et non sa prétendue incompétence professionnelle, qui avait motivé son licenciement; ce dernier ayant ainsi trait à une raison inhérente à sa personnalité, et non aux rapports de travail, il était abusif. Dès lors, le Tribunal a considéré qu'il se justifiait d'octroyer à l'intimée une indemnité pour licenciement abusif de quatre mois de salaire, soit la somme de fr. 12'800.-- net, ce qui tenait compte du fait que l'intéressée avait vécu une situation de grande insécurité financière, était restée sans salaire pendant les mois de novembre et décembre 2005 et avait été fortement atteinte dans sa santé suite à son licenciement.

En revanche, les premiers juges ont estimé qu'il n'y avait pas lieu d'accorder à l'intimée une somme à titre de réparation du tort moral qu'elle avait subi à la suite de son congé, dans la mesure où une telle réparation était déjà incluse dans l'indemnité pour licenciement abusif.

2.2. Aux termes de l'art. 335 al. 1er CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif. Est abusif le congé donné pour un des motifs énumérés à l'art. 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 125 III 70 ; ATF 123 III 246, consid. 3b).

En principe, la licéité d'une résiliation ne présuppose pas que soient avancés des motifs particuliers, dès lors que le droit du travail repose sur le principe de la liberté de donner congé (STAEHELIN/VISCHER, Zürcher Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO ; VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, p. 159).

La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (cf. VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 3e éd., p. 236/237). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus de

droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent aux motifs de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur, une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes. Lorsque le caractère difficile d'un travailleur engendre une situation conflictuelle dans l'entreprise, préjudiciable à l'accomplissement du travail, l'employeur ne peut licencier ce travailleur qu'après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'ont pouvait raisonnablement attendre de lui en vue d'améliorer la situation, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs. Si l'employeur omet ces mesures ou s'il se contente de démarches insuffisantes et qu'il procède néanmoins au licenciement, il viole l'obligation de protéger la personnalité du travailleur concerné et le licenciement est alors abusif. En raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut également être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance personnelle de l'employeur (ATF 4C.215/2005 du 20.12.2005, destiné à la publication, consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4 p. 537 ; 125 III 70 consid. 2 p. 72).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif ; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant aux motifs du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994 ; SJ 1993, p. 360 ; ATF 115 II 484, consid. 2b ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO ; SJ 1993, p. 360).

2.3. En l'occurrence, les motifs de licenciement invoqués par l'appelante ont varié au gré des circonstances.

Ainsi, la première raison mentionnée a été une "incompatibilité d'humeur", sans autre précision. Lors de la présente procédure devant le Tribunal des prud'hommes, le licenciement a été motivé par l'incapacité de l'intimée à respecter l'horaire de travail, en raison d'arrivées tardives, de départs anticipés et d'absences "pures et simples" ainsi qu'à effectuer des réparations correctes des tapis, ce qui avait entraîné « une chaîne de réclamations de clients et de travaux à refaire. ».

Enfin, lors de l'audience du 23 juillet 2007 devant la Cour de céans, c'est l'absence de résultats du secteur où l'intimée travaillait dont s'est prévalu l'appelante.

En revanche, l'intimée n'a jamais varié dans ses déclarations concernant les motifs de son licenciement, à savoir une mesure de rétorsion de la part de son mari lorsqu'elle avait décidé de quitter le domicile familial pour s'établir avec sa fille et son ami dans un autre logement.

Dans son appel, E\_\_\_\_\_ SA soutient que le motif du licenciement indiqué dans l'attestation destinée à l'assurance-chômage, à savoir l'incompatibilité d'humeur, est incomplet mais pas inexact, dans la mesure où cela correspondait à la tension « de moins en moins latente, entre A\_\_\_\_\_, directeur de fait et élément irremplaçable de la prospérité de l'entreprise » et l'intimée, compte tenu de leurs dissensions dans le privé, notamment sur la garde de leur enfant, de sorte qu'il n'y avait « pas d'autre choix pour le bien de l'entreprise, où tous sentaient ou constataient l'hostilité réciproque du directeur de fait de l'employée, que de congédier le moins nécessaire ».

