

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 14 avril 2014

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : M. Giroud et Mme Charif Feller  
Greffière : Mme Gabaz

\*\*\*\*\*

**Art. 319, 335 et 336 CO**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **B.\_\_\_\_\_ SÀRL**,  
à Bussigny, défenderesse, contre le jugement rendu le 19 décembre 2013  
par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la  
cause divisant l'appelante d'avec **P.W.\_\_\_\_\_**, à Renens, demanderesse,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 19 décembre 2013, adressé aux parties le 16 janvier 2014 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande de P.W.\_\_\_\_\_ tendant à ce que B.\_\_\_\_\_ Sàrl soit sa débitrice et lui doive paiement du montant brut de 16'200 fr. avec intérêt à 5% à compter du 31 janvier 2012 (I), dit que B.\_\_\_\_\_ Sàrl est la débitrice de P.W.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement des montants de 7'500 fr., montant net, plus intérêt à 5% à compter du 1<sup>er</sup> février 2012, et de 200 fr., montant brut, plus intérêt à 5% à compter du 1<sup>er</sup> février 2012 (II), débouté les parties de toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu le jugement sans frais, ni dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que le courrier du 3 août 2011 adressé par B.\_\_\_\_\_ Sàrl à P.W.\_\_\_\_\_ contenait une résiliation des rapports de travail; cette résiliation était nulle car signifiée pendant une période de protection. S'agissant de la résiliation des rapports de travail intervenue le 13 décembre 2011, le Tribunal a retenu qu'elle constituait des représailles à la suite de revendications salariales présentées par P.W.\_\_\_\_\_ et qu'elle était ainsi contraire aux règles de la bonne foi. Les premiers juges ont dès lors octroyé à P.W.\_\_\_\_\_ une indemnité équivalente à trois mois de salaire pour congé abusif. Ils ont en outre jugé que cette résiliation du 13 décembre 2011 avait rendu caduc l'accord intervenu par oral entre les parties en septembre/octobre 2011. L'avenant du 19 novembre 2011 devait dès lors s'appliquer et le salaire de P.W.\_\_\_\_\_ pour le mois de janvier 2012 être fixé à 2'500 fr. brut.

**B.** Par acte du 19 février 2014, B.\_\_\_\_\_ Sàrl a interjeté appel contre ce jugement concluant principalement à sa réforme en ce sens que la demande de P.W.\_\_\_\_\_ est intégralement rejetée, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Dans sa réponse du 4 avril 2014, P.W. \_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** N. \_\_\_\_\_ Sàrl en liquidation est une société à responsabilité limitée inscrite au registre du commerce depuis le 4 mai 2004. Z. \_\_\_\_\_ en est l'associé-gérant président.

B. \_\_\_\_\_ Sàrl est une société à responsabilité limitée inscrite au registre du commerce depuis le 28 juin 2010 et a son siège à Bussigny. Z. \_\_\_\_\_ en est l'associé-gérant président avec signature individuelle. O. \_\_\_\_\_ en est associée avec signature collective à deux.

**2.** Par contrat de travail du 21 juillet 2006, N. \_\_\_\_\_ Sàrl a engagé dès le 21 août 2006 P.F. \_\_\_\_\_ (devenue par mariage P.W. \_\_\_\_\_) en qualité de vendeuse pour son magasin de Lausanne. Son horaire de travail était de 40 heures par semaine pour un revenu mensuel brut de 4'400 fr., versé douze fois l'an. Le délai de résiliation était d'un mois moyennant un préavis d'un mois.

Durant l'année 2009, P.W. \_\_\_\_\_ a diminué son taux d'activité à 80%. La base de calcul de son revenu était de 4'600 fr. brut à 100%.

Par avenant du 19 novembre 2010, le contrat de travail de P.W. \_\_\_\_\_ a été transféré de la société N. \_\_\_\_\_ Sàrl à la société B. \_\_\_\_\_ Sàrl, P.W. \_\_\_\_\_ étant engagée en qualité de responsable de magasin à 80% pour un revenu mensuel brut de 4'000 fr., soit 5'000 fr. à 100%. Son lieu de travail était à Renens.

**3.** Le 14 juillet 2011, P.W.\_\_\_\_\_ a accouché de son deuxième enfant et a, depuis lors, été en congé maternité.

**4.** A la suite de cette naissance, P.W.\_\_\_\_\_ a indiqué à son employeur souhaiter reprendre son activité après son congé maternité, soit dès le 20 octobre 2011, à 50%.

Le 3 août 2011, Z.\_\_\_\_\_ lui a adressé le courrier suivant:

" (...) Nous acceptons votre demande ce jusqu'au 31 décembre 2011. Vous comprendrez aisément qu'il n'est pas possible d'assumer le poste de responsable de boutique tel que votre contrat le mentionne avec un taux d'activité de 50%. Nous mettrons donc un terme à votre contrat pour l'échéance du 31 décembre 2011. Lors de votre reprise de votre reprise (sic) d'activité nous sommes ouverts à discuter selon votre besoin d'une collaboration différente selon le taux d'activité que vous souhaitez exercer et le poste que nous pourrions alors vous proposer avec les conditions afférentes. (...)"

P.W.\_\_\_\_\_ allègue ne pas avoir saisi le sens de cette correspondance.

Souhaitant obtenir des informations sur le calcul de son droit aux vacances, ainsi que sur ses horaires de travail, P.W.\_\_\_\_\_ a envoyé en septembre et octobre 2011 plusieurs courriels aux responsables de B.\_\_\_\_\_ Sàrl. Ces courriels sont pour la plupart restés sans réponse.

Lors d'un entretien téléphonique, Z.\_\_\_\_\_ aurait proposé à P.W.\_\_\_\_\_ de signer un avenant à son contrat de travail aux termes duquel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, elle redevenait vendeuse pour un salaire mensuel brut de base de 4'600 fr., à un taux d'activité de 50%. P.W.\_\_\_\_\_ aurait accepté cette proposition oralement.

Dans un courriel du 24 octobre 2011, O.\_\_\_\_\_ a confirmé à P.W.\_\_\_\_\_ la reprise de son travail le 7 novembre 2011, à un taux de 50%, moyennant un salaire mensuel brut de 4'500 fr. pour un plein temps. P.W.\_\_\_\_\_ aurait contacté O.\_\_\_\_\_ pour l'informer qu'elle percevait quand elle était vendeuse un salaire brut de 4'600 fr. pour un 100% et

qu'elle souhaitait dès lors obtenir ce même salaire de base dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Sa demande aurait été acceptée.

**5.** La fiche de salaire de P.W.\_\_\_\_\_ des mois d'octobre et novembre 2011 mentionnent sous la rubrique "date de sortie" la date du 31 décembre 2011.

**6.** Par courrier du 28 novembre 2011, P.W.\_\_\_\_\_ a écrit ce qui suit à B.\_\_\_\_\_ Sàrl:

"(...) Suite à votre dernier décompte salaire du mois de novembre 2011, j'ai remarqué que le salaire a été calculé sur une base de 4'600 CHF brut alors que jusque à [sic] la fin du mois de décembre 2011, je suis toujours rémunérée sur une base de 5'000 CHF brut.

Comme convenu est (sic) attesté par votre courrier du 3 août 2011, mon contrat actuel en tant que responsable de boutique avec un salaire de 5'000 CHF brut prendra fin le 31 décembre 2011, date à laquelle mon nouveau contrat en tant que vendeuse avec un salaire de 4'600 CHF brut entrera en vigueur.

Pensant qu'il s'agit d'une simple erreur de comptabilité, je vous prie de procéder aux corrections et de versé (sic) le solde résiduel sur mon compte bancaire. (...)"

Le 13 décembre 2011, B.\_\_\_\_\_ Sàrl a répondu ce qui suit à P.W.\_\_\_\_\_:

"(...) Pour faire suite à notre courrier du 3 août 2011 et le vôtre du 28.11, nous vous confirmons la résiliation de votre contrat de travail pour le 31 janvier 2012. (...)

De plus, et pour faire suite à votre courrier du 28.11 concernant votre salaire de novembre, nous vous informons qu'une erreur s'est également produite sur votre salaire de base car celui-ci est effectivement de CHF 5'000.- jusqu'au 31.12.2011 et de CHF 4'600.- pour le mois de janvier 2012.

Nous vous prions de nous excuser pour cette erreur qui sera modifiée sur votre salaire de décembre 2011. Par ailleurs, nous ne pouvons pas à ce jour vous confirmer qu'un nouveau contrat sera établi par la suite contrairement à ce que vous mentionnez dans votre courrier. En effet, la conjoncture économique nous impose de prendre des dispositions de restrictions de personnel et nous ne pourrions vous apporter une décision définitive à ce sujet qu'autour du 15 janvier 2012. (...)"

Le 17 décembre 2011, P.W.\_\_\_\_\_ s'est opposée à son licenciement invoquant le caractère abusif et discriminatoire du congé donné le 3 août 2011 pendant son congé maternité.

Par réponse du 22 décembre 2011, Z.\_\_\_\_\_ a indiqué à P.W.\_\_\_\_\_ que le congé avait été donné le 13 décembre 2011, soit au-delà du délai de protection et qu'il l'avait informée, dans son courrier du 3

août 2011, qu'ils discuteraient de son taux d'activité dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais qu'en l'état, au vu de la conjoncture, il ne pouvait pas la garder à son service que ce soit à 50 ou à 80%.

Le 3 janvier 2012, Z.\_\_\_\_\_ et P.W.\_\_\_\_\_ ont eu un entretien. A cette occasion, Z.\_\_\_\_\_ a proposé à P.W.\_\_\_\_\_ un poste de vendeuse dans son magasin de Vevey à un taux de 80%, pour un revenu mensuel brut de base de 4'600 francs.

Le 7 janvier 2012, P.W.\_\_\_\_\_ a réitéré son opposition au congé et a fait une contre-proposition à l'offre de Z.\_\_\_\_\_, soit de continuer à travailler à un taux de 80% et aux mêmes conditions salariales qu'avant son congé maternité.

Par courrier du 19 janvier 2012, Z.\_\_\_\_\_ a maintenu le congé et pris acte du fait que P.W.\_\_\_\_\_ refusait la proposition du 3 janvier 2012.

La fiche de salaire de P.W.\_\_\_\_\_ pour le mois de janvier 2012 fait état d'un salaire mensuel brut à 50% de 2'300 francs.

**7.** Par demande du 25 juin 2012, P.W.\_\_\_\_\_ a conclu à ce que B.\_\_\_\_\_ Sàrl soit reconnue sa débitrice d'un montant de 16'200 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 31 janvier 2012.

Par réponse du 16 août 2012, B.\_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au rejet.

P.W.\_\_\_\_\_, assistée de son conseil, ainsi que pour B.\_\_\_\_\_ Sàrl, son conseil, ont été entendus le 10 décembre 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. A cette occasion, B.W.\_\_\_\_\_, époux de P.W.\_\_\_\_\_, a été entendu en qualité de témoin.

**En droit :**

**1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135).

**3. a)** L'appelante conteste avoir résilié de manière abusive le contrat de travail la liant à l'intimée. Elle a agi pour des raisons économiques, hors du délai de protection et selon les termes convenus dans le contrat de travail, de sorte que le congé notifié l'a été valablement.

**b)** En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un

licenciement (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2a; Wyler, Droit du travail, 2<sup>e</sup> éd., 2008, p. 531). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194 et la réf. citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 c. 3d; ATF 111 II 242 c. 2a).

Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO).

