

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 5 septembre 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Abrecht et Mme Crittin Dayen
Greffier : Mme Nantermod Bernard

Art. 337c al. 1 et 3 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **E.**_____, à Brent, demanderesse, contre le jugement rendu le 14 mai 2014 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant _____ l'appelante d'avec **B.**_____, à Montreux, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 27 mars 2013, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 14 mai 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a condamné B._____ à payer à E._____ la somme de 887 fr. brut sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 14 août 2012, à titre de salaire afférent aux vacances et rejeté toutes autres et plus amples conclusions, ce jugement étant rendu sans frais ni dépens.

Retenant en substance que l'employée avait abandonné son poste de travail le 14 août 2012, le tribunal a rejeté la conclusion de la demanderesse en paiement du salaire auquel elle aurait pu prétendre si les rapports de travail avaient cessé de manière ordinaire ; partant, il ne s'est pas prononcé sur la question du temps d'essai. Les premiers juges ont ensuite alloué à la demanderesse un montant correspondant aux vacances que celle-ci n'avait pas prises durant la durée des rapports de travail, calculé sur la base d'une moyenne de 39 heures par semaine, et ont rejeté les prétentions liées au treizième salaire et aux heures supplémentaires pour le motif qu'elles n'étaient pas établies.

B. Par acte du 16 juin 2014, accompagné de deux pièces de forme, E._____ a fait appel de ce jugement et a conclu, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que B._____ soit reconnue sa débitrice de la somme brute de 7'335 fr. 45, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012, et de la somme nette de 3'552 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012. Subsidiairement, elle a conclu à ce que le jugement querellé soit annulé et renvoyé au tribunal de première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Dans sa réponse du 4 août 2014, B._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, 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. B._____, dont le siège est à Montreux, est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 4 mars 2011. Elle a notamment pour but l'exploitation d'une boutique de vêtements et accessoires et toutes opérations mobilières et immobilières en relation directe ou indirecte avec le but social.

Au mois de juin 2012, E._____ a déposé son dossier de candidature auprès de B._____, accompagné d'un *curriculum vitae* mentionnant qu'elle pratiquait trois langues.

Le 26 juin 2012, B._____ a contacté E._____ pour lui proposer un rendez-vous. L'entretien a eu lieu le jour même, en présence de [...], associé-gérant de la société, de son épouse [...], d'E._____ et de son mari [...], qui a dirigé l'entretien et répondu aux questions. Au terme de celui-ci, les parties ont conclu oralement un contrat de travail de durée indéterminée. Elles sont convenues d'un salaire horaire brut de 23 fr., vacances comprises. D'après [...], entendu par le Tribunal de Prud'hommes, le salaire horaire incluait les vacances et le treizième salaire et la discussion du 26 juin 2012 n'a pas porté sur la durée du temps d'essai ; selon [...], également entendue par les premiers juges, les parties ont parlé ce jour-là d'un temps d'essai de trois mois, mais jamais d'un treizième salaire. E._____ allègue avoir été engagée au taux de 60% ; selon [...], celle-ci devait travailler à 50% et « à la demande pour certaines occasions ; cela explique les horaires de juillet et août ».

2. E._____ a débuté son activité au sein de B._____ le 27 juin 2012, lendemain de son engagement.

3. [...] est une cliente régulière de la boutique, qu'elle fréquente à quinzaine. A trois reprises, lorsqu'elle s'est rendue à la boutique l'après-midi, elle n'a pas été servie par E. _____ qui était « sur son téléphone ».

Jusqu'au 14 août 2012, [...] n'a eu aucun problème particulier avec E. _____, hormis le comportement envers les clients, et les relations étaient cordiales. [...] a relevé que son épouse était contente de son travail.

4. Le mardi 14 août 2012, [...] a remis à E. _____ son contrat de travail écrit. En le feuilletant, l'employée a remarqué qu'il mentionnait un temps d'essai de trois mois, ce qu'elle a contesté avoir accepté lors de l'entretien du 26 juin 2012. Le contrat écrit n'a pas été signé.

Le même jour, E. _____ a fait une erreur de caisse de 159 fr. 80. [...] lui en a fait la remarque et lui a reproché son comportement peu serviable envers la clientèle. Des mots ont eu lieu. E. _____ allègue avoir été remerciée par [...], qui lui aurait demandé de rendre les clés, de partir en raison de cette erreur et de ne pas revenir. Selon [...], son employée lui aurait affirmé ne pas avoir besoin de travailler et aurait quitté la boutique après qu'elle l'aurait informée que si elle voulait s'arrêter, elle devait donner sept jours de préavis prévu par le contrat écrit ; ce départ la mettait dans une situation difficile car elle devait partir en vacances avec son mari ; des connaissances les ont remplacés.

Le lendemain 15 août 2012 était jour de congé d'E. _____, qui ne s'est pas présentée à son lieu de travail.

Le surlendemain 16 août 2014, E. _____ s'est rendue à la boutique. [...] soutient que celle-ci n'est arrivée qu'à 11 heures 15 alors que le magasin ouvrait à 10 heures. Selon [...], son épouse est allée travailler à 10 heures, mais elle n'avait pas la clé et il lui a conseillé d'attendre l'arrivée de [...].

E._____ a proposé à [...] de reprendre le travail, ce que cette dernière a refusé en la menaçant d'appeler la police si elle ne partait pas.

[...] tient un commerce proche de celui des époux [...] et s'y rend régulièrement lorsque [...] s'y trouve. Cette dernière lui a dit qu'E._____ avait jeté les clés le 14 août 2012 au soir, mais qu'elle était revenue le lendemain ou le surlendemain travailler.

5. Par lettre adressée le même jour à B._____, E._____ a contesté son licenciement immédiat. Elle reconnaissait qu'elle avait fait une erreur de caisse le 14 août 2014, dont elle s'excusait en rappelant qu'elle débutait et peinait à effectuer diverses tâches en même temps (encaissement par carte bancaire, rangement, dépoussiérage des vitrines etc.). Elle rappelait qu'elle avait proposé de déduire de son salaire le montant de 159 fr. correspondant à la marchandise qu'elle avait omis d'encaisser auprès d'une cliente, mais qu'elle s'était vu répondre par [...] que c'était son dernier jour de travail, que le montant lui serait déduit de son salaire, qu'elle devait lui remettre la clé du magasin et qu'on n'avait plus besoin d'elle. Elle ajoutait que lorsqu'elle s'était présentée à son travail le 16 août 2012, [...] lui avait demandé de partir pour le motif que c'était elle-même qui avait cessé de travailler le 14 août précédent.

B._____ y a répondu en ces termes, par courrier non daté :

« (...)

Suite à votre lettre du 16.08.2012, Madame, vous ne correspondez pas au profil souhaité par notre boutique. Après environ un mois et demi vous dans la société vous avez fait plusieurs erreurs successifs dont la dernière ou vous n'avez pas finalisé le paiement ce qui nous a entraîné une perte de 150.80 Frs. qui sera bien entendu déduit de votre salaire. Votre total manque d'intérêt pour apprendre votre travail (toute la journée sur votre natel). En plus sur votre CV vous nous avez mentis sur les langues que vous pratiquez (très mal le français).

Je vous rappelle que c'est vous qui avez décidé de partir en prétextant que vous ne travaillez pas pour un patron femme mais vous vouliez un patron

homme selon vos propre terme car vous ne vous entendez pas avec les femmes et vous nous avez donné la clé de la boutique (...) ».

6. Par requête de conciliation du 16 août 2012 adressée au Tribunal de Prud'hommes du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois, E._____ a ouvert action à l'encontre de B._____. Par courrier du 20 août 2012, la présidente de l'autorité saisie en a pris acte et l'a invitée à préciser ses conclusions.

7. Le 24 août 2012, B._____ a rempli à l'intention de l'assurance-chômage l'attestation de l'employeur, dans laquelle elle a indiqué que la société avait résilié le rapport de travail le 14 août 2012 pour le jour même pour les motifs suivants : « Ne correspond pas à notre profil, erreur de caisse, pas assez motivée, manque d'initiative ».

8. La fiche de salaire d'E._____ pour la période du 27 au 30 juin 2012 mentionne un salaire brut de 736 fr. correspondant à 32 heures de travail rémunérées 23 fr. l'une, dont à déduire 86 fr. 70 de charges sociales, pour un gain net de 649 fr. 30. La prénommée a effectué 154.45 heures en juillet 2012. Son bulletin de salaire pour ce mois fait état d'un montant brut de 3'552 fr. 35. Après déduction des charges sociales (418 fr. 47), un montant net de 3'133 fr. 90 lui a été versé. Le 1^{er} septembre 2012, B._____ a établi le bulletin de salaire d'E._____ pour la période du 1^{er} au 14 août 2012. Il en ressort que l'employée a effectué 76.15 heures et qu'un montant brut de 1'751 fr. 45, correspondant à un gain net de 1'185 fr. 35 lui a été versé.

E._____ a ainsi effectué en moyenne 39 heures par semaine. Elle allègue avoir effectué 7 heures 15 supplémentaires qui ne lui ont pas été compensées par du temps libre, ni rémunérées. Elle en a parlé à son mari qui a déclaré ne pas pouvoir les confirmer, ajoutant que « [sa] femme a tenu un décompte des heures sur son téléphone mais n'a rien montré à son patron car nous faisons confiance à ces gens ».

Il ressort enfin des bulletins de salaires établis pour les mois de juin, juillet et août 2012 qu'E. _____ n'a pas pris de vacances durant son engagement.

9. Le 18 septembre 2012, E. _____ a précisé ses conclusions, totalisant un montant net de 10'677 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012 : 1'800 fr. (salaire brut du 14 au 31 août 2012), 3'552 fr. (délai de congé d'un mois), 888 fr. (part au 13^e salaire 2012), 885 fr. (part aux vacances 2012) et 3'552 fr. (indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO). Elle requérait également la délivrance d'un certificat de travail.

Le 23 octobre 2012, la procédure de conciliation introduite le 17 août 2012 n'ayant pas abouti, la Présidente du Tribunal de l'Est vaudois a délivré à E. _____ une autorisation de procéder.

Par demande du 23 janvier 2013, E. _____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que B. _____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme brute de 7'335 fr. 45, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012, ainsi que de la somme nette de 3'552 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012, et lui délivre un certificat de travail.

Par réponse du 18 mars 2013, B. _____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

10. Les parties et leurs conseils ont été entendus à l'audience du 20 mars 2013. A cette date, E. _____ n'avait toujours pas retrouvé d'emploi.

La conciliation, tentée à l'audience, a partiellement abouti en ce sens que B. _____ s'est engagée à remettre à E. _____ un certificat de travail comportant notamment l'appréciation suivante : « Nous avons été satisfaits des services rendus par E. _____ et nous avons pu bénéficier de ses excellentes connaissances en arabe. »

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 du 19 décembre 2008; RS 272]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées, à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions chiffrées supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134-135).

Cela étant, dès lors que selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le

premier juge -, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

3. Le premier grief tient à l'abandon de poste au sens de l'art. 337d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), contesté par l'appelante (employée), qui fait état d'un licenciement immédiat injustifié.

3.1 L'art. 337d al. 1 CO prévoit que, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité. Cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 c. 3a ; 112 II 41 c. 2).

Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier doit, dans les situations peu claires, adresser au second une mise en demeure de reprendre le travail (TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 c. 3b/aa et références). La décision du travailleur d'abandonner son emploi peut être expresse, ce qui est le cas, par exemple, lorsque le travailleur indique clairement qu'il n'entend pas réintégrer son poste et informe son employeur qu'il a restitué les différentes clés de l'établissement en sa possession (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 1 ad art. 337d CO p. 575). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.339/2006

du 21 décembre 2006 c. 2.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^e éd., 2012, n. 2 ad art. 337d CO, p. 790 ; Carruzzo, op. cit., p. 576).

Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'il n'y avait pas abandon d'emploi dans un cas où un travailleur, sous l'emprise de l'emportement et de la colère à la suite d'une altercation avec l'employeur, avait quitté les lieux, en emportant du matériel et ses affaires personnelles, ainsi que certains documents devant lui permettre de calculer sa participation au chiffre d'affaires et en déclarant qu'il ne reviendrait plus, mais qui, après avoir consulté un médecin, était revenu chez l'employeur quelques heures plus tard, en remettant un certificat d'incapacité de travail et qui, deux jours plus tard, s'était à nouveau présenté chez l'employeur pour exprimer sa volonté de reprendre le travail (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2000 p. 227).

Dans un arrêt vaudois du 13 décembre 2000, la Chambre des recours a retenu qu'après une absence de deux à quatre jours, l'employeur était en droit d'admettre une rupture définitive des rapports contractuels, étant précisé que, si le travailleur portait à la connaissance de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il n'entendait pas rompre le contrat, il n'y avait pas lieu d'admettre une résiliation immédiate de sa part (JAR 2002 p. 297 c. 4). Dans un arrêt plus récent, la Cour de céans a considéré qu'une absence de douze jours ne suffisait pas à admettre un abandon d'emploi de la part du travailleur (CACI 15 septembre 2011/254 c. 3. b/bc).

3.2 La défenderesse (employeur) a plaidé l'abandon de poste, ce qui a été retenu par les premiers juges. Il ressort du jugement entrepris que « le Tribunal a acquis la conviction par les éléments apportés en audience et les témoignages qu'il s'agit dans ce cas d'un abandon de poste et non d'un licenciement immédiat sans juste motif. La conviction a été emportée, notamment, par le fait que la défenderesse n'avait aucun intérêt à mettre un terme immédiat aux rapports de travail la liant avec son employées (sic), ce pour la bonne raison qu'ils devaient partir en

vacances ». Les premiers juges ont également fait état d'une motivation chancelante de l'employée à travailler et de son attitude peu professionnelle. S'ils ont indiqué que l'employée « a bien fait mine de revenir pour la forme », ils ont néanmoins relevé qu'elle n'avait pas la ferme intention de reprendre son poste.

L'appréciation des premiers juges ne convainc pas. Il ressort clairement du témoignage d'[...], sur lequel les premiers juges ont pris appui, que l'appelante s'est présentée à son poste de travail le surlendemain de l'altercation litigieuse, ce qui est propre à infirmer l'abandon de poste, sans qu'il importe que l'employée ait agi sur le conseil de son mari. Dans la mesure où l'appelante a offert ses services à l'employeur, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a eu abandon de poste. On ne voit d'ailleurs pas sur quel élément les premiers juges se sont fondés pour retenir que l'employée « n'avait pas la ferme intention de reprendre son poste ». [...] a même reconnu qu'E._____ s'était présentée à son lieu de travail (elle s'en est du reste ouverte au témoin [...]) et qu'elle l'avait prévenue que si elle ne partait pas, elle appellerait la police. Les magistrats n'ont enfin nullement fait état de l'attestation de B._____, dans laquelle l'employeur a indiqué à l'assurance-chômage, le 24 août 2012, qu'il avait mis un terme au contrat, ce qui est significatif.

Si l'attitude de l'employée, qualifiée de peu motivée, a pu guider l'employeur à mettre un terme à la relation contractuelle, on ne saurait en déduire un abandon de poste au regard de la jurisprudence précitée. Il en va de même du moment « éminemment inopportun pour se séparer » de l'employée, comme l'ont retenu les premiers juges, ce à plus forte raison que l'employeur n'a eu aucune peine à trouver des connaissances pour se faire remplacer. De telles circonstances ne permettent pas de prouver que l'employée ait entendu quitter sans délai son emploi.

Quoi qu'en dise l'intimée, il n'y a rien à déduire du fait que les clés de la boutique aient été laissées sur place le 14 août 2014, dès lors

que l'on ignore quels sont les éléments qui ont motivé le dépôt de celles-ci. [...] a d'ailleurs indiqué avoir demandé la clé à l'employée, après que celle-ci a déclaré ne plus vouloir travailler dans la boutique. Or, il n'est pas établi que l'employée ait clairement indiqué qu'elle n'entendait pas réintégrer son poste et le seul témoignage de [...] est insuffisant à cet égard.

On ne saurait dès lors retenir la réalisation d'un abandon de poste.

3.3 On ne discerne par ailleurs aucun juste motif de licenciement immédiat. L'unique erreur de caisse invoquée par l'employeur ne justifie pas à elle seule le licenciement immédiat, l'employée s'étant du reste engagée à rembourser cette perte par un prélèvement sur son salaire. La motivation chancelante de l'employée à travailler ne justifie pas davantage le licenciement immédiat, à défaut de tout avertissement s'y rapportant.

4. Se pose dès lors la question du temps d'essai, du droit au salaire et de l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. Le salaire afférent aux vacances tel qu'arrêté par les premiers juges n'étant pas remis en cause, il n'y a pas lieu d'y revenir.

5.

5.1 Les premiers juges ne se sont pas prononcés sur la question du temps d'essai dès lors qu'ils avaient acquis la conviction qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement immédiat, mais d'un abandon de poste.

Selon l'art. 335b CO, est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail (al. 1). Des dispositions différentes peuvent être

prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective ; toutefois, le temps d'essai ne peut pas dépasser trois mois (al. 2).

Dans le cas d'espèce, le contrat de travail écrit, qui fait mention d'un temps d'essai de trois mois, n'a pas été signé par l'employée. Dans la mesure où il n'est pas établi que les parties seraient oralement convenues d'un temps d'essai plus long que ce qui est légalement prévu, il y a lieu de retenir comme temps d'essai le premier mois de travail. Il s'ensuit que, lors du licenciement intervenu le 16 août 2012 - et non pas le 14 août 2012 comme retenu par les premiers juges, puisque l'on sait avec certitude que le 16 août 2012 l'employeur a refusé de réintégrer l'employée, alors que l'on ignore ce qui s'est réellement passé le 14 août 2012 -, le temps d'essai était écoulé, dès lors que les relations de travail avaient débuté le 27 juin 2012. Les déclarations de [...] sont sans pertinence, puisqu'elles ne font donc que refléter la version de l'une des parties au litige.

Ainsi, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, le salaire dû est celui que l'employée aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit en l'espèce jusqu'à la fin du mois de septembre 2012, à défaut d'accord contraire entre les parties (cf. art. 335c al. 1 CO).

5.2 L'intimée ne remet pas en cause le chiffre articulé par l'appelante au titre de salaire jusqu'à la fin des rapports de travail, à savoir 5'352 fr. bruts, soit quelque 4'550 fr. nets (- 15%).

Si l'on se base sur le salaire horaire brut de 23 fr. et une moyenne, non remise en cause en appel, de 39 heures par semaine, on obtient un salaire mensuel brut de 3'884 fr. 01 (39 x 23 x 4.33), soit de quelque 3'300 fr. nets (- 15% ; 3'301 fr. 40 arrondi à 3'300 fr.). Pour le solde du mois d'août et le mois de septembre 2012, on obtient ainsi la somme nette de 5'414 fr. 65 ([3'300 fr. - 1'185 fr. 35] + 3'300 fr.). On peut aussi se baser sur le salaire net figurant sur la fiche de salaire du mois de juillet 2012, entièrement travaillé, et chiffrer à 3'133 fr. 90 nets le

salaire mensuel. On obtient alors 1'948 fr. 55 nets (3'133 fr. 90 - 1'185 fr. 35) pour le solde du mois d'août et 3'133 fr. 90 pour le mois de septembre, soit au total 5'082 fr. 45 nets. Dans les deux cas précédemment illustrés, le montant obtenu est supérieur au montant des conclusions de l'appelante, ce qui ne peut que conduire à admettre le montant articulé par celle-ci, afin de ne pas statuer *ultra petita* (art. 58 al. 1 CPC).

C'est donc un montant brut de 5'352 fr., sous déduction des charges sociales, qui est dû à titre de salaire, et ce avec intérêts à 5% l'an dès le 16 août 2012, la créance portant intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006, c. 6).

6. Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 c. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 I 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c ; Carruzzo, op. cit. p. 574 ; Wyler, op. cit., pp. 609 s.).

En l'espèce, l'indemnité fixée à l'art. 337c al. 3 CO peut être arrêtée à la moitié d'un salaire mensuel, compte tenu de la courte durée des rapports de travail et des circonstances qui ont conduit à la rupture de la relation contractuelle. Elle peut être calculée sur la base des chiffres articulés par l'appelante, à savoir à 1'776 fr. (3'552 fr. [salaire mensuel brut tel qu'apparaissant sur les fiches de salaire] : 2) - montant dont il n'y pas lieu de déduire les charges sociales (ATF 123 V 5 c. 2b et les références citées) -, plus intérêts à 5% l'an dès le 16 août 2012.

7. L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué de treizième salaire au *pro rata* des jours effectués et d'avoir considéré que les heures supplémentaires alléguées n'étaient pas établies.

En l'occurrence, les témoignages recueillis sont contradictoires sur la question du treizième salaire et on ne peut rien en tirer. [...] a en effet soutenu que lors de l'engagement d'E. _____ il n'avait jamais été question de treizième salaire alors que le témoin [...], époux de l'appelante, a indiqué que le salaire horaire de 23 fr. incluait les vacances et le treizième salaire.

Force est dès lors de constater que ce point n'a pas été établi à satisfaction.

Quant aux heures supplémentaires, on ne dispose également d'aucun moyen probant. Le témoin [...] a déclaré : « Ma femme m'a raconté pour les heures supplémentaires mais je ne peux pas les confirmer. Ma femme a tenu un décompte des heures sur son téléphone mais n'a rien montré à son patron car nous faisons confiance en ces gens ». A défaut d'avoir soumis le décompte établi à son employeur, l'appelante ne saurait prétendre au paiement des heures supplémentaires.

Le grief est infondé.

8. Il ressort de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé dans le sens des considérants.

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et 114 let. b CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse juste supérieure à 10'000 fr. et du fait que l'appel n'est que partiellement admis, l'intimée versera à l'appelante des dépens réduits (art. 95 al. 3 et 106 al. 2 CPC ; 2, 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]), fixés à 1'200 francs.

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 partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé comme il suit au chiffre I de son dispositif :
 - I. condamne B. _____ à payer à E. _____ :
 - a) 887 fr. (huit cent huitante-sept francs) bruts sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 août 2012, à titre de salaire afférent aux vacances ;

- b) 5'352 fr. (cinq mille trois cent cinquante-deux francs) bruts, sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 août 2012 ;
- c) 1'776 fr. (mille sept cent septante-six francs) nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 août 2012.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'intimée B._____ doit verser à l'appelante E._____ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 5 septembre 2014

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 E. _____),
- Me Stefano Fabbro (pour B. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de supérieure à 10'000 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 l'Est vaudois.

Le greffier :