Toutefois, il ne résulte pas des témoignages recueillis que les difficultés d'ordre privé entre A\_\_\_\_\_ et son épouse ont eu des répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise ou les relations de l'intimée avec ses collègues.

Par ailleurs, le congé litigieux ne peut avoir eu pour origine l'incompétence professionnelle de l'intimée.

En effet, comme le Tribunal l'a relevé à juste titre, c'est A\_\_\_\_\_ qui a pris l'initiative de proposer à son épouse une formation dans le domaine de la réparation des tapis, puis de l'engager comme réparatrice après six mois de formation seulement, au lieu des douze mois prévus contractuellement chez G\_\_\_\_\_ SA, étant relevé, en outre, qu'il ressort des enquêtes qu'il semble falloir passer quatre ans minimum pour apprendre correctement ce métier (témoignage de J\_\_\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.11.2006, p. 8).

Dans ces conditions, force est de constater que l'intimée n'a pas pu se former suffisamment à son nouveau métier, de sorte que le grief que lui fait l'appelante de n'avoir pas possédé les compétences nécessaires pour effectuer un travail de qualité professionnelle ne saurait être invoqué de bonne foi.

S'agissant de la « chaîne de réclamations de clients et de travaux à refaire » qu'aurait entraîné l'incompétence professionnelle de l'intimée, les enquêtes ont uniquement établi que l'appelante avait perdu un seul client du fait de non-respect des consignes figurant sur le devis par l'intéressée et qu'il avait fallu donner à une autre entreprise un travail que l'intimée n'avait pas terminé (témoignage de J\_\_\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.11.2006, p. 8). Les griefs de l'appelant sur ce point n'apparaissent ainsi pas fondés.

Quant au reproche fait à l'appelante d'avoir été incapable de respecter ses horaires de travail, avec la conséquence d'arrivées tardives, de départs anticipés et d'absences "pures et simples", et ce depuis le début de son engagement en juillet 2005 (PV de CP du 30.11.2006, décl. de A\_\_\_\_\_, p. 4), il résulte certes des enquêtes qu'il arrivait à l'intimée de s'absenter de son poste de travail plusieurs fois dans la journée (témoignages de J\_\_\_\_\_ et de K\_\_\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.11.2006, p. 8-9).

Cependant, A\_\_\_\_\_, propriétaire économique et directeur de fait de l'appelante, n'a jamais adressé à sa femme le moindre avertissement écrit, ni même oral, concernant son absence de respect des horaires de l'entreprise, étant rappelé qu'auparavant les époux avaient travaillé durant plusieurs années ensemble. Dès lors, à l'instar du Tribunal, il faut admettre que l'appelante a toléré les absences de l'intimée à son

poste de travail, de sorte que lesdites absences ne pouvaient pas, sans autre, entraîner son licenciement.

Il résulte ainsi de ce qui précède que l'intimée a rendu vraisemblable que les différents motifs de son licenciement invoqués par son employeur - de fait son mari - étaient fictifs et qu'en réalité c'était sa décision de quitter le domicile familial qui a été à l'origine de son congé.

Ce point de vue est corroboré par la chronologie du déroulement des événements - le congé ayant été notifié juste après cette décision de l'intimée -, ainsi que le souci essentiel de A\_\_\_\_\_ - qu'il a du reste admis - que sa fille reste près de lui afin qu'il puisse la voir souvent, ce qui n'était plus le cas si son épouse déménageait pour aller vivre avec son compagnon, emmenant avec elle leur fille.

De son côté, l'appelante n'a pas établi que les motifs du congé étaient ceux qu'elle a invoqués au cours de la présente procédure.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont retenu le caractère abusif du licenciement de l'intimée.

Il convient, enfin, de préciser que l'audition de A\_\_\_\_\_ - qui, au demeurant, en tant qu'ex-époux, ne peut pas être entendu comme témoin (art. art. 43 al. lit. f LJP) - ainsi que de quatre autres témoins, sollicités par l'appelante, ne se justifie pas. En effet, ces cinq personnes ont toutes été déjà entendues en première instance et l'appelant n'indique pas en quoi leur réaudition serait nécessaire en appel.

Le jugement querellé sera, dès lors, confirmé sur ce point.

3.

3.1.

Selon l'art. 336a CO, l'indemnité due à celui qui est victime d'un licenciement abusif doit être fixée, compte tenu de toutes les circonstances (al. 1), et ne peut pas dépasser un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 2).

Cette indemnité, qui poursuit une double finalité, punitive et réparatrice, est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; elle revêt ainsi un

caractère *sui generis* et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 123 III 391 c. 3).

Le juge doit fixer ladite indemnité en équité, conformément à l'art. 4 CC, en tenant compte notamment de la gravité du manquement du débiteur et sa capacité financière conformément à la fonction punitive de l'indemnité, par application analogique des critères de l'art. 63 du code pénal (ATF 119 II 157 c. 2b), une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3; cf. aussi ATF 123 III 246 consid. 6a p. 255).

3.2. En l'occurrence, le Tribunal a octroyé à l'intimée une indemnité de fr. 12'800.-- net, correspondant à quatre mois de salaire, prenant en considération la nature à la fois punitive et réparatrice de l'indemnité prévue à l'art. 336 a al. 2 CO, la grande insécurité financière vécue par l'intimée, restée sans salaire durant les mois de novembre et décembre 2005, ainsi que l'atteinte à la santé qu'elle a subie à la suite de son licenciement.

L'appelante taxe d'arbitraire le montant fixé par les premiers juges, faisant valoir à cet égard la brièveté de la durée de l'emploi, ainsi que le refus de l'intimée de parer aux conséquences financières de son congé, en refusant de travailler, au mois d'octobre 2005, dans les locaux d'une autre entreprise, mais pour le compte de E\_\_\_\_\_ SA.

3.3. Il est vrai que les rapports de travail entre les parties n'ont duré que six mois.

Par ailleurs, au mois de décembre 2005, l'intimée a certes répondu à une collègue de travail qu'elle n'était pas intéressée par la place au sein de l'entreprise L\_\_\_\_\_ que celle-ci lui avait signalée (témoignage de K\_\_\_\_\_, PV d'enquêtes du 30.11.2006, p. 10). Toutefois, s'agissant de cette place, l'intimée a expliqué, sans avoir été contredite sur ce point par l'appelante (PV de CP du 30.11.2006, p. 11) qu'elle s'était rendue auprès de ladite entreprise, à Rolle, au mois de mars 2006, et que sa candidature n'avait pas été retenue, car « ils ne cherchaient pas de réparatrice de tapis ».

Dans ces conditions, eu égard à la durée des rapports de travail, aux effets économiques du licenciement abusif dont l'intimée a été l'objet et des conséquences que cela a entraîné sur sa santé, aux motifs - ne méritant aucune considération - ayant motivé A\_\_\_\_\_ à licencier son épouse, ainsi qu'à la modicité de la rémunération mensuelle de l'intéressée, l'octroi d'une indemnité de quatre mois de salaire apparaît adaptée aux circonstances du cas d'espèce et, partant, justifiée.

Le jugement entrepris sera, dès lors, également confirmé sur ce point.

4. La valeur litigieuse étant inférieure à fr. 30'000.--, il n'y a pas lieu à perception d'un émolument (art. 60 al. 1 LJP).

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des Prud'hommes, groupe 1

#### **A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté par E\_\_\_\_\_ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 28 mars 2007 dans la cause C/6675/2006-1.

#### **Au fond :**

Le rejette et confirme la décision entreprise.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président