En outre, d'après l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition

visé le congé de représailles, ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., 2011, n. 7 ad art. 336 CO; Staehelin/Vischer, in Zürcher Kommentar, 1996, n. 24 ad art. 336 CO; Wyler, op. cit., p. 547; Zoss, op. cit., p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, in SJ 1995 p. 797 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (SJ 1993 p. 360 c. 3a). Il faut préciser que la résiliation donnée en raison d'un empêchement de travailler dû à la maladie après l'écoulement du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'est pas abusive (ATF 123 III 246, JT 1998 I 300).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse, RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A\_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; ATF 130 III 699; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2). Ainsi, 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 corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices" (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193; JAR 1996, p. 201; SJ 1993, p. 360 c. 3a; Wyler, op. cit., p. 533). 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, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003; Wyler, loc. cit.). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200).

**c)** Il est inexact d'affirmer, comme l'ont fait les premiers juges, que le courrier adressé le 3 août 2011 à l'intimée contenait une résiliation de son contrat de travail pour le 31 décembre 2011, résiliation nulle car adressée durant une période de protection au sens de l'art. 336c CO. Dans ce courrier, mal reproduit par les premiers juges, l'appelante indiquait en réalité à l'intimée, qui travaillait à 80% pour un salaire mensuel brut de 4'000 fr., soit un salaire mensuel brut de 5'000 fr. à 100%, qu'elle acceptait de réduire son taux d'activité à 50% à compter de sa reprise d'activité à l'issue de son congé de maternité jusqu'au 31 décembre 2011 et qu'elle mettrait fin à son contrat pour le 31 décembre 2011. L'appelante ne mettait ainsi pas fin aux rapports de travail des parties, la phrase topique étant rédigée au futur ("Nous mettrons donc un terme à votre contrat pour l'échéance du 31 décembre 2011"), mais informait l'intimée que son contrat de travail ne pouvait perdurer aux conditions souhaitées, soit à 50%, au-delà du 31 décembre 2011 et qu'elle était, dans la mesure de ses possibilités, prête à discuter d'une autre forme de collaboration. Cette discussion est d'ailleurs intervenue entre les parties après la reprise de travail de l'intimée le 7 novembre 2011 comme cela ressort du courriel de l'appelante du 24 novembre 2011. Les parties sont ainsi convenues de modifier le contrat de l'intimée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 en ce sens qu'elle quittait son poste de responsable pour occuper à nouveau la fonction de vendeuse à 50% pour un salaire de base de 4'600 fr. brut à

100%. Les courriers des 28 novembre et 13 décembre 2011 l'attestent. Malgré les termes utilisés par les parties, ces modifications ne constituaient pas une résiliation du contrat de travail de l'intimée et la conclusion d'un nouveau contrat, mais un avenant, du même type que les précédents avenants conclus par les parties portant sur la diminution du taux d'activité de l'intimée, puis sur son augmentation de salaire ou encore sur son changement de poste.

S'agissant plus particulièrement du courrier du 13 décembre 2011, il ne peut être qualifié, contrairement à l'avis des premiers juges, de congé-représailles. Le fait que l'intimée ait, dans son courrier du 28 novembre 2011, relevé une erreur de calcul concernant son salaire jusqu'au 31 décembre 2011 et exigé que celui-ci soit fixé sur une base de 5'000 fr. à 100% et non de 4'600 fr. ne constitue pas le motif qui a conduit l'appelante à résilier le contrat de travail qui les liait. L'appelante n'a en effet formé aucune opposition aux prétentions de l'intimée, confirmant au contraire immédiatement ces dernières dans son courrier du 13 décembre 2011 ("De plus, et pour faire suite à votre courrier du 28.11 concernant votre salaire de novembre, nous vous informons qu'une erreur s'est également produite sur votre salaire de base car celui-ci est effectivement de CHF 5'000.- jusqu'au 31.12.2011 et de CHF 4'600.- pour le mois de janvier 2012"). Le motif - lié à la "conjuncture économique" - invoqué par l'appelante dans son courrier du 13 décembre 2011 à l'appui du licenciement de l'intimée n'était pas nouveau. L'appelante avait déjà informé l'intimée qu'il n'était pas certain que son contrat puisse se prolonger au-delà du 31 décembre 2011. Certes, il aurait été plus adéquat de ne pas traiter le calcul du salaire et la résiliation dans un même courrier. Cela ne suffit cependant pas à remettre en doute la réalité du motif invoqué par l'appelante à l'appui du congé. Cela d'autant moins que l'appelante a informé l'intimée qu'une solution pourrait encore se présenter d'ici à la mi-janvier 2012, date à laquelle des décisions définitives devaient être prises s'agissant du personnel et qu'elle lui a, en outre, proposé par la suite un poste dans un autre magasin. Ces éléments attestent d'un licenciement pour motifs économiques.

Partant, et contrairement à l'appréciation des premiers juges, le congé n'était pas contraire à la bonne foi. Il y aurait eu abus si l'appelante avait invoqué des difficultés économiques alors que le véritable motif avait trait à la maternité de l'intimée. Il résulte toutefois de ce qui précède que les modifications du contrat de travail à l'issue du congé de maternité de l'employée avaient déjà été acceptées par les deux parties au moment où elles étaient convenues de la réduction du temps de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Par ailleurs, il n'est pas vraisemblable que le congé soit lié aux prétentions formulées par l'intimée dans sa lettre du 28 novembre 2011, relatives à la fixation de sa rémunération sur une base de 5'000 fr. à 100% et non de 4'600 fr. jusqu'au 31 décembre 2011, celles-ci ayant, comme déjà relevé ci-dessus, tout de suite été admises par l'appelante. Le congé signifié le 13 décembre 2011 pour le 31 janvier 2012, soit dans le respect du délai de résiliation, était donc valable.

Bien fondé, l'appel doit être admis sur ce point.

**4.** L'appelante conteste encore devoir à l'intimée une somme brute de 200 fr. sur son salaire de janvier 2012.

Le tribunal a retenu que l'accord oral intervenu entre les parties fin octobre/début novembre 2011, selon lequel le salaire de l'intimée était fixé à 4'600 fr. brut, soit un montant de 2'300 fr. pour une activité à mi-temps, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, était devenu caduc en raison de la résiliation des rapports de travail le 13 décembre 2011. Les conditions de travail de l'intimée devaient donc être régies, jusqu'à leur terme, par l'avenant du 19 novembre 2010.

Cette opinion ne peut être suivie. Certes, il a été mis fin au contrat de travail liant les parties le 13 décembre 2011, mais cela ne rend pas pour autant caduc les modifications qui y avaient été apportées, dès lors qu'elles n'étaient aucunement conditionnées à la poursuite des relations contractuelles entre les parties. De plus, à aucun moment, l'intimée a fait valoir que son accord à ses modifications aurait été vicié. Il

y a donc bien eu échange de manifestations de volonté réciproques et concordantes des parties (art. 1 CO) sur cette question. L'intimée l'a confirmé dans son courrier du 28 novembre 2011. En contestant son congé, l'intimée s'est opposée à la fin de ses rapports de travail et non aux conditions de ceux-ci en janvier 2012. C'est donc à tort que les premiers juges ont admis que son salaire pour ce mois était de 2'500 fr. brut en lieu et place de 2'300 fr. brut, comme convenu.

**5.** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que la demande présentée par P.W. \_\_\_\_\_ est rejetée.

S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimée versera à l'appelante la somme de 1'000 fr. (art. 95 al. 1, 106 al. 1 et 111 al. 2 CPC; art. 3 al. 1 et 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est admis.

**II.** Le jugement est réformé aux chiffres I et II de son dispositif comme il suit:

"I. La demande est rejetée.

II. supprimé"

Le jugement est confirmé pour le surplus.

**III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires.

**IV.** P.W. \_\_\_\_\_ doit verser à B. \_\_\_\_\_ Sàrl la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**V.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Jean-Christophe Oberson (pour B. \_\_\_\_\_ Sàrl),
- Me Estelle Chanson (pour P.W. \_\_\_\_\_).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF).

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :