

CHAMBRE DES RECOURS

Séance du 15 décembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Creux et Krieger
Greffier : M. d'Eggis

Art. 42 al. 2, 328, 336 al. 1 let. d CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **T.**_____, à Crissier, demanderesse, et du recours interjeté par **E.**_____ **INTERNATIONAL SA**, à Saint-Prex, défenderesse, contre le jugement rendu le 24 mars 2009 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant les recourantes entre elles.

Délibérant en audience publique, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 24 mars 2009, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a prononcé que la défenderesse E. _____ International SA doit payer à la demanderesse T. _____ la somme de 10'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007 (I et II), ordonné à la défenderesse de délivrer un certificat de travail à la demanderesse, dont il a exposé le contenu (III), ordonné à la demanderesse de restituer immédiatement divers objets et documents à la défenderesse (IV), avec interdiction de conserver ceux-ci (V), arrêté les frais de justice à 3'145 fr. pour la demanderesse et à 2'895 fr. pour la défenderesse (VI) et les dépens à 7'430 fr. en faveur de la défenderesse (VIII) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

Ce jugement retient les faits suivants :

"1. a) La défenderesse, E. _____ International SA, est une société anonyme ayant son siège à St-Prex. Elle est inscrite au Registre du Commerce du canton de Vaud depuis le 27 juillet 2000 et fait partie du groupe bio pharmaceutique international « [...] », actif dans plus de 40 pays, spécialisé dans la recherche, le développement, la production et la commercialisation de produits pharmaceutiques, dans les domaines de la gynécologie, de l'obstétrique, de l'urologie, de la gastro-entérologie et de l'endocrinologie.

Le but de la défenderesse est notamment de coordonner les activités de fourniture, de production, de marketing et de vente à l'intérieur des autres entités du groupe [...], ainsi qu'entre ces dernières et d'autres fournisseurs, producteurs ou sociétés de distribution.

b) La défenderesse a réuni une partie de la production, du conditionnement et du stockage de ses produits sur le site de St-Prex, ainsi que son siège administratif mondial. Le département logistique s'est également installé sur ledit site.

Le nombre d'employés de la défenderesse a fortement augmenté depuis son implantation à St-Prex pour atteindre 385 travailleurs en septembre 2008.

2. a) La demanderesse, T._____, a signé un contrat de travail préliminaire avec la défenderesse en date du 10 février 2005 et dont la traduction libre est la suivante :

« Confirmation d'embauche :

Contrat d'embauche préliminaire

entre :

E._____ International SA[...]CH - 1007 Lausanne

et

T._____ [...]1814 La Tour-de-Peilz

Accord :

E._____ International SA confirme l'embauche par contrat de T._____, née le 25 septembre 1952, selon les conditions générales suivantes :

Début du contrat : 1^{er} mars 2005

Fonction : Acheteuse

Responsabilités principales : Telles que présentées pendant l'entretien d'embauche chez E._____ International SA. Les détails des tâches seront définis dans le cahier des charges du poste.

Conditions : 100% (40 heures par semaine).

Salaire : Brut CHF 105'000/année, soit CHF 8'750.- /mois.

Période d'essai : 3 mois

Période de préavis : 3 mois

St-Prex 10/02/05

Lieu, date Lieu, date

(Signatures)

E._____ International SA

T._____

C._____ / O._____»

La demanderesse a donc été engagée au service de la défenderesse pour mettre sur pied le service des achats. C._____, à l'époque responsable de la supervision du projet de construction du site de St-Prex, a déclaré lors de son audition que la demanderesse lui avait été recommandée par O._____, également embauché par ses soins en qualité de « Logistics Manager ». Ce

dernier a confirmé qu'il avait proposé la demanderesse à C._____ pour qu'il l'entende.

b) Les rapports de travail ont effectivement débuté le 1^{er} mars 2005 et ont été réglés par contrat signé entre les parties les 4 et 20 avril 2005. Celui-ci reprend notamment les termes du contrat de travail préliminaire et le complète. Il prévoit, entre autres, les dispositions suivantes (traduction libre) :

« [...]

- 1.1 La semaine normale de cinq jours de travail comprend 40 heures. La pause déjeuner n'est pas incluse. [...]
- 2.1 L'Employée aura le poste d'Acheteuse au sein de l'Entreprise.
- 2.2 A ce poste, l'Employée sera sous la responsabilité du Directeur de la Logistique.
- 2.3 Le lieu de travail normal de l'Employée sera Lausanne/St-Prex, Suisse. Cependant, l'Employée pourrait aussi être amenée à voyager et à fournir ses services à l'étranger dans le cadre de l'exécution des tâches qui lui incombent. Ceci ne représentera cependant pas un changement de son lieu de travail normal. [...]
- 3.2 Selon la performance de l'Employée et les résultats financiers de l'Entreprise, celle-ci pourrait, à sa discrétion, décider d'attribuer un bonus à l'Employée pour autant que cette dernière soit à son service en date du 31 décembre de l'année en cours. Le bonus est payable au premier trimestre de l'année suivante.
- 3.3 Le salaire sera revu annuellement selon un entretien de performance qui aura lieu en novembre-décembre de chaque année. Dans le cas d'un ajustement de salaire, celui-ci prendra effet en janvier de l'année suivante. [...] »

Concernant la question précise du bonus et de l'augmentation de salaire, J._____, directeur des ressources humaines depuis le 15 avril 2006, a expliqué qu'ils sont liés aux performances et aux prestations. Tout le monde n'en reçoit pas.

Le contrat de travail prévoit également ce qui suit (traduction libre) :

- « 6.1 L'Entreprise fournit à l'Employée et aux personnes dépendantes d'elle (tels qu'époux et enfants à charge jusqu'à l'âge de 18 ans et/ou l'âge de 25 ans si ceux-ci sont étudiants ou apprentis à plein-temps) un

programme d'assurance maladie avec une société d'assurance suisse.

L'Entreprise fournira une contribution aux primes pour l'Employée et les personnes à sa charge éligibles qui ont souscrit au programme de l'Entreprise. Cette contribution sera de 50% des primes pour une couverture de base avec une franchise de CHF 300 par an par personne assurée. La part de l'Employée sera déduite de son salaire brut. [...]

9.1 Il est convenu par la présente que toutes heures et activités supplémentaires réalisées en dehors des horaires de travail normaux (voyages d'affaires, etc.) ne donnent pas droit à quelque rémunération ou vacances supplémentaires que ce soit, sans l'accord préalable spécifique du supérieur hiérarchique de l'Employée. [...]

11.4 Tous documents, et/ou copies de ceux-ci, de quelque nature que ce soit, provenant des affaires de l'Entreprise sont et resteront la propriété de l'Entreprise, même si lesdits documents ont été rédigés par l'Employée, ou ont été rédigés sur un support appartenant à l'Employée, ou ont été adressés personnellement à l'Employée. L'Employée ne sera pas autorisée à garder lesdits documents comme sa propriété privée, à les copier, ou à divulguer les documents ou des copies de ceux-ci pour l'information de tierces parties sans l'autorisation préalable écrite de l'Entreprise, si les tâches de l'Employée ne nécessitent pas cette divulgation. [...] »

Le Tribunal se réfère à la pièce 3 et sa traduction libre pour le surplus.

c) Les rapports de travail entre la demanderesse et la défenderesse étaient également soumis aux dispositions du règlement du personnel de la défenderesse et ceci tant en 2005 qu'en 2006. Le « Guide du collaborateur » est composé d'une vingtaine de pages et contient notamment des informations sur les heures supplémentaires, le harcèlement, les relations entre collaborateurs et la philosophie de l'entreprise. Des extraits seront repris ci-après si besoin. Le Tribunal se réfère à la pièce 4 pour le surplus.

3. a) La demanderesse allègue que dès son entrée en service, elle a dû faire face à d'importantes lacunes dans l'organisation de l'entreprise. Elle expose que de nombreuses structures étaient encore inexistantes ou au stade embryonnaire, sous-équipées en matériel et en personnel qualifié.

Les témoins F._____, responsable de l'assurance qualité jusqu'en juillet 2008, D._____, employée à la qualité informatique jusqu'en septembre 2006, N._____, responsable du service de gestion des stocks jusqu'en septembre 2007, L._____, responsable de la production jusqu'en février 2006, P._____, responsable du service de planification de la production jusqu'en septembre 2008, O._____ et X._____ ont précisé que le site démarrait, que tout était à créer et que cela était donc normal. C._____ a insisté sur le fait qu'il s'agissait des débuts du service en Suisse et qu'il était donc évident que de nombreuses choses devaient être mises en place. Il a ajouté que lors de son entretien avec la demanderesse, il ne l'a cependant pas renseignée sur les conditions de travail, car il était le deuxième à l'auditionner.

La demanderesse prétend qu'outre la charge de travail due au démarrage du site, les conditions de travail étaient particulièrement pénibles. Les témoins entendus sur ce point partagent cet avis et notamment C._____ qui a dû quitter subitement son poste en raison d'un *burn-out*. Quelques temps après, le personnel de l'entreprise a appris qu'il ne reprendrait pas son poste. Toutefois, il est revenu pour dire au revoir.

b) De mars 2005 à janvier 2006, la demanderesse a travaillé dans des containers de chantier, de type « portakabin ».

Les employés engagés par la défenderesse en 2005 ont été informés de cette installation provisoire lors de leur engagement. O._____ a précisé que les entretiens d'embauche s'y étaient déroulés. Il n'a pas reçu de plainte formelle du personnel, mais a relevé qu'il y avait eu des remarques, notamment de la part de la demanderesse, au sujet de la température.

Dès le début du mois de janvier 2006, le personnel de la défenderesse s'est installé dans le bâtiment construit sur le site de St-Prex. Le département de logistique dirigé par O._____, et en particulier le service des achats, s'est installé dans la partie nord du bâtiment.

Bien que lors de la conception et de la construction du bâtiment, une attention toute particulière ait été portée à la question de l'aménagement intérieur par les différents bureaux d'architecture, cet immeuble s'est révélé insuffisant. En effet, d'une part, O._____ a affirmé que les conditions étaient

inférieures au standard prévu initialement. D'autre part, F._____ a expliqué que certains services avaient été oubliés et que les espaces libres dans les couloirs avaient dû être aménagés ce que d'autres témoins ont confirmé. X._____ a précisé qu'il s'était retrouvé dans un corridor, tout comme F._____ et la demanderesse. L._____, quant à lui, a décrit un couloir d'environ trois mètres de large avec un sol pharmaceutique de type Epoxit. Il a également rapporté que plusieurs personnes s'étaient plaintes d'être dans les corridors, car cela n'avait pas été prévu ainsi et il fallait donc tirer tous les câbles. Au surplus la vue portait sur l'autoroute.

Dans un premier temps donc, le service des achats a été installé dans le couloir vitré qui permet d'accéder au service de la production. O._____ a reçu des plaintes, entre autres de la demanderesse qui réclamait des chauffages. Il n'est pas établi que cette dernière se serait également adressée aux ressources humaines. Quoi qu'il en soit, des petits radiateurs et des ventilateurs ont été fournis. Toutefois, à la demande de la direction, il fallait les cacher lorsque quelqu'un empruntait le couloir. Selon les témoignages de F._____ et d'Q._____, assistante en documentation qualité, le couloir a été aménagé avec la climatisation et des radiateurs d'appoint au printemps 2007.

Malgré la largeur du corridor et la vue dégagée sur le Jura, L._____, X._____ et Q._____ sont unanimes lorsqu'ils déclarent que cet espace n'avait pas été prévu pour accueillir 16 à 18 personnes toute la journée. Il a cependant fait l'objet de plusieurs inspections et a bénéficié d'une autorisation provisoire de dix-huit mois. Seul A._____, acheteur sous les ordres de la demanderesse depuis le mois d'avril 2006, a affirmé que les conditions de travail y étaient agréables. On retiendra que les aménagements entrepris par la défenderesse lui ont permis d'obtenir une autorisation provisoire.

Par ailleurs, la demanderesse allègue que les toilettes les plus proches se trouvaient à l'étage inférieur. Or, divers témoins ont précisé qu'il ne fallait pas longtemps pour s'y rendre et que d'autres se situaient à la cantine ou un peu plus loin sur le même étage. Il n'apparaît donc pas qu'il y ait eu de carence en matière de sanitaires. Quant à la distance qui pouvait séparer la demanderesse des toilettes les plus proches, il s'agit d'une appréciation subjective qui ne porte pas à conséquence en l'espèce.

Au mois d'août 2006, suite à l'agrandissement d'un service, la section des achats a déménagé dans une autre partie de l'immeuble occupé par la défenderesse, soit de la partie nord-ouest à la partie nord-est. O._____ a estimé que la distance parcourue devait être d'environ une cinquantaine de mètres et que ce déplacement n'avait eu aucune influence sur l'activité du service des achats et de la demanderesse en particulier. X._____ quant à lui a trouvé que c'était loin et a ajouté que le service de planification de la production était resté où il était. A._____ a confirmé que le service des achats avait été coupé du service de planification de la production, il y avait un étage et un escalier d'écart.

On retiendra que le service des achats s'est retrouvé à une certaine distance du service de planification de la production, sans pour autant entraver son bon fonctionnement. Le service de la demanderesse a été réinstallé dans un espace plus adéquat que le couloir d'accès. La défenderesse a donc cherché à améliorer les conditions de travail de chacun.

4. a) Le département logistique est composé de trois services, à savoir le service de planification de la production, dirigé à l'époque par P._____, le service des achats et le service de gestion des stocks. Ainsi, dans le cadre de son activité, la demanderesse devait travailler en étroite collaboration avec le service de la planification de la production et le service des stocks, ainsi qu'avec divers fournisseurs de la défenderesse. La demanderesse ayant été engagée pour mettre sur pied le service des achats, son supérieur hiérarchique direct était donc O._____.

Selon le profil du poste occupé par la demanderesse du 16 mars 2005, elle avait les tâches principales (P) ou partagées (S) suivantes (traduction libre) :

« Tâches principales

- Planifier, organiser et contrôler toutes les activités d'achat du site.
(P)
- Travailler étroitement avec la planification de la production afin d'assurer que tous les emballages, les ingrédients et les approvisionnements parviennent à temps pour assurer la production des commandes des clients et une production efficace sur le site. (P)
- Etablir des programmes d'achats en vue de livraisons, suivre la

progression et contacter les fournisseurs afin de régler les problèmes. (P)

- Surveiller les niveaux des inventaires et réunir les rapports d'inventaire, enregistrer les quantités, le type et la valeur des matériaux et du stock à disposition, en utilisant le système ERP local. (S)Service de gestion des stocks
- Développer les règles et procédure d'achat et contrôler le budget du service des achats. (P)
- Identifier les vendeurs de matériels, équipements ou fournitures et évaluer le coût et la qualité de leurs produits et de leurs services.
- Négocier tous les contrats d'achat pour les achats du site. (S)[...]
- Examiner et traiter les plaintes contre les fournisseurs. (S)[...]
- Intégrer le module d'achat dans l'outil ERP de la compagnie. (S)[...] »

Ce poste exigeait notamment une expérience pratique de plus de six ans comme agent ou chef d'achat, de fortes capacités de négociation, d'analyse et de résolution de problèmes, une capacité à diriger, ainsi qu'à travailler de manière indépendante tout en disposant de bonnes capacités de communication et d'organisation.

O._____ a précisé lors de son audition qu'il était prévu que la demanderesse aurait une équipe à terme, ce dont elle était consciente. Il a confirmé qu'en 2005, elle avait essentiellement travaillé seule et qu'elle n'avait personne sous ses ordres dans les mois qui ont suivi son engagement. Z._____ et O._____ ont ajouté que la demanderesse a bénéficié de l'aide de trois personnes, à savoir W._____ dès le 1^{er} octobre 2005, A._____ dès le 18 avril 2006 et sur une base temporaire V._____ dès le 22 mai 2006.

Les divers témoins entendus ont exposé que, pour mener à bien son travail, la demanderesse avait besoin de données fiables quant aux échéances à intervenir pour déterminer les quantités nécessaires et utiles de produits à acheter. Or, en raison du démarrage du site, le transfert de ces informations n'était pas finalisé. Elles étaient cependant disponibles sur les autres sites et il appartenait, notamment au service des achats, de rechercher les données utiles auprès de ces autres sites. Divers témoins ont affirmé que la production était floue, les volumes bougeant sans cesse, ce qui rendait la planification par la demanderesse périlleuse ou à tout le moins difficile.

Par ailleurs, la demanderesse allègue l'absence d'outils informatiques. P._____ a expliqué que lesdits outils ne fonctionnaient effectivement pas puisqu'il appartenait à chaque service de les développer en alimentant l'ERP, c'est-à-dire en introduisant les données au fur et à mesure qu'elles étaient connues dans le programme appelé « Oracle ». Au surplus, le support informatique était constitué de consultants Indiens souvent surchargés, indisponibles et dont l'anglais était parfois difficile à comprendre. On admettra que cela ne facilitait certainement pas le travail.

Le poste de la demanderesse nécessitait donc des connaissances informatiques et en particulier du programme ERP « Oracle ». Il s'agit d'un logiciel intégré qui permet de suivre toutes les phases de planification, d'achat, de production, de stockage et d'expédition du produit. Divers témoins de tous niveaux hiérarchiques ont confirmé que les programmes « Excel » et « Oracle » étaient les outils de travail indispensables de la demanderesse. A._____ a précisé qu'il ne s'agissait cependant pas d'une condition d'engagement, à sa connaissance.

Le supérieur direct de la demanderesse a pu constater qu'elle ne maîtrisait pas « Oracle » en ce sens qu'elle n'avait pas le statut de « super utilisateur ». Z._____, « Senior Director, E._____ International SA » du site depuis novembre 2005, a toutefois reconnu que la demanderesse avait reçu des félicitations dans le courant de l'année 2006 pour le travail qu'elle avait effectué avec ce programme. Dès lors, on retiendra que la demanderesse avait suffisamment de connaissances de cet outil pour mener à bien ses obligations contractuelles.

En novembre 2006, un spécialiste informatique en achats a été engagé par la défenderesse.

b) La demanderesse prétend que la défenderesse cherchait à fonctionner avec un minimum de personnel. Toutefois, on retiendra les chiffres présentés par J._____ lors de son audition, à savoir que le personnel se situait entre 215 et 220 employés en 2006, 405 en 2009 et que la prévision pour la fin de l'année 2009 était de 453. Ainsi, la défenderesse n'a eu de cesse d'augmenter son personnel. Q._____ a observé qu'il y avait beaucoup d'employés temporaires à fin 2007, beaucoup de va-et-vient et qu'il s'agissait

d'essayer de limiter le « *turn-over* ». A cet égard, J._____ a précisé que le taux de ce « *turn-over* » pour l'année 2007 était de 19.8% et que les postes temporaires avaient été convertis en postes fixes. G._____, « Plant Manager » responsable de la production du site de St-Prex depuis septembre 2005, a ajouté que dans son service le « *turn-over* » se situait entre 15% et 20%, mais que cela était normal en situation de démarrage. Au surplus, H._____, responsable du service où les médicaments sont mis en route jusqu'en mars 2007, a expliqué que sur la base de sa triple expérience, 30% du personnel présent pendant la phase de projet part d'une manière ou d'une autre à la fin.

Ainsi, il ne saurait être retenu que la défenderesse avait une réelle volonté de fonctionner avec un minimum d'employés. Au contraire, elle a engagé du personnel temporaire lorsque le besoin s'en est fait sentir et à conservé les postes nécessaires par la suite.

La demanderesse allègue que tous les services présents sur le site ont été surchargés. Les divers témoins entendus sur ce point confirment que l'activité a été intense jusqu'aux départs de X._____ en mai 2007, date à laquelle tout n'était pas encore terminé et de N._____ en septembre 2007. B._____, superviseur de la production jusqu'à fin 2007, a ajouté que l'inauguration avait eu lieu en juillet 2006. C'était le départ et tout le monde connaissait les volumes importants qui seraient la routine. Or, au départ, ce n'était pas un fonctionnement de routine, puisque tout était à construire.

c) La demanderesse allègue qu'il y a eu de nombreuses heures supplémentaires effectuées. Les témoins entendus le confirment, mais précisent qu'il ne fallait pas timbrer. Durant ses rapports de travail, la demanderesse a ainsi bénéficié d'un horaire flexible, sans contrôle de son temps de présence, comme le reste des collaborateurs de la défenderesse.

Divers témoins ont expliqué que les employés avaient un badge pour la sécurité, mais qu'il n'y avait pas d'enregistrement des heures et qu'ils n'étaient pas obligés de le passer si quelqu'un d'autre entrait en même temps. Les contrôles de sécurité sont disposés aux portes d'accès, au siège ou à la production, près du magasin depuis le parking.

Concernant les pauses, elles étaient prises de manière libre. Plusieurs témoins ont expliqué qu'elles n'étaient pas systématiques et qu'ils prenaient

généralement le café en travaillant. Ils ont également relevé que la demanderesse prenait environ 45 minutes à midi et que c'était également l'occasion de faire du « Networking ».

Le « Guide du collaborateur » prévoit ce qui suit au sujet des heures supplémentaires :

« [...]

6. Heures supplémentaires

Au besoin, et sur demande d'un chef de département ou de la direction, le collaborateur peut être prié de travailler en dehors des heures de travail ordinaires.

Les heures supplémentaires sont seulement prises en compte si elles ont été demandées ou approuvées par le chef de département du collaborateur.

Les heures supplémentaires sont compensées par une durée équivalente de temps libre.

Si aucun temps compensatoire ne peut être pris, les heures supplémentaires sont payées sans prime, sauf à partir de la 61^{ème} heure au cours d'une année civile pour un emploi à temps plein (40 heures par semaine). Dès ce moment, une prime de 25% s'applique.

Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, les heures supplémentaires au sens du présent guide sont rémunérées sans supplément.

Les heures supplémentaires effectuées le samedi ne sont sujettes à aucune prime particulière.

Seules les heures de travail accomplies le dimanche ou les jours fériés - sur demande expresse du chef de département - sont sujettes à une prime de salaire de 50%. [...] »

Selon F. _____ qui travaillait à proximité de la demanderesse, chacun était libre de faire des heures supplémentaires et elle a participé à l'effort collectif. Les heures supplémentaires étaient régulières mais pas systématiques dans le cas présent. La demanderesse en a effectué pendant son emploi, notamment en raison de la quantité de travail et des voyages professionnels, ce qui a pu être confirmé par divers témoins.

X. _____ estime l'heure d'arrivée de la demanderesse entre 8h00 et 8h30, car lui-même arrivait aux environs de 8h15-8h30 et elle était déjà là. En outre, il quittait son travail aux environs de 17h30-18h00 et la demanderesse

était encore souvent présente. L. _____ a déclaré qu'il l'avait vue de manière régulière tard, soit entre 19h30 et 20h00. Quant à F. _____, il a pu préciser qu'à l'époque des « *portakabines* » il lui arrivait de partir vers 21h00 et qu'elle restait plutôt le soir. O. _____ a reconnu qu'à certaines périodes il n'était pas possible d'accomplir les tâches confiées en quarante heures hebdomadaires.

Toutefois, A. _____, qui travaillait directement sous les ordres de la demanderesse, estime que cette dernière n'a pas fait une moyenne d'heures supplémentaires quotidienne de deux heures et demie. Au surplus, selon les relevés des badges de sécurité produits par la défenderesse, il n'est pas établi que la demanderesse ait régulièrement effectué plus d'heures que prévu. En outre, il est admis qu'elle n'ait pas travaillé les samedis ou les dimanches.

Par ailleurs, il n'est pas établi que la demanderesse aurait signalé à la défenderesse un dépassement systématique ou même ponctuel de son horaire contractuel, respectivement une impossibilité de prendre un congé compensatoire dans le cadre de son horaire flexible.

d) La demanderesse dit avoir dû s'investir de manière plus intense pour parvenir à accomplir les tâches pour lesquelles elle avait été engagée, car elle se sentait peu soutenue par son supérieur. Les témoins qui ont confirmé cette affirmation ont précisé que cela leur avait été rapporté par la demanderesse personnellement.

Toutefois, D. _____ a eu l'occasion de travailler avec O. _____. Elle a déclaré qu'il déléguait tout à un collaborateur et qu'il était difficile de travailler avec lui. En outre, il fallait souvent le relancer pour obtenir des réponses de sa part qui n'étaient pas acceptables, selon ses termes.

P. _____ a estimé quant à elle qu'elle obtenait des réponses claires quand elle l'interpellait.

L'intéressé a cependant reconnu qu'il n'était pas toujours facile à joindre. On admettra donc que la demanderesse n'ait pas toujours pu accéder à son supérieur direct aussi rapidement que souhaité.

e) Parmi les commandes que la demanderesse devait passer, il y avait l'achat des médicaments spéciaux non emballés auprès des autres sites de

la défenderesse. La demanderesse se plaint de l'absence à l'époque d'un accord réglant, notamment, les questions de prix, de conditionnement et de transport. Or, selon les explications fournies par F._____, les accords qualité ont été mis en place en premier, puis les accords commerciaux. La demanderesse allègue que d'autres points étaient lacunaires.

Le Tribunal retiendra les précisions apportées par l'ensemble des témoignages, à savoir que le site était au stade du démarrage, ce qui explique cet état de fait.

L'organisation du service de planification de la production était aussi problématique et ce pour les mêmes motifs que le service des achats. B._____ a précisé que la cacophonie était liée à des volumes qui bougeaient tout le temps et le service de planification de la production était donc incapable de définir ladite production. Plusieurs témoins partagent cette opinion, à l'exception de P._____. Toutefois, en sa qualité de responsable dudit service, on ne retiendra pas son témoignage sur ce point et on admettra que ce service rencontrait aussi des difficultés organisationnelles.

La demanderesse estime que P._____ bénéficiait du soutien de G._____ et de O._____, notamment en raison de leur nationalité commune. Ses décisions n'auraient ainsi pas fait l'objet de remises en question de la part de ses supérieurs. Or, l'instruction n'a pas permis de prouver cette affirmation. Le Tribunal ne saurait ainsi en déduire l'existence d'un complot contre la demanderesse, visant à la léser ou la mettre à l'écart.

f) La demanderesse allègue que G._____ avait un comportement autoritaire et une volonté d'étendre son contrôle à des secteurs qu'il ne dirigeait pas formellement.

Certains témoins l'ont décrit comme une personne autoritaire, en qualité de directeur du site. D'autres ne partagent pas cette appréciation. Cela étant, G._____ lui-même a déclaré qu'il n'était plus aussi autoritaire aujourd'hui. Il a ajouté avoir une expérience de 20 ans dans la gestion des gens. Lorsqu'il est arrivé pour remplacer C._____, il avait peu de temps et les équipes étaient laissées à elles-mêmes, il fallait donc prendre des décisions. Il a ainsi mis beaucoup de pression sur tout le monde.

Selon F._____, N._____, X._____ et L._____, G._____ avait une volonté de tout contrôler sur le site, en particulier la logistique, et voulait savoir ce qui se passait dans l'entreprise. Plusieurs témoins ont déclaré qu'il critiquait ouvertement l'équipe nordique dirigeante et que ses échanges verbaux avec Z._____ étaient très houleux. Or, le service de logistique était de la compétence de ce dernier et G._____ supportait mal le fait de ne pas le diriger. Les témoignages sont unanimes sur ce qui précède. Toutefois, il n'est pas ressorti de l'instruction que les différends entre Z._____ et G._____ ait été de nature personnelle. Au contraire, les discussions semblent avoir toujours porté sur des questions professionnelles.

La demanderesse allègue que G._____ s'appuyait sur O._____ pour exercer son influence sur le service logistique. L'intéressé a confirmé qu'il donnait directement des instructions à O._____ et que lui-même n'était pas subordonné à Z._____. En effet, il en réfère à l'exécutif depuis fin 2006-2007. Lors de rapports d'activités, il s'arrangeait pour que celle de la logistique corresponde à celle de la production, sans aucune manipulation. Il était notoire que lors des présentations des activités de la logistique auprès de la haute direction, le texte était entièrement écrit par G._____. O._____ a précisé que ces rapports étaient écrits sur la base des informations que tout le monde lui fournissait.

g) La gestion du service de planification de la production avait des répercussions sur les autres services, dont celui des achats qui dépendait notamment de lui pour les prévisions d'achats. En cas de blocage au niveau du service des achats, des retards étaient provoqués dans la chaîne de production. O._____ a précisé qu'il s'agissait d'une des causes, le service de planification de la production ayant des problèmes comme les autres services. Or, lors de dysfonctionnements, des difficultés et des tensions sont apparues, comme l'ont confirmé plusieurs témoins. P._____ n'est pas de cet avis, mais son témoignage ne sera pas retenu sur ce point, en raison du poste qu'elle occupait à l'époque.

Le service de planification de la production avait mis en place plusieurs fichiers « Excel » pour gérer les approvisionnements. P._____ a déclaré que les modifications constantes étaient dues aux dates de transfert et aux réglementations qui variaient, ce qui pouvait générer des erreurs, sans que cela n'alourdisse le programme et ne le fasse régulièrement tomber en panne,

contrairement aux allégations de la demanderesse. K._____, planificatrice de production, a déclaré que le système mis en place par O._____ et P._____ était efficace. Lorsque le « Logistics Manager » est parti en septembre 2007, le nouveau responsable semblait mieux connaître les outils.

Le Tribunal retiendra que la demanderesse a très certainement dû faire face à des demandes pressantes d'autres services qui attendaient sur son travail pour eux-mêmes aller de l'avant, puisque tout problème du service de planification de la production se répercutait forcément sur les achats. En conséquence les approvisionnements étaient erronés.

La demanderesse allègue que P._____ a alors cherché à reporter la responsabilité des problèmes de son service sur celui des achats. Elle a ainsi vivement contesté ce procédé et en a référé à son supérieur, ce que confirme ce dernier tout en précisant qu'elle a demandé des éclaircissements sur qui faisait quoi. Il a cependant ajouté qu'il ne considérait pas que P._____ ait tenté de fuir ses responsabilités. Au surplus, depuis septembre 2008, elle s'occupe désormais du Global, ce qui correspond à une promotion.

h) P._____ faisait preuve, de l'avis de la demanderesse, d'une attitude sèche et autoritaire avec le personnel. Les divers témoins s'accordent à dire que P._____ a une forte personnalité. Il lui est arrivé de s'accrocher avec ses subordonnées, dont K._____ et H._____.

P._____ a affirmé qu'elle avait certainement fait des commentaires sur la demanderesse, mais pas dans son dos.

Le « Guide du collaborateur » prévoit, concernant les conflits internes et le harcèlement, les dispositions suivantes :

« [...]

21. Général

Cas de harcèlement

E._____ International SA s'engage à maintenir un environnement de travail libre de toute forme de harcèlement et d'intimidation. Le harcèlement est un comportement illégal, influant négativement le moral et interférant dans l'efficacité de travail.

La notion de harcèlement inclut non seulement le harcèlement sexuel, mais également le harcèlement lié à la race, la religion ou la simple aversion

pour un individu. Dans tous les cas, le harcèlement est une conduite non sollicitée ou non souhaitée, blessante pour celui/celle qui la subit.

Si vous pensez être victime de harcèlement sous quelque forme que ce soit, envisagez les démarches suivantes :

Demandez d'abord à la personne coupable de cesser immédiatement son comportement harcelant (elle ou lui peut ne pas réaliser que sa conduite est non souhaitée ou offensante).

Si le harcèlement se poursuit - ou si vous vous sentez incapable de confronter directement l'incriminé(e) - n'hésitez pas à contacter votre responsable, les ressources humaines E._____ International SA ou un cadre supérieur.

La situation sera alors analysée rapidement, complètement et confidentiellement. Si l'allégation est confirmée, des mesures rapides seront prises pour faire cesser la discrimination et empêcher sa répétition. Ceci peut déboucher sur une sanction disciplinaire envers la personne incriminée.

Relations entre collaborateurs et résolution de problèmes

E._____ International SA tient à favoriser dans l'environnement de travail une atmosphère de confiance et de coopération entre les collaborateurs, les supérieurs directs et les niveaux les plus élevés de la direction. Il est de la responsabilité de tous de contribuer à un dialogue ouvert au quotidien, propice à l'échange des pensées et des idées ainsi qu'à l'analyse et à la résolution des problèmes.

Dans certaines situations cependant, des dispositions plus formelles sont nécessaires pour résoudre les distensions. La procédure disciplinaire et la procédure de règlement des griefs ont été développées à cette fin. Il est important de comprendre que la finalité de ces procédures est de trouver une solution aux problèmes et, si possible, de parvenir à un résultat positif tant pour le collaborateur que pour l'encadrement. [...] »

O._____ a déclaré que les deux femmes ne s'entendaient pas. A une occasion, elles auraient eu une altercation devant un tiers et O._____. Selon le souvenir de ce dernier, aucune parole irrespectueuse n'aurait été prononcée et P._____ serait à l'origine de l'échange. Cependant, la principale intéressée a déclaré lors de son audition qu'elle n'en gardait aucun souvenir et qu'il était arrivé qu'elle ait des échanges vifs mais pas litigieux avec la demanderesse, notamment en raison d'une mésentente sur les méthodes de travail, mais qu'elles ne collaboraient qu'occasionnellement. Du fait des méthodes de travail différentes, elles n'arrivaient pas à aboutir. Or, suite à

l'agrandissement cela s'est résolu. O._____ les a averties oralement lors d'une réunion usuelle.

Le problème de communication entre la demanderesse et P._____ s'est transformé en suppression de toute communication, selon lui. Z._____ a estimé quant à lui que le manque de collaboration a eu pour conséquence que cela ne fonctionnait pas. Il fallait une bonne communication et la demanderesse n'était pas ouverte au dialogue. O._____ ne partage cependant pas cet avis, même si la demanderesse avait tendance à argumenter lorsqu'il formulait des remarques.

On retiendra donc que le manque d'affinités entre les deux femmes a effectivement pu rendre plus délicate une collaboration entre services.

Durant l'année 2006, la demanderesse a eu des contacts plus fréquents avec d'autres employés de la défenderesse, ainsi qu'avec les fournisseurs externes, en raison, selon Z._____, du développement naturel en particulier de la production. O._____ a déclaré qu'il y a eu alors des tensions de beaucoup de personnes, dont la demanderesse. La situation s'est dégradée au niveau des rapports internes uniquement. Z._____ a également pu constater la détérioration progressive de la situation. La demanderesse a notamment eu quelques problèmes de communication. Selon O._____, elle a adopté un comportement agressif et inadéquat à une ou deux reprises. Z._____ a précisé que ces difficultés ont eu lieu avec des collègues de St-Prex et d'autres sites. Il aurait recueilli une dizaine de plaintes verbales à ce sujet et O._____ l'aurait également informé. Par contre, il n'a pas constaté personnellement si la demanderesse avait un comportement agressif ou inadéquat.

A une occasion, la demanderesse aurait pris à parti son supérieur hiérarchique direct dans le cadre d'un désaccord avec S._____, contrôleur de gestion. O._____ a alors relevé qu'une telle attitude ne pourrait plus être tolérée à l'avenir. Or, S._____, interrogé sur cet événement ainsi que sur ses suites a déclaré qu'il ne s'en souvenait pas et qu'il en avait conféré peu avant son audition avec O._____ dans les pas perdus du Tribunal. Il ne se souvient pas non plus pourquoi il n'aurait plus voulu travailler avec la demanderesse. On retiendra donc que cette altercation était d'une importance très relative, qualifiable tout au plus de broutilles.

Lors d'un entretien en septembre 2006, O._____ a confirmé à la demanderesse son insatisfaction en relation avec son comportement et les lacunes constatées en matière de direction du personnel et de gestion des projets. Il a déclaré qu'il s'agissait de remarques liées aux différentes altercations et aux problèmes de communication, mais il n'a pas exigé de modification rapide de son comportement et de sa manière de travailler. Suite à cela, il n'a plus été témoin d'altercations entre P._____ et la demanderesse. Son comportement ne s'est ni amélioré, ni détérioré selon lui.

La demanderesse reproche toutefois à la direction de n'avoir pas réagi pour l'aider. Or, il n'est pas établi qu'elle se serait effectivement plainte auprès des ressources humaines, si elle estimait que son supérieur direct était de parti pris pour P._____.

i) Selon l'organigramme de la défenderesse, Z._____, en tant que responsable logistique, était le supérieur direct de O._____ et G._____ occupait un rang égal à celui de Z._____. En conséquence, O._____ était indirectement sous les ordres de G._____ aussi. Divers témoins ont confirmé que G._____ rencontrait des problèmes avec son équipe technique qui accumulait beaucoup de retard ce qui se répercutait en cascade sur tous les transferts de production.

Durant le printemps 2006, la demanderesse s'est vu confier la gestion du transfert du Danemark en Suisse des activités de différents fournisseurs, à savoir INPAC et PHARBIL. La demanderesse prétend que ce travail devait être effectué en plus des tâches prévues contractuellement et réclamait un investissement en temps important.

Or, cette mission était intimement liée à l'activité du service des achats, selon O._____ qui précise qu'elle était du ressort du responsable des achats. Il s'agissait d'une collaboration entre la demanderesse et Z._____, à la requête de ce dernier. O._____ précise qu'il n'y a eu qu'une mission de ce type et que la demanderesse n'avait pas à rendre compte à G._____.

I._____, qui a remplacé la demanderesse, a déclaré que le tout était faisable en parallèle.

De l'avis de F._____, la demanderesse s'est acquittée de sa tâche avec professionnalisme et compétence. Par contre, O._____ a estimé que son investissement avait été plus léger et trop passif à la fin. La défenderesse attendait de sa responsable des achats une véritable gestion de ces dossiers avec recherche d'informations, présentation de solutions concrètes pour la mise en œuvre à brève échéance des différentes étapes de ce transfert et de son suivi. Z._____ a déclaré qu'il avait pu se forger une opinion plus précise sur la façon de travailler de la demanderesse à cette occasion.

Dans le cadre de ce dossier, la demanderesse a demandé directement à ses interlocuteurs danois de retarder le transfert de la production et des fournisseurs, initialement fixé au mois de janvier 2007, au mois d'avril 2007. Comme l'a précisé O._____, elle a fait une demande, elle n'a pas pris de décision. Il s'agissait d'une recommandation, de sorte qu'elle n'a pas excédé son domaine de compétence. Une telle décision devait être prise par un directeur au moins, mais elle n'en a pas parlé avec lui de sorte qu'il ne l'y a pas autorisée. Cet événement a été le point de départ qui a conduit à au licenciement de la demanderesse.

j) Lors de la résiliation des rapports de travail, il a été principalement reproché à la demanderesse son manque de communication, des problèmes relationnels affectant la bonne marche du travail, ainsi que de n'avoir pas atteint ses objectifs.

Le « Guide du collaborateur » prévoit ce qui suit :

« [...] »

Procédure disciplinaire

Tous les collaborateurs sont tenus de répondre à tout moment aux critères de E._____ International SA en termes de présence, performance au travail et conduite professionnelle.

Si un collaborateur éprouve des difficultés à suivre ces règles, le supérieur hiérarchique en discutera avec lui. Il donnera à l'individu une chance de progresser. Si la situation ne s'améliore pas, le supérieur peut alors donner un avertissement écrit ou - en cas de problèmes sérieux - mettre fin au contrat de travail.

La politique de E._____ International SA préconise que tous les problèmes disciplinaires soient traités de manière juste, constructive et cohérente. [...] »

M._____, directeur des ressources humaines, a déclaré qu'à sa connaissance, la demanderesse n'avait fait l'objet d'aucun avertissement. Par ailleurs, elle n'a eu aucun entretien d'évaluation depuis son entrée en fonction.

Son supérieur direct a estimé que la demanderesse n'essayait pas toujours d'obtenir des décisions plus promptes et qu'elle ne recherchait pas de biais plus rapide. Divers témoins ont déclaré que la demanderesse ne collaborait pas avec ses interlocuteurs en vue de formuler des propositions et de trouver des solutions pour faire avancer les projets, en ce sens qu'elle n'apportait pas une idée nouvelle à chaque fois.

A._____ a déclaré que, selon lui, la demanderesse n'était pas une bonne coordinatrice entre beaucoup de personnes ou de services, sans pour autant aller jusqu'à dire qu'elle était incapable de créer de bonnes relations de travail. Z._____ a rapporté qu'il y avait eu des soucis avec [...] et qu'il avait été marqué par l'installation d'armoires autour du poste de travail de la demanderesse, comme un mur. Sur ce dernier point, A._____, F._____ et O._____ ont confirmé que la demanderesse avait agi de la sorte pour plus de tranquillité, mais en aucun cas pour s'éloigner des autres employés.

Par ailleurs, la défenderesse allègue que A._____ se serait plaint de la demanderesse auprès de O._____ à une ou deux reprises. Or, selon le principal intéressé, il aurait peut-être fait des remarques sur la charge de travail. Le supérieur direct de la demanderesse a découvert, après son départ, qu'elle se déchargeait de son propre travail en déléguant l'essentiel des tâches, dont elle avait pourtant la charge. En particulier, lors de la réunion mensuelle du département logistique, chaque superviseur devait effectuer une présentation de l'activité de son service. O._____ a déclaré que cela pouvait être délégué et qu'un tournus était favorisé. En l'occurrence, A._____ a remplacé la demanderesse à une ou deux reprises lors de ses vacances. Selon A._____, elle laissait ses subordonnés se charger des réunions.

On retiendra que la demanderesse a respecté la politique de la maison qui visait à favoriser le tournus au sein de son équipe pour la présentation des réunions mensuelles.

La défenderesse estime que la demanderesse n'assumait pas sa fonction de conduite et de direction vis-à-vis des employés qui étaient sous ses

ordres. O. _____ a déclaré ne pas la trouver assez directive à son goût, mais qu'il n'avait pas constaté personnellement de carences en matière de conduite de personnel. A. _____ a affirmé qu'il n'y avait pas de retour, de suivi des personnes. Faute de disposer de directives précises, ses subordonnés ont dû travailler de manière autonome, en palliant aux manquements qui n'étaient pas forcément ceux de la demanderesse, selon les témoignages recueillis.

L'appréciation de ses compétences de meneuse étant contradictoire, le Tribunal laissera la question ouverte.

k) La défenderesse s'est fixée une ligne éthique exigeante tant vis-à-vis de sa clientèle que vis-à-vis de son personnel. Le « Guide du collaborateur » indique ce qui suit :

« [...]

22. Philosophie de E. _____ International SA

La ligne générale de l'éthique professionnelle chez E. _____ International SA est résumée dans notre philosophie : **Pour E. _____ International SA, les personnes d'abord.**

Parce que :

Les patients utilisant nos produits et les médecins les prescrivant sont en droit d'attendre :

- que soient mis à disposition les produits en lesquels nous avons pleine confiance.
- que nous proposons les meilleurs produits au prix le plus raisonnable.
- que les collaborateurs de E. _____ International SA fassent toujours preuve de courtoisie et de respect, et qu'ils agissent de manière professionnelle.

E. _____ International SA recherche la fidélité des patients et médecins, et nous sommes chaque jour disposés à gagner cette fidélité.

E. _____ International SA attend de ses collaborateurs qu'ils soient créateurs de valeur pour la société et les parties prenantes.

Les collaborateurs de E. _____ International SA, à tout niveau, sont en droit d'attendre de la société et de leurs collègues :

- respect, appui et encouragement.
- un environnement de travail sûr, stimulant et gratifiant.
- la liberté de faire des erreurs et de les admettre sans crainte de conséquences.

- le maintien permanent du plus haut niveau d'intégrité.
- que ne soit jamais sciemment compromise par les autres leur situation en tant que collaborateur de E._____ International SA.
- que les actions de tous ceux qui représentent E._____ International SA génèrent le plus grand respect pour la société et ses collaborateurs.

E._____ International SA demande à chacun de ses collaborateurs de :

- toujours faire ce qui est juste, approprié et moral, et d'encourager ses collègues à en faire autant.
- de prendre la parole lorsqu'il semble que des torts soient commis au nom de E._____ International SA.
- de faire preuve de loyauté, mais uniquement envers ce qui est juste, équitable, honorable et honnête - et fidèle à la philosophie de E._____ International SA.

Aucun code de conduite ne pourra jamais envisager chaque situation ou traiter de chaque éventualité. Un code ne peut que donner le ton et rendre chaque individu responsable du respect des valeurs professionnelles fondamentales dans sa pratique journalière. Nous tâchons de faire passer cet esprit en cinq mots simples :

Pour E._____ International SA, les personnes d'abord. »

Le slogan de l'entreprise « *People come first* » s'affiche sur les murs et les écrans de veille des ordinateurs, ce qu'ont confirmé divers témoins. F._____ a précisé qu'il était possible, pour les collaborateurs qui le souhaitaient, de le désactiver.

A l'exception d'Q._____, les témoins interrogés, soit X._____, L._____, ainsi que C._____ qui a fait un *burn-out* lié à son activité professionnelle, ont estimé qu'il y avait un décalage entre le discours de la défenderesse et ses actes.

B._____ a déclaré avoir suivi le slogan avec les personnes de son équipe. Il y avait la volonté d'agir ainsi, mais pour certains cas de licenciements expéditifs, il a déclaré ignorer la procédure suivie. Quant à R._____ et H._____ elles considèrent que la défenderesse n'a pas toujours agi avec la bonne méthode, mais que c'est une bonne entreprise tout de même,

respectivement qu'elle n'est pas différente des autres entreprises et que c'est la loi du travail.

F._____ a précisé toutefois qu'au niveau social il y avait beaucoup d'avantages et qu'il s'agissait plutôt du comportement de certains collaborateurs qui se trouvait en décalage. Divers témoins s'accordent eu égard aux avantages sociaux et ont donné les exemples de la prévoyance professionnelle que la défenderesse prenait en charge par deux tiers au lieu de la moitié, de la participation aux primes d'assurance-maladie y compris pour les familles des employés, du très bon restaurant de l'entreprise, de la semaine de vacances en plus et des réductions dans certains magasins, ce qui représente une prise en charge plus importante que les minima légaux.

l) La défenderesse a dû faire face à des plaintes concernant les heures supplémentaires et plus particulièrement la charge de travail, alors que le site démarrait. Q._____ a précisé qu'il y avait eu des demandes d'engagement de personnel supplémentaire et que des travailleurs temporaires avaient alors été engagés. Quant aux heures supplémentaires, R._____ a expliqué qu'un système de remboursement a été mis en place en mai ou juin 2005. Il fallait en faire la demande et présenter les justificatifs. J._____ a expliqué qu'il était possible d'obtenir le remboursement et pas seulement la compensation des heures supplémentaires en suivant la procédure, à savoir que l'employé devait donner son décompte d'heures au supérieur direct qui validait et l'envoyait aux ressources humaines.

Il n'est pas établi que la demanderesse aurait fait des demandes en ce sens.

m) A une occasion, la défenderesse a oublié de convoquer la demanderesse à une réunion du département de logistique, en raison d'une erreur d'agenda selon ses dires. O._____ confirme qu'il s'agissait d'une réunion au début du mois de septembre 2006, à l'instigation de la haute direction, dans le but de résoudre les erreurs répétées du service de planification de la production. La demanderesse allègue que cet oubli était volontaire. Or, durant les rapports de travail, la demanderesse n'est jamais intervenue auprès de Z._____, d'un représentant des ressources humaines de la défenderesse, ou de tout autre représentant de cette dernière, pour les informer d'un complot à son égard, ni même pour se plaindre d'un quelconque comportement inadéquat ou

dommageable adopté à son encontre par O._____, G._____ ou P._____. Elle ne s'est pas plainte d'une stratégie d'isolement menée à son encontre par la hiérarchie ou un quelconque comportement attentatoire à sa personnalité.

Par contre, après l'annonce de son licenciement, la demanderesse, par le biais de son conseil, a relevé dans un courrier du 23 février 2007 :

« [...] le management du secteur logistique a eu une attitude discriminante à [son] égard, en particulier en omettant de l'inviter à divers et importants meetings, notamment en septembre 2006. »

Il n'est pas établi que la demanderesse n'a pas été invitée divers et importants meetings. La seule fois où cela s'est produit, cela résultait d'une erreur d'agenda.

J._____ a expliqué que depuis juin 2008, la défenderesse a mis en place une « Alert Line » qui permet à une partie qui se plaint d'obtenir une confrontation en cas de besoin. L'enquête est menée depuis l'Alert Line. A sa connaissance, O._____, G._____ et P._____ n'ont pas fait l'objet de plainte de la part des employés de la défenderesse. Il a précisé que tout ne se met pas en place du jour au lendemain.

5. a) Z._____ a pris la décision de résilier les rapports de travail liant la défenderesse et la demanderesse. En effet, il a déclaré qu'après discussion avec O._____ et les autres sites, il savait qu'il y avait des problèmes. Il a recommandé à ce dernier soit de licencier la demanderesse, soit de demander à trois ou quatre personnes de faire autre chose. O._____ ne lui a pas dit qu'il pensait qu'il ne fallait pas licencier la demanderesse. Selon lui, il n'y a pas eu d'avertissement formel, il y a eu des hauts et des bas puis la situation s'est dégradée tellement rapidement qu'il n'y avait plus de porte de sortie. Z._____ s'est trouvé en interface entre O._____ et la demanderesse. Elle n'a pas su s'allier avec les autres services dans le cadre des missions avec lui. Z._____ a dit avoir remarqué que la collaboration n'était pas bonne entre la demanderesse et son supérieur direct, ce dernier déclarant que ce n'était pas constant.

Or, de par son poste, elle devait tirer l'équipe en avant. Cette délégation du travail et cette passivité ont défavorablement influencé l'activité au sein du service des achats en ce sens que quelques retards peuvent y être lié. Z._____ a ajouté qu'en phase de démarrage, il faut être un pionnier et qu'à son

avis la demanderesse peut fonctionner dans un environnement déjà existant, mais la création représente un stress trop important pour elle. Selon lui, la demanderesse avait des carences en matière de communication et d'exécution du travail.

En effet, à l'arrivée de I._____, son remplaçant, il manquait le règlement des paramètres d'achats pour « Oracle », les règles des conditions générales et les procédures applicables aux achats de la défenderesse, les contrats-cadre à utiliser lors des achats de la défenderesse, la planification ou le programme d'achat précis ou encore une procédure de suivi des achats, une stratégie et une projection pour les futurs achats que la défenderesse serait amenée à faire. Au surplus, après le départ de la demanderesse, la défenderesse n'a trouvé que peu de dossiers en cours.

b) Le 14 novembre 2006, la demanderesse a donc été convoquée par O._____, Z._____ et M._____ pour lui signifier son licenciement avec effet au 28 février 2007 et sa libération immédiate de l'obligation de fournir sa prestation de travail. En effet, dès lors que la fonction de la demanderesse impliquait des contacts avec des tiers extérieurs à l'entreprise et le traitement de données sensibles en matière de secret des affaires, la défenderesse a préféré libérer immédiatement la demanderesse de son obligation de travailler jusqu'à l'issue de son délai de congé. O._____ a précisé que Z._____ et les ressources humaines avaient recommandé de procéder de la sorte, bien que les ressources humaines aient déconseillé de licencier la demanderesse tout de suite.

La demanderesse a donc été priée de quitter immédiatement son bureau, elle a été raccompagnée par M._____ et O._____. La demanderesse a déclaré ne pas avoir pu dire au revoir à ses collègues. F._____ se rappelle qu'elle était accompagnée par une personne des ressources humaines et qu'il l'a vue partir avec un carton. Il en a ainsi déduit qu'elle avait été sommée d'emporter ses affaires et de quitter rapidement l'entreprise. J._____ a ajouté qu'il y a une procédure en matière de licenciement, mais qu'il ne sait pas si la décision concernant la demanderesse était précipitée. Il a précisé qu'il n'avait fait que signer la lettre de résiliation.

Les raisons de son licenciement lui ont été communiquées verbalement à cette occasion par M._____, de manière informelle, à savoir la

qualité du travail insatisfaisant par rapport au poste, l'attitude liée au rôle de responsable, l'exemplarité.

Le congé a été confirmé par écrit à la demanderesse, sans préciser les motifs de la résiliation.

c) Il a également été demandé à la demanderesse de laisser à sa place de travail l'intégralité de ses outils de travail ainsi que l'intégralité des documents et autres supports de données concernant la défenderesse, encore en sa possession. Or, elle a emporté l'ordinateur portable avec elle, O._____ a déclaré qu'il ignorait si son geste était volontaire. Ayant constaté l'absence de cet ordinateur, M._____ a tenté de le reprendre chez elle. La demanderesse était absente lorsque M._____ est venu à son domicile le soir même pour récupérer l'ordinateur. La défenderesse ne l'a finalement eu qu'après la date du licenciement de la demanderesse. Cette dernière a adressé un message électronique à M._____ le 15 novembre 2006 dont le contenu est notamment le suivant :

« Après l'entretien d'hier, sous le coup du choc, je suis partie avec le portable, Il vous sera apportait cet après midi. »

Dans l'intervalle, elle a eu l'occasion de faire des copies du contenu de cet ordinateur. Cependant, elle allègue que les employés ont l'habitude de garder une copie papier de certains e-mails pour le bon ordre de leur dossier ce que divers témoins ont confirmé. Cependant, ils ont précisé que le transfert de données E._____ International SA sur l'e-mail privé, n'était pas une pratique correcte. Or, la demanderesse a imprimé quelques e-mails en relation avec son activité. Il s'agit d'échanges de correspondance interne ou avec des fournisseurs concernant les achats.

La demanderesse a en outre oublié de reprendre certains effets personnels.

d) Le 16 novembre 2006, le Dr DOC._____ a établi un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travailler de la demanderesse du 14 novembre 2006 au 31 décembre 2006. Il a également rédigé un certificat médical en date du 25 juillet 2007 exposant les motifs justifiant l'incapacité de travail persistante de la demanderesse à cette date.

Le 6 mars 2009, elle était toujours en incapacité de travail.

Ainsi, les rapports de travail ont pris fin le 31 mai 2007, le congé ayant été reporté. Jusqu'à cette date, la défenderesse a continué à verser le salaire de la demanderesse comme par le passé, y compris la participation aux primes d'assurance-maladie.

e) Le 24 novembre 2006, par l'intermédiaire de son conseil, la demanderesse a requis la motivation écrite de son renvoi, ainsi qu'un certificat de travail.

Le 8 décembre 2006, la défenderesse a établi un certificat de travail intermédiaire en faveur de la demanderesse.

Le 22 décembre 2006, la demanderesse a transmis un projet de certificat de travail à la défenderesse qui ne correspond pas à la vérité de l'avis de O._____, tant en ce qui concerne le descriptif des tâches qu'en ce qui concerne l'appréciation de la qualité du travail et du comportement en entreprise de la demanderesse. Au surplus, J._____ a précisé que celui qu'il a signé correspond à ce qu'il a discuté avec M._____.

La défenderesse a répondu le 26 janvier 2007 aux correspondances de la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, et lui a remis un nouveau projet de certificat de travail intermédiaire. La demanderesse n'est plus revenue formellement sur ce sujet, mais a contesté de manière globale le contenu de la réponse émise par la défenderesse.

Par courrier du 2 février 2007, la demanderesse s'est opposée au licenciement.

Le 27 mars 2007, la défenderesse a informé le conseil de la demanderesse que le certificat de travail intermédiaire définitif avait été adressé directement à son ancienne employée, considérant qu'aucune remarque n'avait été soulevée. En réaction, le 5 avril 2007 la demanderesse a notamment écrit :

« [...] le certificat de travail dans sa mouture figurant en annexe de votre courrier du 26 janvier 2007 est intégralement contesté. »

Par la suite, la demanderesse n'a sollicité aucun certificat de travail final.

f) Au 30 septembre 2006, le solde de vacances de la demanderesse était de 17.5 jours. Elle a déclaré lors de l'audience de jugement qu'elle avait pris environ une semaine de vacances en octobre 2006. Le décompte figurant sur sa feuille de salaire pour le mois de novembre 2006 fait état d'un solde de vacances de 7.5 jours.

g) Plusieurs témoins se sont exprimés sur le licenciement de la demanderesse, à savoir :

- F._____, qui n'avait pas de conflit avec la demanderesse a été surpris par le licenciement;

- L._____ a déclaré que ses ingénieurs lui ont dit toujours du bien du travail de la demanderesse, elle avait bonne réputation, toujours agréable, son discours était constructif et elle les a soutenu quand elle le pouvait ;

- N._____ n'a pas eu de problème avec la demanderesse, leurs services collaboraient;

- X._____ a déclaré qu'il n'a jamais eu de problème avec la demanderesse. Elle avait bonne réputation, c'était une collaboratrice efficace dans les conditions de tout le monde, elle était pleinement engagée et ne médisait pas. Son licenciement a surpris tout le monde, car elle travaillait comme il faut et les choses avaient l'air d'avancer. Il n'y avait pas de rumeurs sur elle;

- Q._____ n'a entendu aucune plainte sur la demanderesse;

- D._____ la décrit professionnelle et agréable. Elle a été très surprise du licenciement et de comment cela s'est fait;

- R._____ avait de bons contacts avec la demanderesse;

- B._____ a déclaré qu'elle avait une bonne connaissance historique, elle connaissait son métier et les contacts étaient courtois et corrects. Le licenciement s'est fait en quelques heures;

- K._____ a été surprise du licenciement, elle ne pensait pas qu'il y avait des soucis, cela s'est fait brutalement. Elle avait de bons contacts;

- O._____ estime qu'ils n'avaient pas atteint un point de non retour. Z._____ lui a clairement demandé de la licencier. Le licenciement n'était pas justifié, il était ennuyé que cela se termine ainsi pour elle. Il aurait mis un plan d'action comme proposé par les ressources humaines, mais Z._____ ne laissait

pas le temps aux responsables de faire leurs preuves. Le point de départ a été la recommandation de retarder le transfert;

- A. _____ a été surpris le jour du licenciement, car il ne s'y attendait pas. Si la décision de renvoi avait été prise à un autre moment, cela aurait été différent;

- G. _____ n'avait pas de problèmes avec la demanderesse, pas de plaintes d'autres employés à son sujet. Il n'y avait pas de volonté de la tenir à l'écart. Ils n'étaient pas toujours d'accord sur tout, mais il n'a rien eu à dire dans le cadre du licenciement. Il n'a pas été autrement surpris.

5. a) Le 24 août 2007, la demanderesse a ouvert action, concluant avec suite de frais et dépens, comme suit :

« I.- E. _____ International SA est reconnue débitrice de T. _____ et lui doit immédiat paiement d'un montant de CHF 100'000.00 (cent mille francs), dont à déduire la part des charges sociales sur le montant correspondant au bonus 2006, à la participation LAMal, aux heures supplémentaire et aux vacances, avec intérêts à 5% l'an dès l'échéance moyenne du 14 février 2007.

II.- Ordre est donné à E. _____ International SA, sous la menace des sanctions prévues à l'art. 292 du code pénal, d'établir un certificat de travail en faveur de T. _____ selon les précisions qui seront fournies en cours d'instance. »

Par courrier du 5 septembre 2007, la demanderesse a modifié sa première conclusion, dont la nouvelle teneur est :

« I.- E. _____ International SA est reconnue débitrice de T. _____ et lui doit immédiat paiement d'un montant de CHF 99'000.00 (nonante-neuf mille francs), dont à déduire la part des charges sociales sur le montant correspondant au bonus 2006, à la participation LAMal, aux heures supplémentaires et aux vacances, avec intérêts à 5% l'an dès l'échéance moyenne du 14 février 2007. »

b) Le 31 janvier 2008, la défenderesse a pris au pied de sa réponse, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I.- Les conclusions prises par T. _____ dans sa Demande du 24 août 2007 sont intégralement rejetées.

II.- Ordre est donné à T. _____ de restituer immédiatement à E. _____ International SA l'intégralité des objets et documents qui lui ont été

confiés durant et dans le cadre des rapports de travail, et en particulier toute information relative à l'entreprise, tous secrets commerciaux, financiers ou techniques, secrets d'affaires, savoir-faire, documents, données sur quelque support que ce soit, et autres informations liées aux activités commerciales de l'entreprise, ceci sous la menace des peines d'amendes prévues à l'article 292 du Code pénal en cas d'insoumission à une décision de l'autorité.

III.- Interdiction est faite à T._____ de conserver tout objet ou document qui lui a été confié durant et dans le cadre des rapports de travail avec E._____ International SA, et en particulier toute information relative à l'entreprise, tous secrets commerciaux, financiers ou techniques, secrets d'affaires, savoir-faire, documents, données sur quelque support que ce soit, et autres informations liées aux activités commerciale de l'entreprise, ceci sous la menace des peines d'amendes prévues à l'article 292 du Code pénal en cas d'insoumission à une décision de l'autorité. »

c) Le 9 mai 2008, la demanderesse a confirmé ses conclusions prises au pied de sa demande et conclu, avec suite de frais et dépens, à la libération des conclusions reconventionnelles prises par la défenderesse. Le 8 septembre 2008, la défenderesse a également confirmé les conclusions prises au pied de sa réponse, avec suite de frais et dépens.

d) L'audience préliminaire s'est tenue le 8 septembre 2008. A cette occasion, la demanderesse a corrigé une nouvelle fois ses conclusions, en ce sens qu'elle a conclu au paiement d'un montant de fr. 95'000.- (nonante-cinq mille francs), référence étant faite à la procédure écrite pour le surplus. La défenderesse en a pris acte et conclu à libération. Par ailleurs, chacune des parties a été invitée, en vue de l'audience de jugement, à produire un certificat de travail en français qu'elle juge adéquat. L'ordonnance sur preuves a été rendue le 6 octobre 2008. La demanderesse a produit un certificat de travail en date du 9 février 2009, la défenderesse en a fait de même le 4 mars 2009.

e) Lors de l'audience de jugement des 9 et 10 mars 2009, la défenderesse a maintenu une offre faite en procédure à raison d'un montant de fr. 20'000.- (vingt mille francs), conformément à l'article 133 alinéa 2 du Code de procédure civile."

En droit, les premiers juges ont considéré en bref que le licenciement signifié à la travailleuse pour le motif qu'elle ne donnait pas

entière satisfaction n'était pas abusif. En revanche, ils ont accordé une indemnité à celle-ci en raison de la manière dont le licenciement s'était déroulé.

B. Par acte du 5 mars 2010, T._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens que E._____ International SA doit lui payer le montant de 95'000 fr., sous déduction des cotisations d'assurances sociales sur le montant correspondant au bonus 2006, à la participation LAMal, aux heures supplémentaires et aux vacances, avec intérêt à 5 % l'an dès le 14 février 2007 (échéance moyenne) (I), à ce que le certificat de travail prévu par le dispositif du jugement soit modifié pour la description des tâches accomplies et complété par la mention "à notre entière satisfaction" (II), les conclusions de E._____ International SA étant par ailleurs rejetées (III), subsidiairement à l'annulation de ce jugement.

Dans son mémoire ampliatif du 14 juin 2010, T._____ a développé ses moyens et confirmé ses conclusions.

Par mémoire responsif du 1er novembre 2010, E._____ International SA a conclu, avec dépens des deux instances, au rejet du recours de T._____.

C. Par acte du 8 mars 2010, E._____ International SA a également recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens des deux instances, principalement à libération, avec suite de dépens fixés à dire de justice, mais supérieurs à 7'430 fr., subsidiairement à l'annulation du jugement.

Dans son mémoire ampliatif du 1er novembre 2010, E._____ International SA a développé ses moyens et confirmé ses conclusions.

Par mémoire responsif du 1er novembre 2010, T._____ a conclu, avec dépens des deux instances, au rejet du recours de E._____ International SA.

En droit :

1. Le recours contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement en procédure accélérée est recevable en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD [Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) et en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD).

Interjeté en temps utile par une partie ayant un intérêt juridique, le recours de chacune des deux parties est recevable en la forme.

2. A l'appui de ses conclusions subsidiaires en nullité, chacun des recours soulève divers griefs, sans toujours distinguer ceux-ci des moyens de réforme.

a) Le Tribunal cantonal n'entre en matière que sur les moyens de nullité invoqués séparément (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 2 ad art. 470 CPC-VD, p. 730). Il s'agit d'une condition de recevabilité du recours en nullité, de telle sorte qu'il y a lieu d'écarter préliminairement celui-ci lorsqu'il n'énonce que des moyens de réforme (JT 1997 III 14, 16 c. 2a; Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 2 ad art. 465 CPC-VD, p. 722).

Le moyen tiré d'une appréciation arbitraire des preuves, s'il peut fonder un recours en nullité (art. 444 al. 1 ch. 3 CPC-VD), est subsidiaire au recours en réforme et ne peut être invoqué que si l'informalité ne peut être réparée dans le cadre d'un tel recours (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., Lausanne

2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD; Girardet, Le recours en nullité en procédure civile vaudoise, thèse 1986, pp. 189 ss).

b) La recourante E. _____ International SA a développé un grief lié au "rapport de soutien" du médecin de famille de la demanderesse établi le 25 juillet 2007. Selon cette partie, le rapport ne saurait fonder à lui seul une condamnation de l'employeur à une indemnité pour atteinte illicite à la personnalité et il constituerait en réalité un témoignage écrit au sens de l'art. 177 CPC-VD, qui devrait être écarté.

On peut formuler deux objections à cette manière de raisonner. Premièrement, l'employeur ne s'est pas opposé en première instance à la production de la pièce correspondant au rapport litigieux, ce qui pouvait laisser penser que dite production avait eu lieu avec son accord (art. 177 al. 1 CPC-VD). Deuxièmement, l'art. 177 al. 2 CPC-VD réserve l'art. 214 CPC-VD, qui permet justement la production de renseignements écrits, notamment des déclarations médicales, le juge pouvant déterminer si une audition est nécessaire. Cette démarche n'a pas été requise par l'employeur, qui ne saurait s'en prévaloir uniquement en recours. Au surplus, la cour de céans peut revoir l'appréciation de la pièce dans le recours en réforme, compte tenu de son pouvoir d'examen qui sera rappelé ci-dessous (c. 3b).

Au surplus, faute d'avoir été développés séparément, les autres moyens de nullité des deux recourantes ne sont pas suffisamment étayés, d'autant que la cour de céans pourra revoir l'établissement des faits dans le cadre du recours en réforme compte tenu de son large pouvoir d'examen (c. 3b ci-dessous).

3. a) Les parties ne peuvent prendre des conclusions nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC-VD). Tel est le cas des conclusions en réforme de chacun des deux recours, qui sont donc recevables.

b) S'agissant du recours en réforme, lorsque le jugement a été rendu en procédure accélérée par un tribunal d'arrondissement, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). Pour le surplus, le Tribunal cantonal ne fait que contrôler que les constatations de fait des premiers juges sont convaincantes pour juger la cause à nouveau. Dans ce cas, il peut faire siennes les constatations de fait du jugement et fonder sur elles son raisonnement juridique. Il peut aussi les compléter ou les corriger par les preuves au dossier (JT 2003 III 3). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD).

4. a) Tout d'abord, la recourante T._____ conteste les faits retenus à l'appui de la résiliation de son contrat de travail, en soutenant que le licenciement aurait été abusif.

Sur ce point, les premiers juges ont constaté que le licenciement n'était pas abusif, après un examen détaillé de toutes les circonstances du cas, mais qu'il y avait lieu d'allouer une indemnité pour atteinte à la personnalité en raison du manque d'égards dont l'employeur avait fait preuve au moment de licencier.

b) La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat; il s'agit d'un droit formateur (TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003, c. 2.1; ATF 113 II 259).

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin

au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 c. 2.3 et les arrêts cités).

L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. La jurisprudence admet d'autres situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (ATF 136 III 513 c. 2.3; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2). Il faut que le fonctionnement de l'entreprise ne commande pas le licenciement (cf. ATF 132 III 115 précité).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. 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. Selon le Tribunal fédéral, 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 résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". 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).

c) En l'espèce, la recourante T._____ s'appuie sur le fait que trois des supérieurs de l'employeur auraient été soit rétrogradés, soit mutés, qu'il y avait d'énormes dysfonctionnements, un manque d'organisation, un roulement au sein du personnel supérieur à la moyenne et des outils informatiques peu opérationnels, ou encore que le manque de collaboration et la rivalité touchaient plusieurs cadres. Il n'y aurait eu ainsi aucun reproche clair dirigé contre elle, mais plutôt une attitude contradictoire de l'employeur; son licenciement aurait servi en quelque sorte de fusible aux manquements d'autres employés.

Les considérations des premiers juges écartant l'argumentation de la travailleuse à cet égard sont pertinentes en fait et en droit. En effet, il est constant que, dès 2005, l'entreprise était en phase d'installation, ce que la travailleuse savait au moment de l'embauche, et que cette période particulière n'était pas achevée en novembre 2006, lors du licenciement de la recourante. Cette dernière occupait une fonction à responsabilité et dirigeait d'autres travailleurs, ce qu'elle a fait en se déchargeant de certaines de ses tâches sur ceux-ci. Sa position au sein de l'entreprise la chargeait d'obligations particulières, puisque l'employeur ne pouvait adresser directement des instructions aux subordonnés sans mettre à mal l'autorité de sa responsable (cf. Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 CO, 2009, p. 52 et les arrêts cités à la note infrapaginale 24). Le congé a été donné dans les délais. Il n'est pas contesté que d'importants problèmes étaient survenus durant les deux premières années au sein de l'entreprise, relatifs notamment aux locaux et à l'informatique et encore au service de logistique et aux achats, dont la recourante était responsable. La travailleuse ne montre nulle part en quoi ces problèmes liés au fonctionnement général de l'entreprise l'auraient touchée davantage que

d'autres employés ou à titre personnel. Les premiers juges ont examiné ces questions en détail et n'ont pas constaté que les rivalités entre chefs de service auraient pu être à l'origine du licenciement de la recourante (jgt, pp. 30 à 34).

d) Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 c. 2.3 in fine).

L'art. 336 al. 1 let. a CO déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 c. 2.5 et les arrêts cités).

En l'occurrence, le congé a été donné en raison des manquements de la recourante dans la communication avec les autres travailleurs, en lien avec un comportement agressif et inadéquat. Il s'agit du motif réel du licenciement, qui a été invoqué par l'employeur et retenu à juste titre par les premiers juges (jgt p. 33). Il est en effet établi que la recourante T._____ a été en conflit avec d'autres employés au sein de l'entreprise, dont certains étaient ses supérieurs hiérarchiques (O._____ et P._____), à la suite de reproches au sujet de la manière dont cette employée exécutait son travail. L'employeur a pris la décision de la licencier après avoir averti son employée et après avoir constaté que celle-ci ne remédiait pas aux carences en cause. De telles circonstances ne sont pas constitutives d'un congé abusif.

Le moyen de la recourante doit donc être rejeté.

5. a) Le tribunal a reconnu toutefois à la recourante une violation de ses droits de la personnalité (art. 328 CO), non pas en raison du licenciement lui-même, mais de la manière brutale dont l'employeur l'a exécuté. La travailleuse ne conteste pas cet aspect de la décision, mais estime qu'un montant de 15'000 fr. devrait être alloué plutôt que les 10'000 fr. octroyés par le tribunal. Dans son recours, l'entreprise conteste devoir quoi que ce soit, faute d'une atteinte à la personnalité au sens de cette disposition.

b) La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et/ou pour le tort moral causé au travailleur (art. 49 al. 1 CO; TF, 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007, c. 2.3; ATF 130 III 699 c. 5.1, JT 2006 I 193; ATF 125 III 70).

Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 131 III 535 c. 4.2; TF 4C.282/2006 du 1er mars 2007, c. 4.2). Cela est le cas si l'employeur contraint la recourante à quitter de manière brutale les lieux, sans lui laisser le temps de prendre congé de ses collègues (CREC, 3 mai 2004/282, publié in RSJ [Revue Suisse de Jurisprudence 2005] p. 200 et confirmé par TF 4C.259/2004 du 11 novembre 2004).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à la disposition qui précède du fait de son employeur ou des auxiliaires de

celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005; ATF 130 III 699 c. 5.1; ATF 125 III 70 c. 3 a).

c) En l'espèce, E._____ International SA voit dans les références faites au "Guide du collaborateur" de l'entreprise par le tribunal (sur ce guide, cf. jgt, p. 5) la motivation ayant conduit à octroyer l'indemnité susmentionnée. En réalité, le tribunal a retenu que l'entreprise n'avait pas respecté la procédure qu'elle avait elle-même prévue dans son Guide avant le renvoi de la demanderesse. Mais peu importe, puisqu'il s'agit d'un ensemble de facteurs qui ont conduit le tribunal à accorder l'indemnité (jgt, p. 35).

La cour de céans peut faire siennes ces considérations par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD). On peut citer notamment la manière abrupte dont s'est déroulé le licenciement, puisque les témoins ont confirmé que la travailleuse n'avait pas pu dire au revoir à ses collègues, que beaucoup de ceux-ci avaient été surpris de la manière brutale dont cela s'était passé (jgt, pp. 27-28), du fait que la travailleuse était appréciée des collaborateurs avec qui elle travaillait, mais aussi du non respect des directives internes adoptées par l'entreprise pouvant surprendre un collaborateur, qui doit pouvoir s'y fier. Quant aux secrets d'affaires, ils n'empêchaient pas l'entreprise de laisser l'intéressée saluer ses collègues, puisqu'elle a été "escortée" vers la sortie en devant tout laisser sur place (sauf son ordinateur portable emporté par mégarde; jgt, p. 25). Les premiers juges ont également tenu compte des conséquences de la manière dont a été signifié le licenciement sur la personnalité de la travailleuse.

L'employeur revient sur la qualité du travail de son ancienne employée. Ce n'est toutefois pas ce point qui détermine l'allocation ou non d'une indemnité à forme de l'art. 328 CO, mais uniquement la manière dont le licenciement a été exécuté. De ce point de vue, des considérations générales sur le travail effectué importent peu.

Le moyen de l'employeur doit donc être rejeté.

d) Reste à fixer le montant de l'indemnité. La travailleuse estime avoir droit à un montant de 15'000 fr., alors que l'employeur plaide qu'un montant de 10'000 fr. est totalement exagéré.

Une jurisprudence constante a précisé qu'une indemnité pour tort moral ne saurait être fixée mathématiquement, l'indemnité allouée devant paraître équitable (ATF 129 IV 22 c. 7.2; ATF 125 III 269 c. 2a).

Compte tenu de la jurisprudence (RSJ 2005 p. 200 t TF 4C.259/2004 du 11 novembre 2004 : indemnité de 2'000 fr. accordée à un travailleur en place depuis 13 ans, contraint de quitter sa place de travail sans pouvoir prendre congé de ses collègues) le montant de l'indemnité fixé à 10'000 fr. paraît trop élevé, même s'il ne faut pas minimiser les faits et rappeler que l'employeur a violé les règles de comportement qu'il avait lui-même édictées. On peut relever que le montant de 10'000 fr. représente un peu plus que le salaire mensuel brut de la demanderesse et qu'une partie de l'ancienne casuistique publiée mériterait d'être indexée. Dans ces conditions, il convient d'accorder le montant de 7'000 fr. à titre d'indemnité.

Le recours de T. _____ sur ce point doit être rejeté, alors que celui de E. _____ International SA doit être partiellement admis.

6. a) T. _____ conteste l'absence de bonus reçu pour l'année 2006, alors que son contrat en prévoit un au chiffre 3.2 si elle est au service de l'employeur au 31 décembre de l'année civile en cours, ce qui était le cas, et si les performances de l'employé et de l'entreprise le permettent.

b) La gratification a un caractère précaire et ne pourra devenir un élément du salaire que si l'employeur l'octroie chaque année sans faire

de réserves (ATF 129 III 276 c. 2, JT 2003 I 346). Si le montant est variable, il peut s'agir tout autant d'une gratification au sens de l'art. 322d CO que d'un élément du salaire au sens de l'art. 322a CO; cela dépend de ce qui a été convenu, comme cela peut aussi dépendre d'actes concluants.

Le Tribunal fédéral a rappelé que la gratification avait un caractère précaire, en ce sens que son versement dépendait du bon vouloir de l'employeur (TF du 6 décembre 1995 publié in JAR 1997 p. 124 et cité par Wyler, Droit du travail, 2ème éd., p. 165). Contrairement à la rémunération liée au résultat de l'entreprise, la gratification ne dépend pas de ce résultat. La gratification présente toujours un caractère laissé à l'appréciation de l'employeur, notamment lorsqu'il détermine unilatéralement la quotité du bonus ou lorsque ce dernier dépend partiellement de la qualité des prestations fournies. Tel n'est en revanche pas le cas lorsque le bonus dépend de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, et doit alors être considéré comme du salaire variable au sens de l'art. 322a CO (Wyler, op. cit., pp. 166-167).

Sur ce point, on peut se référer aux considérants de droit du jugement (pp. 36 à 38). En bref, les premiers juges ont exposé que la motivation de l'employeur à l'appui du congé relevait notamment les mauvaises performances de l'employée et le fait que les objectifs pour l'année en cours n'étaient pas atteints; cette dernière ne pouvait pas ignorer qu'elle n'avait pas donné satisfaction, étant encore précisé qu'elle avait reçu un avertissement oral en septembre 2006 et que tous les employés n'avaient pas reçu un bonus.

c) Le tribunal a retenu à juste titre que la demanderesse avait fait l'objet d'un avertissement et qu'elle n'avait pas atteint un certain nombre d'objectifs. De toute manière, le licenciement intervenu en novembre 2006, et jugé non abusif, démontre à satisfaction que les objectifs de performance n'avaient pas été acquis pour justifier le versement d'un bonus.

Le moyen doit donc être rejeté.

7. a) T._____ sollicite le paiement de près de 700 heures supplémentaires accomplies en quatorze mois de service. Le tribunal a refusé de lui accorder cette prétention.

b) Sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Les heures supplémentaires au sens de cette disposition correspondent aux heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier. L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées; ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures au-delà de la limite contractuelle contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prêtera à discussion (TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 c. 3.2; TF 4C.177/2002 du 31 octobre 2002 c. 2.1 avec références).

Le travailleur au bénéfice d'un horaire flexible doit en principe compenser les heures en trop par un congé. Les excédents d'heures réalisées dans le cadre d'un tel horaire ne devraient pas prendre une telle ampleur qu'ils ne puissent plus être compensés dans les limites de l'horaire flexible et dans le délai de résiliation ordinaire. Si le travailleur laisse s'accumuler de manière importante des heures supplémentaires dans un tel cadre, il court le risque de ne plus pouvoir les récupérer avant la fin de la durée de travail contractuelle. Une rémunération en espèces ne

peut intervenir que si les nécessités ou les directives de l'entreprise ne permettent pas une compensation par du temps libre à l'intérieur de la plage de flexibilité (ATF 123 III 469 c. 3b, JT 1999 I 23).

Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires accomplies incombe au travailleur. S'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées par le travailleur, le juge peut faire application de l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer la quotité. Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2).

c) Le contrat de travail liant les parties prévoit, à son chiffre 9.1, que toutes heures et activités supplémentaires réalisées en-dehors des horaires de travail normaux ne donnent pas droit à une rémunération ou à des vacances supplémentaires sans l'accord préalable du supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, l'état de fait du jugement (pp. 10 à 12) confirme qu'une bonne partie des travailleurs de l'entreprise, dont T._____, effectuaient des heures supplémentaires. Les témoins ont expliqué que personne ne timbrait. Par conséquent, chaque travailleur était libre de s'organiser comme il l'entendait. Il en allait de même des pauses, dont celle de midi. Les témoins ont confirmé plus particulièrement que la recourante T._____ faisait régulièrement des heures supplémentaires, mais sans que cela ne soit systématique; il n'en reste pas moins qu'ils ont pu confirmer que celle-ci était souvent au travail avant eux et partait après eux (jgt, p. 11). Enfin, il est également constant que la quantité de travail et les voyages professionnels ne lui laissaient guère le choix. Contrairement aux premiers juges, on ne saurait affirmer que ces heures supplémentaires n'étaient pas exécutées dans l'intérêt de l'employeur (jgt,

p. 40). Les engagements de personnel supplémentaire ont répondu partiellement aux nécessités relayées auprès de la direction, mais avec un temps de décalage. Il est donc incontestable que des heures supplémentaires ont été exécutées par T._____ au-delà des 40 heures hebdomadaires prévues par le chiffre 1.1 du contrat de travail.

La recourante T._____ n'a certes jamais sollicité de son supérieur un accord préalable, alors que le chiffre 9.1 du contrat le prévoyait expressément (jgt, p. 4). Néanmoins, l'employeur ne peut soutenir qu'il ignorait les heures supplémentaires effectuées par son employée, d'autant plus que du personnel supplémentaire a effectivement été engagé en nombre par la suite (jgt, p. 10). T._____ pouvait donc partir de l'idée que son employeur connaissait la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, la condition de l'accord préalable n'étant ainsi plus nécessaire (ATF 129 III 171 c. 2.3, JT 2003 I 241; ATF 116 II 69 c. 4b, JT 1990 I 384; ATF 86 II 155, JT 1961 I 235).

Compte tenu de sa maladie durant le délai de congé, on ne saurait imputer ces heures supplémentaires sur la période d'incapacité, comme l'ont soutenu les premiers juges (jgt, p. 40). En cas de maladie ou de recherche d'emploi, et dans le cadre d'une résiliation par l'employeur, le Tribunal fédéral a confirmé que l'on ne saurait imposer au travailleur de prendre sur les heures supplémentaires qu'il avait effectuées le temps pour rechercher un emploi (ATF 123 III 84, JT 1998 I 121).

En l'espèce, la période d'incapacité de la recourante s'est prolongée durant tout le délai de congé. L'argument du tribunal se trouve donc être contraire à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui réserve toutefois l'abus de droit en cas de prolongation de la période de congé, pour le cas où le travailleur refuse une compensation des heures supplémentaires durant une telle période (ATF 123 III 84 précité). De toute manière, le Tribunal fédéral a rappelé que, pour admettre une compensation, le consentement du travailleur était nécessaire (ATF 123 III 84; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., n. 2.1 à 2.3), lequel n'a pas été établi en l'espèce.

d) Pour le calcul des éventuelles heures supplémentaires, le tribunal s'est référé au "Guide du collaborateur" (pièce 4, jgt. pp. 5 et 11). Il ressort de ce document que les heures supplémentaires sont indemnisées à 100 % jusqu'à 60 heures par semaine et à 125 % pour les heures au-delà de cette limite.

On ne saurait retenir l'entier des heures supplémentaires réclamées par la travailleuse, soit 700 heures sur 14 mois. Un tel chiffre représenterait 50 heures supplémentaires par mois, soit environ 12 heures supplémentaires par semaine, ce qui est conséquent. Les témoins ont certes confirmé l'existence de telles heures, mais sans aller jusqu'à confirmer unanimement que le nombre pouvait être aussi important. Le juge peut et doit donc faire application de l'art. 42 al. 2 CO.

Si l'on prend les heures d'arrivée et de départ articulées par les témoins (jgt, p. 12), on peut estimer que la travailleuse travaillait au moins 1 à 2 heures de plus par jour (le témoin A. _____ ayant déclaré qu'elle ne travaillait en tout cas pas 2,5 heures de plus par jour, jgt, p. 12). On peut retenir une moyenne d'une heure et trente minutes par jour, soit 7,5 heures par semaine ou environ 30 heures par mois, ce qui représente 420 heures sur les 14 mois retenus par la travailleuse. Selon l'accord contractuel, ces heures doivent être indemnisées à 100 %. Le salaire horaire était de 56 fr. 30 (all. 228 de la demande). Toutefois, en suivant la méthode préconisée par le Guide de l'employeur (fiche III, 2b, ch. 10), on peut fixer le salaire horaire à 50 fr. 48. Si l'on tient compte de 420 heures supplémentaires, le montant auquel la travailleuse peut prétendre s'élève à 21'201 fr. 60 brut, dont à déduire les cotisations légales.

Dès lors, il convient d'allouer le montant de 21'201 fr. 60 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007, pour les heures supplémentaires.

8. a) La travailleuse réclame également un solde de vacances à hauteur de 7,5 jours. Le tribunal a rejeté cette prétention pour le motif que, licenciée le 14 novembre 2006 avec libération de l'obligation de travailler dès ce jour, puis en incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2006, elle avait ensuite bénéficié de la période de congé jusqu'à fin mai 2007 pour prendre les vacances qui lui restaient (jgt, p. 41). Il y a toutefois une contradiction interne au jugement, puisqu'il est mentionné, et cela ressort aussi des pièces (cf. pièce 20), que le 6 mars 2009, la recourante était toujours en incapacité de travail (jgt, p. 26).

b) Selon la jurisprudence, l'obligation de prendre les vacances en nature (art. 329d CO) n'est pas absolue. En effet, lorsque l'employeur résilie le contrat, le travailleur doit chercher un autre emploi et a droit au temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO; ATF 128 III 271 c. 4 a/aa, JT 2003 I 606; ATF 123 III 84 c. 5a). Il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde des jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises dans le délai de congé sans distinguer la période du préavis légal de licenciement de l'ensemble de la période disponible pour le travailleur licencié. Si, à l'examen de ces critères, il se révèle que le travailleur ne peut pas disposer du repos nécessaire aux vacances pendant le délai de congé, il peut refuser de prendre les vacances à ce moment et l'employeur doit les lui payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1).

Il y a lieu encore de distinguer entre l'incapacité de travail et l'incapacité de bénéficier de vacances (Wyler, op. cit., p. 344).

c) Dans le cas particulier, la recourante a été licenciée le 14 novembre 2006, libérée de son obligation de travailler et a été payée jusqu'à fin mai 2007. Elle a transmis un certificat médical confirmant son incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2006, mais plus ultérieurement. Un deuxième certificat n'a été produit que par la suite, soit le 25 juillet 2007 (jgt, p. 26; pièce 20). Or, selon le chiffre 9 du contrat

de travail du 4 avril 2005, après trois jours d'absence et pour la durée de l'absence, tout collaborateur est tenu de fournir un certificat médical et de l'adresser au département des ressources humaines. Tel ne semble pas avoir été le cas pour l'absence qui a suivi la période couverte par le premier certificat.

Au vu de la motivation du certificat de juillet 2007, mais aussi de la durée de la libération de l'obligation de travailler et du nombre de jours de vacances restant (ATF 128 III 271), ainsi que de l'absence de certificat dans les trois jours suivant l'échéance du premier, absence qui permet au demeurant à l'employeur de suspendre le paiement du salaire (Carruzzo, op. cit., p. 201), il faut retenir que le solde de vacances a été compensé par la durée pendant laquelle le salaire a été versé. Pour le surplus, la motivation du tribunal ne prête pas flanc à la critique et peut être confirmée par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD).

Le moyen doit donc être rejeté.

9. a) Le contenu du certificat de travail déterminé par les premiers juges et reproduit dans le dispositif du jugement attaqué a la teneur suivante :

"Nous certifions que Madame T. _____, née le [...] 1952, a été employée par E. _____ International SA du 1er mars 2005 au 31 mai 2007 en qualité d'acheteur.

Dans le cadre de son activité au sein de notre département Achats de notre usine de production, ses tâches et responsabilités principales étaient les suivantes :

- Planifier, organiser et contrôler toutes les activités d'achat de l'usine
- Gérer l'équipe Achats composée de trois coordinateurs d'achats
- Collaborer étroitement avec le Planning de Production afin d'assurer que les matières premières, les principes actifs et les composants de conditionnement soient disponibles à temps pour répondre à la production convenue avec nos clients
- Définir et vérifier les délais de livraison, contacter les fournisseurs en cas de problème

- Vérifier et suivre les niveaux d'inventaires et établissement de rapports d'inventaires
- Enregistrer la quantité, le type et la valeur des matières et du stock à disposition en utilisant le système ERP
- Développer les politiques d'achats et les procédures, vérifier le budget du secteur Achats
- Identifier et définir les fournisseurs de matériel ou équipement et évaluer leurs performances (coûts, qualité des matières et du service)
- Négocier tous les contrats d'achats pour l'usine de production
- Régler les réclamations avec les fournisseurs
- Administrer le module Achats de notre système ERP

Madame T. _____ a effectué les différentes tâches qui lui étaient attribuées à notre satisfaction.

De plus, les excellentes connaissances linguistiques de Madame T. _____ en français, anglais, allemand et italien ont été très appréciées dans son travail de tous les jours.

Sa disponibilité a été appréciée et elle a entretenu durant son activité des relations professionnelles productives tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues.

Madame T. _____ quitte notre société le 31 mai 2007. Nous lui souhaitons le meilleur pour le futur."

La travailleuse a conclu que ce certificat soit modifié comme il suit :

"Par la présente, nous certifions que Madame T. _____, née le 25 septembre 1952, a été employée par E. _____ International SA du 1er mars 2005 au 30 mai 2007 en qualité d'acheteur.

Dans le cadre de son activité, ses activités principales étaient :

- Planifier, organiser et contrôler toutes les activités d'achat du site
- Etablir les contrats d'achats avec les "key suppliers"
- Négocier tous les contrats d'achats pour le site de production de St-Prex
- Définir la structure du département achats et des bonnes pratiques de fabrication
- Développer les politiques d'achat et les procédures, vérifier le budget de l'unité d'achat
- Collaborer avec la planification pour le transfert du matériel de packaging, matières premières, principes actifs et dispositifs médicaux, de manière à ce que les matières soient livrées à temps

- Définir les fournisseurs de matériel et équipement et évaluer leurs performances
- Responsable d'un team de 3 coordinateurs d'achats
- Team leader du projet de transfert de production de 3 sous-traitants
- Définir et vérifier les délais de livraison, contacter les fournisseurs en cas de problèmes
- Gérer les commandes à l'aide du système ERP
- Régler les réclamations avec les fournisseurs
- Participer à la mise en œuvre du module achats d'Oracle
- Administrer le module achats

Pendant son emploi, Madame T. _____ a donné entière satisfaction. Sa compétence, disponibilité et sens des responsabilités ont été appréciés par toutes les personnes avec lesquelles elle était en contact. Ses relations avec ses collègues, supérieurs et fournisseurs étaient bonnes.

De plus, les excellentes connaissances de Madame T. _____ en français, anglais, italien et allemand ont été très appréciées dans son travail de tous les jours.

Madame T. _____ quitte la société fin mai 2007, nous la remercions pour son importante contribution et lui souhaitons le meilleur pour le futur."

b) Le certificat de travail prévu à l'art. 330a CO doit être complet et conforme à la réalité. Si le travailleur estime que le document qui lui est remis n'est pas le reflet de la réalité ou est incomplet, il peut demander à l'employeur de le rectifier, notamment en lui proposant une version de remplacement. Si celui-ci refuse ou ne réagit pas, l'employé peut agir en justice. Dans ce cadre, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (Carruzzo, op. cit., n. 9 et 12 ad art. 330a CO, pp. 403 et 407; Wyler, op. cit., pp. 366-367). Un certificat de travail doit contenir des indications portant aussi bien sur la qualité du travail fourni que sur le comportement du travailleur (ATF 129 III 177, JT 2003 I 342). L'employeur ne saurait fournir un certificat de travail faussement élogieux, au risque d'engager sa propre responsabilité (Wyler, op. cit., p. 367).

c) Sur ce point, le tribunal a expliqué que, d'une part, certaines tâches étaient partagées entre deux services et, d'autre part, que l'on ne pouvait retenir des déclarations des témoins que la demanderesse avait répondu aux exigences de l'employeur à son "entière

satisfaction" (jgt, p. 42). La cour de céans peut se rallier à ces considérations du jugement par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD).

10. **a)** T._____ conteste enfin l'obligation de restituer tout objet ou document qui lui avaient été confiés durant les rapports de travail pour le motif que ces documents avaient été produits en procédure et ne constituaient donc pas des secrets d'affaires.

b) Sur cette question également, la cour de céans peut faire siennes par adoption de motif les considérations du tribunal (jgt, p. 43). Les premiers juges ont notamment relevé que le contrat de travail, à son chiffre 11.4, interdisait au travailleur de conserver des documents en original ou en copie. Peu importe par ailleurs que soient concernés des secrets d'affaires ou non, puisque la documentation concernant le travail effectué au sein de l'entreprise ne saurait rester en mains privées du collaborateur. On ne comprend du reste pas pourquoi la recourante souhaite conserver des documents qui concernent une entreprise au sein de laquelle elle n'a plus à travailler, ce que celle-ci n'explique nulle part.

Le moyen doit donc être rejeté.

11. En conclusion, le recours de chaque partie doit être partiellement admis et le dispositif du jugement réformé en ce sens que E._____ International SA est la débitrice de T._____ du montant de 7'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007, et de 21'201 fr. 60 brut, sous déductions légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007 (ch. II).

S'agissant des dépens de première instance, T._____ obtient environ un tiers de ses conclusions, alors que E._____ International SA a obtenu l'entier de ses conclusions reconventionnelles, après avoir fait une offre de 20'000 fr. en procédure (jgt, p. 44). A l'issue du procès, chaque partie obtient gain de cause sur certaines questions de principe, avec une

part de ses conclusions, non négligeable pour la travailleuse et totale pour l'employeur, même si les prétentions réciproques ne peuvent être considérées comme d'égale valeur. Dans ces conditions, il y a lieu de compenser les dépens de première instance.

Quant aux dépens de deuxième instance, T._____ obtient gain de cause sur un poste seulement de son recours, E._____ International SA voyant le sien très partiellement admis. De pleins dépens en faveur de la recourante T._____ peuvent être fixés à 3'000 fr., plus le remboursement des frais par 600 francs, soit une somme de 3'600 fr., qu'il convient de réduire de deux tiers afin de lui allouer des dépens par 1'200 francs.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant en audience publique,
p r o n o n c e :

- I. Le recours de T._____ est partiellement admis.
- II. Le recours de E._____ International SA est partiellement admis.
- III. Le jugement est réformé aux chiffres II et VIII de son dispositif comme il suit :

II.- Dit que la défenderesse E._____ International SA est la débitrice de la demanderesse T._____ du montant de 7'000 fr. (sept mille francs) net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007 et de 21'201 fr. 60 (vingt et un mille deux cent un francs et soixante centimes) brut, sous déductions légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2007.

VIII.- Compense les dépens.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

IV. Les frais de deuxième instance de la recourante T._____ sont arrêtés à 600 fr. (six cents francs) et ceux de la recourante E._____ International SA à 200 fr. (deux cents francs).

V. La recourante E._____ International SA doit verser à la recourante T._____ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VI. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 15 décembre 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à :

- Me Roberto Izzo (pour T._____),
- Me Eric Cerottini (pour E._____ International SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 85'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

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

- Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

Le greffier :