

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 6 décembre 2024

---

Composition : Mme COURBAT, vice-présidente  
Mme Crittin Dayen et M. Segura, juges  
Greffière : Mme Lapeyre

\*\*\*\*\*

**Art. 336 al. 1 let. a CO ; art. 59 al. 2 let. a et 106 al. 2 CPC**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **R.**\_\_\_\_\_, à [...], contre le jugement rendu le 5 février 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **Z.**\_\_\_\_\_, à [...], la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 5 février 2024, motivé le 4 juin 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a partiellement admis les conclusions prises par R.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 24 mai 2023 (I), a dit que Z.\_\_\_\_\_ était la débitrice de R.\_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement d'un montant net de 1'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2022 (II), a dit que Z.\_\_\_\_\_ était tenue de remettre immédiatement à R.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220) (III), a dit que les dépens étaient compensés (IV), a arrêté l'indemnité d'office du conseil de R.\_\_\_\_\_, Me Patrick Mouttet, à 6'493 fr. 75 (V), a dit que R.\_\_\_\_\_ était, dans la mesure de l'art. 123 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, arrêtée selon chiffre V, mise à la charge de l'Etat (VI), a rendu le jugement sans frais (VII) et a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (VIII).

En droit, les premiers juges ont rejeté la conclusion prise par R.\_\_\_\_\_ tendant au versement par son employeuse Z.\_\_\_\_\_ d'une indemnité de deux de mois de salaire pour licenciement abusif. Si Z.\_\_\_\_\_ avait été manifestement maladroite dans sa manière de procéder à la résiliation du contrat de travail, elle avait valablement fait usage de sa liberté de résilier le contrat pour motif économique. En effet, ce n'étaient pas les diverses incapacités de travail de R.\_\_\_\_\_ en elles-mêmes qui étaient à l'origine de son licenciement mais bien les conséquences de ses absences sur l'organisation du travail au sein de Z.\_\_\_\_\_ et la disponibilité que celle-ci pouvait attendre de son employée en sa qualité de serveuse. Par ailleurs, le tribunal a également rejeté la conclusion de R.\_\_\_\_\_ en délivrance d'un décompte final, la jugeant imprécise, de même que celle en paiement du montant correspondant à l'impôt à la source, ce sujet étant du ressort de l'administration fiscale. Les premiers juges ont toutefois admis sa prétention en versement d'une

indemnité de 1'000 fr. pour tort moral, estimant que Z.\_\_\_\_\_ avait échoué à protéger la personnalité de la travailleuse. D'une part, l'employeuse avait tardé à acquitter le solde du salaire de R.\_\_\_\_\_ et à lui fournir les documents relatifs à l'assurance chômage ; d'autre part, elle ne lui avait pas remis de certificat de travail final. Enfin, le tribunal a octroyé à R.\_\_\_\_\_ la remise d'un certificat de travail final par Z.\_\_\_\_\_, celle-ci ne lui ayant fourni qu'un projet.

**B.** Par acte du 5 juillet 2024, R.\_\_\_\_\_ (ci-après : la recourante) a interjeté recours contre le jugement précité et a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, principalement à la réforme des chiffres I, IV, VI et VIII de son dispositif en ce sens que Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser un montant net de 7'253 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, que l'intimée soit condamnée à lui remettre le décompte final au 30 septembre 2022, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0), que l'intimée soit condamnée à supporter les 80 % de ses dépens de première instance, soit 80 % de l'indemnité d'office de son conseil s'élevant à 6'493 fr. 75 et qu'il soit dit que l'intimée est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement du solde de l'indemnité de son conseil d'office, soit à 20 % de l'indemnité précitée. Subsidiairement, la recourante a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A titre préalable, elle a requis l'octroi de l'assistance judiciaire pour la procédure de recours.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse.

Le 15 juillet 2024, la Juge déléguée de la Chambre des recours civile a dispensé, en l'état, la recourante de l'avance de frais et a réservé la décision définitive sur l'assistance judiciaire.

**C.** La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété dans la mesure nécessaire par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

**1.** L'intimée est inscrite au Registre du commerce du Canton de Vaud depuis le [...] 2017. Elle a son siège à [...] et a pour but la vente de plats cuisinés et toutes activités dans le domaine de la restauration. B. \_\_\_\_\_ en est l'associé gérant au bénéfice de la signature individuelle.

L'intimée exploite le restaurant [...] sis [...], [...].

**2.** Par contrat de travail du 4 février 2022, entré en vigueur le même jour, la recourante a été engagée par l'intimée en qualité de serveuse à plein temps pour une durée indéterminée. Sa rémunération mensuelle brute se montait à 4'333 fr. 35, y compris part mensuelle au treizième salaire. Après le temps d'essai d'un mois, le délai de congé était d'un mois pour la fin d'un mois. La recourante bénéficiait d'un droit aux vacances de cinq semaines.

Le contrat précité renvoie à la Convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse (2<sup>e</sup> édition 2021) (ci-après : la CCNT).

**3.** La recourante a été en incapacité de travail à 100 % du 8 au 22 avril 2022 à la suite d'une interruption involontaire de grossesse survenue après deux mois de grossesse, selon le certificat médical établi le 8 avril 2022 par le Dr [...], médecin à l'Hôpital privé [...]. Cette incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2022 en raison d'une intervention chirurgicale conséquente à l'interruption de grossesse précitée, aux termes du certificat médical établi le 21 avril 2022 par la Dresse [...], gynécologue-obstétricienne échographe.

**4.** Pendant la durée des rapports de travail, la recourante s'est absentée de son poste de travail les 15, 16, 26 et 30 mars, 7 et 8 avril, 1<sup>er</sup> et 2 juin et 19 juillet 2022 afin de s'occuper de son fils alors, âgé de deux ans.

**5.** En raison de douleurs au pied gauche, la recourante a été en incapacité de travail à 100 % du 19 juillet au 6 août 2022, selon trois certificats médicaux établis successivement les 20 et 28 juillet et 3 août 2022, respectivement par les Drs [...], [...] et [...].

**6.** Le 16 août 2022 à 00 h 52, B.\_\_\_\_\_ a mis fin au contrat de travail qui liait les parties par un message WhatsApp adressé à la recourante, ainsi libellé :

« Hello.  
Alors non tu ne travailles pas.  
A ce sujet, j'allais t'écrire dans la matinée.

Pour des raisons principalement économique[s], je n'arrive plus à assumer ton salaire et suis dans l'obligation de rompre ton contrat tout en respectant le Délai de résiliation pour le 30 septembre.  
Par la même occasion je te libère de ton obligation de travailler, ce qui signifie que tu n'as plus besoin de venir au [...] en tant que serveuse.

Je t'envoierai une lettre recommandée en bonne et due forme.  
Ton salaire du mois d'août sera versé en 2 parties car mon fiduciaire part en vacances et revient le 4 septembre et à fin septembre un calcul total de tes heures sera fait pour définir ton dernier salaire.

De ce fait la réunion de demain ne te concerne pas non plus.

Salutations ».

Le même jour à 7 h 18, la recourante a adressé à B.\_\_\_\_\_ le message suivant :

« Salut,  
J'ai bien lu ton message concernant mon licenciement économique.  
Du coup je passerai dans la semaine en matinée ([à] l'ouverture du resto) pour te faire remplir mes documents concernant le chômage.  
Bonne journée ».

**7.** L'intimée a confirmé son licenciement à la recourante par un courrier recommandé adressé le 24 août 2022, dont la teneur est la suivante :

« Notification de rupture de contrat

Madame R.\_\_\_\_\_, faisant suite à notre échange Whatsapp du 16 août dernier, et comme mentionné dans celui-ci, je vous notifie par

écrit ma décision de rompre votre contrat de serveuse au sein du restaurant [...] à [...] pour raisons économique[s].  
Le présent contrat qui nous lie prendra fin au 30 septembre 2022, d'ici là et comme déjà notifié, je vous libère de votre obligation de travail.

Je vous souhaite le meilleur pour la suite ».

**8.** Par pli recommandé du 28 septembre 2022, la recourante a fait opposition à son congé au sens de l'art. 336b al. 1 CO. Elle a principalement requis le maintien des rapports de travail et a subsidiairement réservé ses droits relatifs au contrat de travail. Elle a en outre mis l'intimée en demeure de lui verser l'intégralité de son salaire de septembre au plus tard le vendredi 30 septembre 2022. Enfin, dans l'hypothèse d'un désaccord sur la continuation des relations de travail, elle a requis de l'intimée que celle-ci lui remette un décompte et un certificat de travail finaux ainsi que l'attestation de l'employeur pour le chômage.

**9.** Par pli adressé le 14 octobre 2022 à la recourante, l'intimée a en substance contesté le contenu du courrier du 28 septembre 2022. Elle lui a notamment indiqué avoir confié à sa fiduciaire le soin d'établir un décompte final en vue de la liquidation des rapports de travail qui lui serait transmis prochainement.

**10.** Par courriel du 24 novembre 2022, l'intimée a adressé en pièces jointes à la recourante l'attestation de l'employeur internationale pour l'assurance-chômage datée du 19 octobre 2022, dont le motif du congé indiqué était : « raison économique / nombreuses absences », ainsi que ses décomptes de salaire d'août et de septembre 2022, datés respectivement des 24 août et 25 octobre 2022.

**11.** Le 30 mars 2023, l'intimée a établi un certificat de salaire concernant l'activité de la recourante pour la période du 4 février au 30 septembre 2022. Il y est mentionné un salaire brut total de 33'100 fr. 05, des cotisations aux assurances sociales (AVS / AI / APG / AC / AANP) de 2'811 fr. 15, des cotisations ordinaires à la prévoyance professionnelle à hauteur de 1'255 fr. 20 et un salaire net total de 29'033 fr. 75, dont doivent encore être déduites les cotisations pour les prestations

complémentaires cantonales pour familles et les indemnités journalières maladie de « catégorie 1 » à hauteur de 350 fr. 55.

Aucun élément au dossier ne permet de déterminer à quelle date ce document a été transmis à la recourante, qui l'a produit en procédure.

**12.** Le 24 mai 2023, la recourante, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 8 février 2023, a saisi le tribunal d'une demande dirigée contre la société employeuse en concluant, avec suite de frais et dépens, notamment à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser un montant net de 7'253 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2022, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et à lui remettre le décompte final au 30 septembre 2022, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP, respectivement à ce qu'il lui soit permis de modifier ses conclusions en fonction du décompte final au 30 septembre 2022, à devoir lui être remis.

**13.** Dans sa réponse du 31 août 2023, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la recourante.

**14.** Lors de l'audience de jugement du 19 septembre 2023, il a été procédé aux interrogatoires de la recourante et de B.\_\_\_\_\_ pour l'intimée.

La recourante a en substance expliqué ne pas avoir évoqué, lors du recrutement, les douleurs dont elle souffrait et qu'aucune question ne lui avait été posée à cet égard, son engagement ayant eu lieu très rapidement, par téléphone et échanges de messages WhatsApp, sans entretien. Concernant ses séquelles physiques, celles-ci consistaient en des entorses à répétition à la suite de sa pratique de l'athlétisme ; sa dernière blessure, datant de 2016, avait été une hyperextension du genou droit ensuite d'un placage lors d'un tournoi de rugby. Si, à court terme, la recourante n'observait guère de douleurs particulières, elle ressentait à long terme une pointe au niveau du genou et de la cheville gauche qui se

tendait à force de piétiner et de porter des charges. Elle a indiqué que ses difficultés physiques ne l'avaient pas péjorée par le passé et que ses problèmes physiologiques n'étaient pas un frein à une activité de serveuse. Elle a précisé avoir ressenti ces troubles physiques après sa fausse couche, relatant qu'être éloignée de sa famille et de son [...] n'avait certainement pas contribué à l'amélioration de sa situation médicale. Au jour de l'audience, elle n'avait reçu ni son certificat de travail final, ni le décompte final de ses droits.

B. \_\_\_\_\_, pour l'intimée, a, quant à lui, en substance déclaré que, lors des absences régulières de la recourante, il avait dû à une reprise fermer le restaurant pendant trois jours en raison d'un manque de personnel durant le [...]. A d'autres reprises, il avait été contraint d'engager des extras. Finalement, il avait licencié la recourante parce qu'il n'avait plus confiance en elle et qu'elle était engagée pour un service qu'elle n'accomplissait pas. Une autre employée, qui travaillait déjà pour lui, avait été d'accord de travailler à un taux plus élevé pour un salaire moins conséquent que celui de la recourante. S'agissant du décompte final, il a indiqué qu'il lui semblait que ce document avait été envoyé.

**15.** Le 9 novembre 2023, la recourante et l'intimée ont déposé leurs plaidoiries écrites, au pied desquelles elles ont toutes deux persisté dans leurs conclusions.

**16.** Une audience de délibérations a eu lieu le 5 février 2024 à huis clos, hors la présence des parties, à l'issue de laquelle le dispositif a été rendu.

**17.** Par courrier recommandé du 14 février 2024, la recourante a requis la motivation du dispositif précité, qui a été rendue le 4 juin 2024.

**En droit :**

## **1.**

**1.1** Le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC), soit notamment, dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le recours doit être introduit auprès de la Chambre des recours civile (art. 73 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 al. 1 et 321 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr., de sorte que la voie du recours est ouverte. Déposé en temps utile et dans les formes prescrites contre une décision finale par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

## **2.**

**2.1** Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit. Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 p. 252).

S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de l'autorité de recours est limité à l'arbitraire (ATF 138 III 232 consid. 4.1.2, JdT 2012 II 511 ; TF 5D\_214/2021 du 6 mai 2022 consid. 2.2.1 ; TF 5A\_160/2022 du 27 juin 2022 consid. 2.1.2.2). Pour qu'une décision soit qualifiée d'arbitraire (art. 9 Cst. féd. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]), il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable ; encore faut-il qu'elle se révèle manifestement insoutenable non seulement dans ses motifs,

mais aussi dans son résultat (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1, RSPC 2021 p. 228 ; ATF 144 I 113 consid. 7.1 ; ATF 141 III 564 consid. 4.1).

**2.2** Pour être recevable, le recours doit être motivé (art. 321 al. 1 *in initio* CPC). Il incombe ainsi au recourant de s'en prendre à la motivation de la décision attaquée pour tendre à en démontrer le caractère erroné (ATF 147 III 176 précité consid. 4.2.1 et les réf. citées ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3, JdT 2016 II 161, SJ 2016 I 231 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Afin de satisfaire à cette exigence, le recourant doit discuter au moins de manière succincte les considérants du jugement qu'il attaque. Il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance de recours puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 147 III 176 précité consid. 4.2.1 ; ATF 141 III 569 précité consid. 2.3.3 ; TF 5A\_693/2022 du 6 mars 2023 consid. 6.2).

En l'absence de motivation suffisante, le recours doit être déclaré irrecevable (TF 5A\_734/2023 du 18 décembre 2023 consid. 3.3 ; TF 4A\_101/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3 ; parmi d'autres : CREC 2 mars 2023/51 consid. 4.2.1). Le CPC ne prévoit pas qu'en présence d'un mémoire de recours ne satisfaisant pas aux exigences légales, notamment de motivation, un délai raisonnable devrait être octroyé pour rectification. L'art. 132 CPC ne permet pas non plus de compléter ou d'améliorer une motivation insuffisante, ce même si le mémoire émane d'une personne sans formation juridique (ATF 137 III 617 consid. 6.4, JdT 2014 II 187, SJ 2012 I 373 ; TF 5A\_734/2023 précité consid. 3.3 ; TF 5A\_368/2018 du 25 avril 2019 consid. 4.3.4 et les réf. citées).

### **3.**

**3.1** Faisant tout d'abord valoir une violation de l'art. 336 al. 1 let. a CO, la recourante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le

caractère abusif du congé, donné par l'intimée pour une raison inhérente à sa personnalité, à savoir sa santé.

**3.2** Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté de la résiliation et sur la liberté contractuelle (ATF 150 III 78 consid. 3.1.1 et les réf. citées ; ATF 136 III 513 consid. 2.3, JdT 2011 II 215, SJ 2011 I 24 ; TF 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). Celle-là est limitée dans certains cas, soit lorsque la résiliation est abusive (art. 336 CO) ou qu'elle intervient en temps inopportun (art. 336c CO), notamment en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b et al. 2 CO).

Après l'échéance du délai de protection (*Sperrfrist*) de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (ATF 136 III 510 consid. 4.4, JdT 2010 I 437 ; ATF 123 III 246 consid. 5, JdT 1998 I 300 ; TF 4A\_295/2024 du 20 août 2024 consid. 3.1.2), alors même que cette maladie est elle-même la cause de la résiliation (ATF 150 III 78 précité consid. 3.1.2 et les réf. citées ; ATF 124 II 53 consid. 2b/aa). En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat ; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation (ATF 150 III 78 précité consid. 3.1.2).

Ce n'est que dans des situations très graves (*krasse Fälle*) que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 150 III 78 précité consid. 3.1.1 et les réf. citées ; ATF 136 III 513 précité consid. 2.3 ; TF 4A\_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et les réf. citées). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la

maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Si la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur (ATF 150 III 78 précité consid. 3.1.3 ; TF 4A\_295/2024 précité consid. 3.1.2).

**3.3** Les premiers juges ont nié le caractère abusif du congé et ont rejeté la conclusion prise par la recourante tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif. S'ils ont relevé la manière inopportune de licencier la recourante par messagerie instantanée, ils ont également retenu que l'intimée avait valablement fait usage de sa liberté de résilier le contrat qui la liait à la recourante. En effet, il ressortait des éléments au dossier que ce n'étaient pas les diverses incapacités de travail de la recourante qui avaient été en elles-mêmes à l'origine de son licenciement, mais bien les conséquences de ses absences sur l'organisation du travail au sein de l'intimée et la disponibilité qu'elle pouvait attendre de son employée en sa qualité de serveuse dans son restaurant. Il avait toujours été question des difficultés d'organisation liées aux différentes absences de la recourante, qui avaient contraint l'intimée à trouver à plusieurs reprises des solutions, parfois dans l'urgence, lui permettant de disposer de suffisamment de personnel pour assurer le bon déroulement du service au sein de son restaurant. Par ailleurs, la recourante échouait à établir quel était le motif caché et abusif qui expliquait, selon elle, le licenciement auquel aurait procédé l'intimée en violation des règles légales. Enfin, il ne pouvait être reproché à l'intimée d'avoir eu un comportement abusif en choisissant de se séparer d'une employée dont les absences répétées l'avaient contrainte à se réorganiser à plusieurs reprises, alors que les parties n'étaient pas liées depuis une longue période, ce d'autant moins dans un domaine d'activité comme la

restauration, connu pour des changements souvent fréquents dans la composition du personnel.

La recourante conteste le raisonnement des premiers juges. Elle allègue que son congé lui aurait été donné pour une raison inhérente à sa personnalité, en l'occurrence son état de santé. Son licenciement serait abusif car il répondrait à un motif de pure convenance personnelle de l'employeur et résulterait de l'irritation manifeste de celui-ci liée à ses absences pour maladie. Selon elle, l'intimée n'aurait pas subi de perturbations organisationnelles dans la mesure où elle aurait toujours trouvé des solutions lors de ses absences. Ainsi, le motif économique invoqué par l'intimée serait injustifié.

Dans le cas d'espèce, au moment du licenciement le 16 août 2022, l'employée n'était pas en arrêt maladie, son dernier jour d'incapacité de travail remontant au 6 août 2022, de sorte que le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO a été respecté. On constate également que les nombreuses absences de la recourante, couvertes pour certaines par des certificats médicaux, ont exercé une influence sur l'organisation du travail de l'employeuse, qui devait régulièrement remplacer l'employée absente et, ainsi, pallier son défaut de rendement, ce qui s'apparente à un motif économique. A cet égard déjà, le raisonnement des premiers juges doit être validé.

La recourante perd manifestement de vue qu'une fois la période de protection passée, l'employeur est libre de licencier l'employé, et ce même si la maladie persiste et qu'elle est elle-même la cause de la résiliation. Comme le retient la jurisprudence précitée, il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci. Plus précisément encore, le Tribunal fédéral a, dans son arrêt 4A\_390/2021 du 1<sup>er</sup> février 2022, nié le caractère abusif du licenciement en soutenant la version de l'employeuse, qui faisait valoir que des mesures de réorganisation interne avaient dû être prises du fait de l'impossibilité de l'employée de fournir ses prestations (consid. 3.3.1).

Il y a lieu de considérer que l'on se trouve ici dans une situation similaire. Dans le cas présent, au moment du licenciement, l'employée n'était certes pas en arrêt maladie, mais force est de constater que les premiers mois de son activité auprès de l'employeuse ont été jalonnés d'absences régulières et il a été établi de celles-ci qu'elles ont mis à mal l'organisation de l'employeuse, qui devait à chaque fois se réorganiser dans l'urgence, ce qui a été dûment retenu par les premiers juges, sans que ces éléments ne soient valablement remis en cause par la recourante. Tous motifs confondus, la recourante a en effet été absente, sur sept mois de travail, les 15, 16, 26 et 30 mars, du 7 avril au 1<sup>er</sup> mai, les 1<sup>er</sup> et 2 juin et du 19 juillet au 6 août 2022.

La recourante revient ensuite sur l'appréciation des premiers juges selon laquelle elle a échoué à établir le caractère abusif de son licenciement. A l'appui, elle liste une quinzaine de pièces produites en première instance et cite tout un pan de son argumentation contenue dans sa demande du 24 mai 2023 (recours, pp. 11 à 13). Ce raisonnement ne porte guère. Pour combattre l'appréciation des premiers juges, il ne suffit pas de reprendre des passages *in extenso* des mémoires de première instance mais il faut au contraire exposer et surtout démontrer le caractère erroné de la décision attaquée. En ce sens, la recourante ne peut se contenter de renvoyer simplement à ses arguments et titres exposés devant le tribunal. En cela, ces développements sont irrecevables et il n'en sera pas tenu compte.

Quant aux développements faits relativement aux circonstances et à la temporalité du congé (recours, pp. 9 et 10), ils sont sans pertinence. La recourante soutient en effet que son employeuse l'aurait licenciée par irritation, probablement à la fin d'un service, en raison de ses absences pour maladie, en particulier celle du 19 juillet au 6 août 2022. Toutefois, le lien temporel étroit plaidé par la recourante, soit le fait de la licencier peu de temps après la fin de son arrêt de travail, ne ressort pas de la jurisprudence de notre Haute Cour qui a jugé que le congé pouvait même être notifié durant l'arrêt de travail pour autant qu'il

se situe en dehors d'une période de protection. A nouveau, au contraire de ce que la recourante prétend, le fait de devoir se réorganiser en raison de l'absence de l'employée peut être pris en considération et la manière - certes peu élégante - d'annoncer le licenciement ne change rien à ce constat.

Au vu de ce qui est retenu ci-dessus, il importe peu que chaque congé que la recourante ait pris ait fait l'objet de certificats médicaux. S'agissant de ses réquisitions de preuve formulées en première instance, portant sur les comptes de pertes et profits de l'intimée, sur lesquelles elle revient également, celles-ci ne lui sont d'aucun secours dès lors que les premiers juges n'avaient pas à instruire sous l'angle de la quotité des charges salariales de la société.

En conclusion, il y a lieu de confirmer le raisonnement du tribunal, et donc l'absence de licenciement abusif. Partant, le grief de la recourante doit être rejeté.

#### **4.**

**4.1** La recourante fait ensuite grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 330a CO et l'art. 14 al. 3 CCNT en ne condamnant pas l'intimée à lui remettre le décompte final au 30 septembre 2022.

**4.2** L'art. 59 CPC prévoit que le tribunal n'entre en matière que sur les demandes et requêtes qui satisfont aux conditions de recevabilité (al. 1). Dites conditions sont applicables *mutatis mutandis* à la procédure de deuxième instance (TF 4A\_476/2021 du 6 juillet 2022 consid. 4.4.1, RSPC 2023 p. 294 ; TF 5A\_418/2019 du 29 août 2019 consid. 3.3) et l'autorité de recours examine d'office la recevabilité d'une voie de droit (art. 60 CPC ; TF 5D\_13/2017 du 4 décembre 2017 consid. 5.2).

L'intérêt digne de protection à agir constitue l'une des conditions générales de recevabilité d'une action (art. 59 al. 2 let. a CPC). Le demandeur doit obtenir un avantage, factuel ou juridique, du résultat

de la procédure. L'absence d'un tel intérêt entraîne l'irrecevabilité de la demande (TF 5A\_729/2021 du 24 février 2022 consid. 3.1.2.2 ; TF 4A\_122/2019 du 10 avril 2019 consid. 2.2, RSPC 2019 p. 312). En deuxième instance, l'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait à la partie recourante en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que l'arrêt entrepris lui occasionnerait (ATF 138 III 537 consid. 1.2.2 ; TF 5A\_453/2017 du 19 juin 2017 consid. 3 ; CREC 3 avril 2024/95 consid. 3.1.2).

**4.3** La recourante se borne à invoquer qu'elle aurait dû recevoir un décompte final au sens de l'art. 14 al. 3 CCNT sans démontrer dans son acte le caractère erroné du jugement ni le motif pour lequel sa thèse l'emporterait sur celle de la décision attaquée. En cela, son argumentation n'est pas suffisamment explicite, si ce n'est inexistante, et la motivation du grief apparaît à tout le moins douteuse.

Par ailleurs et surtout, la recourante n'allègue pas – ni *a fortiori* ne démontre – la nature du préjudice que le jugement entrepris lui occasionnerait ni l'avantage qu'elle retirerait de l'admission de ce grief. En ce sens, elle n'expose pas quel serait son intérêt à se voir remettre un décompte final ni en quoi sa situation serait compromise dans le cas contraire. On relèvera que la recourante n'a guère invoqué, par exemple, le paiement d'heures supplémentaires ou le calcul du solde de vacances ou de jours fériés, prétentions pour lesquelles un décompte final aurait pu se révéler nécessaire. Il suit de là que la recourante n'établit aucun intérêt digne de protection et que son moyen ne peut qu'être déclaré irrecevable.

## **5.**

**5.1** Invoquant enfin une violation de l'art. 106 al. 2 CPC, la recourante remet en cause la répartition des dépens de première instance opérée par le tribunal.

**5.2** Les frais sont en principe mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Cette disposition suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens « en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties » (TF 5D\_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.2 et la réf. citée) ; le poids accordé à ces conclusions peut être apprécié d'après divers critères : leur importance dans le litige, ce qui a été alloué ou le travail occasionné (TF 5D\_108/2020 précité consid. 3.2 ; TF 5A\_5/2019 du 4 juin 2019 consid. 3.3.1). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (parmi d'autres : TF 5D\_84/2023 du 23 février 2024 consid. 4.3 et les réf. citées).

**5.3** En application de l'art. 106 al. 2 CPC, les premiers juges ont retenu que les parties avaient toutes deux obtenu partiellement gain de cause s'agissant de leurs prétentions, la recourante se voyant allouer une partie de ses conclusions et l'intimée ayant résisté en partie aux conclusions prises à son encontre. En tenant compte de cela et au vu de la valeur litigieuse relativement réduite de la cause, il y avait lieu de compenser les dépens entre les parties.

La question de la répartition des frais, *in casu* de la compensation des dépens, relève de l'appréciation du juge et celle menée par le tribunal peut ici être confirmée, étant observé que la motivation du recours sur ce point n'est pas percutante. En effet, la recourante ne remet pas valablement en cause le raisonnement tenu par les premiers juges, mais se contente de dire que le tribunal aurait dû, à tout le moins, condamner l'employeuse à supporter la moitié de ses dépens, du fait que l'indemnité pour tort moral est rarement accordée et qu'elle fonderait une décision de principe d'importance. On ne voit pas en quoi ce dernier point permettrait de combattre le point d'appréciation des premiers juges selon lequel les parties ont toutes les deux obtenu partiellement gain de cause, ce qui est bien le cas. Devant l'autorité de première instance, la recourante a en effet obtenu gain de cause sur deux de ses conclusions : la première tendant au versement par l'employeuse d'une indemnité au

sens de l'art. 328 al. 1 CO – l'intimée ayant tardé à verser à la recourante son solde de salaire, à lui délivrer les documents lui permettant de s'inscrire à l'assurance chômage et à lui remettre un certificat de travail final –, la seconde ayant trait à la délivrance par l'intimée d'un certificat de travail complet. La recourante a en revanche succombé sur ses autres prétentions, à savoir l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à deux mois de salaire net, la remise du décompte final au 30 septembre 2022 et la condamnation de l'intimée au paiement du montant correspondant à l'impôt à la source pour les mois de février à septembre 2022. La compensation des dépens opérée par le tribunal, prévoyant implicitement que chaque partie se voit condamnée à verser la moitié des dépens de l'autre, est ainsi justifiée. S'ensuit le rejet du grief.

## **6.**

**6.1** Au vu de ce qui précède, le recours, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 322 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé.

**6.2** La requête d'assistance judiciaire formée par la recourante doit également être rejetée. En effet, au vu du dossier, le recours était d'emblée dénué de chances de succès (art. 117 let. b CPC), de sorte qu'une personne raisonnable plaidant à ses propres frais aurait renoncé à interjeter recours.

**6.3** Le présent arrêt peut être rendu sans frais judiciaires (art. 11 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) ni dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur le recours.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,  
en application de l'art. 322 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La vice-présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Patrick Mouttet (pour R. \_\_\_\_\_),
- Me Filip Banic (Z. \_\_\_\_\_).

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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 :

- Monsieur le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :