

CHAMBRE DES RECOURS

Séance du 16 juin 2010

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

* * * * *

Art. 321c, 328 CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **T.**_____, à Villeneuve, demanderesse, contre le jugement rendu le 10 septembre 2009 par le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **A.E.**_____, à Villeneuve, défendeur.

Délibérant en audience publique, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 10 septembre 2009, dont la motivation a été expédiée le 26 novembre 2009 pour notification, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois a rejeté les conclusions prises par T._____ (I) et les conclusions reconventionnelles prises par A.E._____ (II), fixé les frais de justice (III), arrêté les dépens partiels dus au défendeur (IV) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

L'état de fait de ce jugement est le suivant :

"1.- Le défendeur A.E._____ exploite en raison individuelle l'Hôtel Z._____ à Villeneuve.

La demanderesse T._____ est arrivée en 1986 en Suisse, où elle a tout d'abord travaillé comme saisonnière dans les cuisines du Restaurant des Rochers-de-Naye et de la Tour de Montreux.

Dès le 1^{er} novembre 1989, elle a été engagée à l'Hôtel Z._____ où elle a travaillé sans discontinuer jusqu'en décembre 2007. Dans cette entreprise, elle est devenue la spécialiste dans la préparation des plats froids, entrées, salades et desserts.

Le salaire de la demanderesse a été augmenté de Fr. 3'750.- en 2003 à Fr. 4'000.- dès le 1^{er} janvier 2004.

Le restaurant du défendeur, bien connu dans la région, est souvent plein, surtout en période de chasse. De nombreux banquets et mariages y sont organisés.

2.- Depuis 2004 en tout cas, la demanderesse a présenté régulièrement des incapacités de travail de durées plus ou moins longues.

Elle a souffert de différentes pathologies somatiques (digestive, neurologique, ostéoarticulaire, respiratoire) et psychiques (anxiété généralisée, augmentation du stress).

Des pièces du dossier, il ressort qu'elle a subi des incapacités de travail, en équivalent plein temps, de 177.5 jours en 2005, 86.5 jours en 2006 et 172.5 jours en 2007.

Selon un rapport d'examen médical du 13 avril 2007 établi par la SUVA, la demanderesse a présenté depuis quelques années des problèmes au niveau de la colonne vertébrale qui ont entraîné une incapacité de travail de 50 % durant quelques mois au début de l'année

2006. Des problèmes cutanés sont apparus de manière insidieuse depuis cinq ou six ans au moins. Il s'agissait à l'origine d'une sécheresse, d'une hyperkératose et de crevasses siégeant sur les deux faces des mains et nettement plus marquées en hiver. Son médecin de famille lui a prescrit durant un certain temps des pommades qui lui ont permis de poursuivre son activité sans période d'incapacité. La situation s'est aggravée au printemps 2006, date à laquelle la demanderesse a consulté le Dr médecin 1. _____, dermatologue à Montreux.

C'est ensuite le Dr médecin 2. _____, médecin adjoint au service de Dermatologie et vénéréologie du CHUV qui a repris le traitement. Le 10 juillet 2007, il a pris contact avec la SUVA en demandant notamment à cette caisse de visiter la patiente sur son lieu de travail et de discuter les différentes possibilités de protéger ses mains. Dans ce courrier, le Dr médecin 2. _____ a posé le diagnostic suivant: eczéma chronique des mains probablement professionnel, toxique irritatif, pas de notion pour une allergie de contact; urticaire physique chronique"; selon ce médecin, il s'agit d'une maladie surtout professionnelle, expliquée par le fait que les mains sont exposées aux produits irritants, comme les sauces, les vinaigres ou les jus de légumes ou fruits; il pensait que la situation pouvait être grandement améliorée si la protection des mains était optimale.

De la mi-juin 2007 au 21 octobre 2007, la demanderesse a travaillé tout à fait normalement à l'Hôtel Z. _____.

Elle a été mise en arrêt de travail total "à cause d'une maladie professionnelle " du 22 octobre au 23 novembre 2007.

Le 20 novembre 2007, le Dr médecin 2. _____ a établi un certificat d'incapacité de travail à 100 % du 20 novembre 2007 au 20 janvier 2008 en indiquant "sauf que on peut trouver un travail avec qui la patiente n'a pas de contact avec des substances irritantes (nettoyage, acides, humidité, froid) et que la patiente n'a pas toujours les mains humides".

Le 3 décembre 2007, B.E. _____, épouse de A.E. _____, a écrit au Dr médecin 2. _____ ce qui suit:

" L'assurance n'est pas d'accord avec ces arrêts maladie d'abord 1 mois et ensuite 2 mois à la file. De plus, puisque T. _____ pourrait travailler dans un autre secteur, cela veut dire qu'elle n'est pas obligée d'arrêter si brusquement, tant de temps à la fois pour 3 mois, et ce problème continuera puisque nous n'avons aucun autre poste à offrir à T. _____.

Je me permets de rappeler que ce problème surgit au moment où nous avons le plus de travail, que T. _____ est avec nous depuis de nombreuses années et qu'il est impossible de trouver une remplaçante en un temps si court.

Merci de votre attention à la présente.

(...)."

Le 5 décembre 2007, le Dr médecin 2. _____ a répondu comme il suit:

"J'ai rien contre que la patiente travaille, mais on doit éviter tous les contacts avec des substances irritatives avec les mains (froid, humidité, acides, produits de nettoyage); pourrait travailler avec des gants. Si c'est impossible, la patiente est incapable de travailler."

La demanderesse a repris son activité professionnelle dès le 6 décembre 2007.

A la suite d'un incident survenu le 8 décembre 2007, soir durant lequel la salle à manger était particulièrement pleine, T. _____ n'est plus revenue travailler. La demanderesse soutient qu'elle aurait fait savoir au défendeur qu'elle n'en pouvait plus, souffrant trop des mains. Celui-ci lui aurait dire de se taire et ce grossièrement, sinon de rentrer à la maison, ce qu'elle a fait. Le défendeur conteste cette version des faits, alléguant s'être contenté d'enjoindre la demanderesse, qui insultait des collègues et hurlait des gros mots, à se taire.

3.- Le 11 décembre 2007, A.E. _____ et B.E. _____ ont écrit à la demanderesse ceci :

" Madame,

Le samedi 8 décembre 07 vous avez quitté votre poste en cuisine sans explication et depuis, nous n'avons aucune nouvelle de votre part, malgré la sommation faite le même soir par téléphone de revenir au travail.

Après avoir consulté l'avocat de la ste (sic) des cafetiers à Pully, ceci est considéré comme un abandon de travail et une rupture de contrat avec effet immédiat.

(...)"

Par la suite, par certificats des 15 janvier puis 26 février 2008, le Dr médecin 2. _____ a confirmé une incapacité de travail du 21 janvier à fin avril 2008. Dans le premier certificat, il a indiqué "sauf que on peut trouver un travail avec qui la patiente n'a pas de contact avec des substances irritantes (nettoyage, acides, humidité, froid).

Par courrier du 15 janvier 2008, Hôtel et Gastro Union, mandaté par la demanderesse, a invoqué la nullité du congé compte tenu de l'incapacité de travail.

Le 5 février 2008, Winterthur-ARAG Protection juridique a, pour le compte du défendeur, répondu qu'il y avait clairement un abandon de poste tout à fait injustifié de la part de la demanderesse. Ce courrier contient notamment les passages suivants:

"(...)

L'ambiance de travail des autres collaborateurs de l'établissement de nos clients était rendue difficile suite au comportement agressif de T. _____.

Le 8 décembre 2008, votre cliente s'est ainsi emportée violemment avec, notamment, le nouveau cuisinier de l'établissement. Monsieur B.E. _____ lui a demandé de crier moins fort car les clients du restaurant se plaignaient. T. _____ a alors fait usage d'un langage ordurier et choquant. A.E. _____ lui a demandé de cesser ce comportement tout à fait inadéquat et préjudiciable à son entreprise, les clients dînant dans la salle attenante. T. _____ a alors déposé son tablier, et devant témoins, a quitté l'Hôtel Z. _____ sans un mot et pour ne plus revenir.

Le 11 décembre 2007, un courrier recommandé a été adressé à votre cliente avec sommation de reprendre son travail. T. _____ n'y a donné aucune suite.

(...)"

Le 12 février 2008, Hotel et Gastro Union a répondu notamment ceci:

" (...)

Pour votre information, nous vous remettons en annexe le courrier reçu ce jour de la SUVA. Vous constaterez à sa lecture, que contrairement à ce que vous affirmez, la SUVA considère que T. _____ est bel et bien inapte à travailler et qu'il ne suffit pas de porter des gants pour que le problème soit résolu.

Pour le surplus, les affirmations de votre mandant sont intégralement contestées par T. _____. Le 8 janvier 2008, l'état des mains de T. _____ était tel qu'il lui était impossible de continuer à travailler. A.E. _____ s'est alors montré particulièrement agressif en haussant le ton et en lui ordonnant de se taire ou prendre la porte."

Quoiqu'il en soit, il n'y a pas eu abandon de poste puisque selon le corps médical, T. _____ est en incapacité de travail totale. Elle n'avait donc pas à donner suite au courrier du 11 décembre 2007 de son employeur.

(...)"

Le 27 février 2008, la Winterthur a écrit qu'en se basant sur un courrier de la Mobilière - assurance perte de gain de l'employeur - elle maintenait que la demanderesse était tout à fait apte à travailler à 100 % en utilisant les mesures de protection nécessaires dans l'exercice de ses fonctions. Elle a encore écrit ceci :

" En outre, A.E. _____ a établi le décompte de salaire de T. _____ et lui a demandé à plusieurs reprises de venir à l'Hôtel Z. _____ afin de vérifier que tout était en ordre. Après bien des discussions, la date du 27 décembre 2007 a été fixée. T. _____ ne s'est jamais présentée ni n'a demandé qu'un autre rendez-vous ne soit fixé".

Dans un courrier du même jour, Hotel et Gastro Union a requis le versement du salaire de la demanderesse jusqu'au 31 mars 2008. Elle a écrit également ceci:

" (...)

Dans l'intervalle, nous avons reçu la copie de la demande adressée par la Mobilière à la Suva en vue de l'établissement d'une décision d'inaptitude.

Ce document ne fait que confirmer notre position, à savoir qu'il ne saurait être question d'un abandon de poste dans cette affaire. Encore une fois, T._____ était sous certificat médical depuis le 20 novembre 2007. Pour ne pas laisser son employeur dans l'embarras, au vu de la forte fréquentation de l'établissement pendant le mois de décembre, elle s'est tout de même rendue à son travail alors qu'elle n'y était obligée d'aucune façon, preuve en est, le fax adressé par B.E._____ au Dr médecin 2._____ le 3 décembre 2007 qui mentionne clairement ceci: "T._____ est avec nous depuis de nombreuses années et il est impossible de trouver une remplaçante en un temps si court.

(...)"

Dans un premier temps, la Mobilière a refusé ses prestations. Elle n'a accepté d'entrer en matière qu'au mois de mai 2008, après que le SUVA ait rendu, le 11 avril 2008, une décision d'inaptitude. Aux termes de cette décision, la SUVA a déclaré la demanderesse inapte à l'activité d'aide de cuisine, ceci avec effet immédiat.

La Mobilière a payé à T._____ des indemnités journalières LAA correspondant au 80 % du gain assuré entre le 6 décembre 2007 et le 10 avril 2008. Selon des décomptes datés des 14 mai et 4 juin 2008, elle a été indemnisée par Fr. 2'962.70 pour la période du 6 au 31 décembre 2007 et par Fr. 11'508.95 pour celle allant du 1^{er} au 10 avril 2008.

La demanderesse ne s'étant pas présentée aux rendez-vous, le défendeur a fait parvenir à la demanderesse son salaire de décembre 2007, de Fr. 612.55, par mandat postal du 27 mai 2008. La fiche mensuelle mentionne un salaire brut de Fr. 1'098.- duquel sont déduits Fr. 485.45 net, soit 5.05 % d'AVS/AI/APG par Fr. 55.45, 1% d'assurance-chômage par Fr. 10.95, 362.70 d'assurance-maladie, 1.6% d'assurance indemnité journalière maladie par Fr. 17.55, 1.773% d'assurance-accident par Fr. 19.45 et Fr. 19.35 relatifs à la prévoyance professionnelle.

Il faut relever que la fiche de salaire de novembre 2007 comprend les mêmes déductions, notamment Fr. 362.70 également d'assurances-maladie et Fr. 144.65 de prévoyance professionnelle. Les feuilles récapitulatives annuelles de salaire mentionnent des déductions identiques.

Depuis le 11 avril 2008, la demanderesse bénéficie des prestations

de l'assurance-chômage.

Selon un décompte établi le 10 novembre 2008, elle a perçu entre le 11 avril et le 11 août 2008, en plus du chômage de Fr. 12'545.55, Fr. 4'975.80 de la Mobilière, en application de l'art. 83 de l'Ordonnance sur la prévention des accidents et maladie professionnelles (OPA).

Elle a demandé l'AI.

4.- Entendu comme témoin de manière anticipée, le Dr médecin 2. _____ a déclaré avoir vu pour la première fois la patiente, T. _____, au mois de mai 2007, pour des problèmes cutanés qui remontaient à environ l'an 2000. Auparavant, elle était traitée par le Dr médecin 1. _____, dermatologue à Montreux. Son médecin de famille lui avait prescrit durant un certain temps des pommades qui lui ont permis de poursuivre son activité sans période d'incapacité. Le problème toutefois avec les dermatoses chroniques, c'est que la situation du patient se péjore si on n'enlève pas la cause à l'origine de cette maladie. La demanderesse était incapable de travailler et ce que le Dr médecin 2. _____ voulait, c'était qu'un représentant de l'assurance aille sur place pour voir les conditions de travail; c'est pour cette raison qu'il a écrit à la Suva le 10 juillet 2007. Le Dr médecin 2. _____ a expliqué à la demanderesse qu'elle devait travailler en utilisant des gants, ce qu'elle a fait, et il y a eu une amélioration. Il a vu la patiente le 5 décembre 2007 et elle ne présentait pas de problèmes particuliers aux mains. Le lundi 10 décembre 2007, la demanderesse a appelé le Dr médecin 2. _____ et a eu un rendez-vous le mercredi, où le témoin a confirmé l'incapacité de travail totale de la demanderesse, avec ou sans gants, à moins qu'on ne puisse lui trouver un travail où elle n'aurait pas de contact avec des substances irritatives (nettoyages, acides, salades, fruits) ni toujours des mains humides. Par la suite, il a confirmé l'incapacité de travail totale pour le travail en question, ce même avec des gants, et jusqu'au 30 avril 2008. Dans le travail effectué par la demanderesse, il n'est pas possible que les gants provoquent une irritation de la peau, parce que l'intéressée n'a pas une allergie au caoutchouc; mais la manière d'utiliser les gants est importante; s'il y a des contacts avec de l'humidité ou de l'acide, cela peut en péjorer l'effet.

Lorsque la demanderesse est revenue de vacances au début du mois de septembre 2007, ses mains ne présentaient aucune particularité. Après un mois de travail à 100 %, le médecin a constaté les mêmes problèmes qu'auparavant. Il a vu la patiente le 13 décembre 2007, mais n'a pas de remarque dans ses notes concernant les problèmes des mains parce qu'ils ont parlé pendant une demi-heure environ des conditions de travail. Le 15 janvier 2008, il encore noté dans le dossier "mains sans particularités". Il a toujours écrit que la patiente était incapable de travailler si elle avait des contacts avec des substances irritatives et ne pouvait pas porter de manière régulière des gants et les changer tous les quinze, trente minutes. La demanderesse lui a dit que le stress au travail ne lui permettait pas de changer régulièrement les gants. Selon le témoin, il faut environ cinq secondes pour changer des gants en vinyle. D'après ses notes, le témoin n'a pas délivré de certificat d'incapacité de travail le

13 décembre 2007. Cela n'était pas nécessaire parce qu'il y avait déjà une incapacité de travail jusqu'au 20 janvier 2008. Cette incapacité de travail était soumise aux conditions figurant sur le certificat du 20 novembre 2007. Le Dr médecin 2. _____ a précisé que les conditions auxquelles était soumise l'incapacité de travail prévue dans le certificat du 26 février 2008 étaient les mêmes que celles évoquées dans le celui du 20 novembre 2007. Le témoin a toujours dit, répété et écrit la même chose, c'est-à-dire que la capacité de travail était subordonnée au fait que la patiente n'ait pas de contacts avec des substances irritatives.

Le 8 février 2008, le témoin a téléphoné à la Mobilière et la Suva, en l'absence de la patiente. La Suva a répondu que cette dernière était inapte à travailler, comme il ressortait de la lettre du 21 décembre 2007 adressée par la Suva à la demanderesse, avec copie au témoin et au médecin 1. _____.

5.- La demanderesse se plaint de ses conditions de travail. Elle fait valoir avoir été victime de mobbing, et avoir été contrainte de travailler alors qu'elle était en incapacité de travail.

Le défendeur reproche à la demanderesse son comportement, qui se serait détérioré au début 2007, époque à laquelle sa relation amoureuse avec A. _____, également employé du défendeur, a pris fin. A.E. _____ a produit deux rapports de la commission d'apprentissage faisant état de problèmes de l'apprenti K. _____ avec la demanderesse. Le défendeur relève en outre le fait que cette dernière a été blanchie gratuitement lorsqu'elle était son employée.

Selon I. _____, apprenti-cuisinier à l'époque, T. _____ avait un bon rendement. Elle faisait toujours son travail et, parfois, également le sien. Lui-même n'a pas eu de problèmes avec la demanderesse. Le témoin ne peut pas dire si elle était constamment sous pression. Selon le témoin, la demanderesse n'était pas, comme elle l'affirme, la seule responsable des apprentis; chacun à son poste s'occupait de l'apprenti qui était avec lui. Selon lui, la demanderesse ne s'est jamais vue imposer une personne incompetente pour l'aider. L'ambiance n'était pas très bonne. Il y avait des tensions à cause de la charge de travail. C'était un peu de la faute à tout le monde. Chacun travaillait de son côté. Des grossièretés étaient régulièrement échangées dans les cuisines. Le chef de cuisine C. _____ a notamment traité la demanderesse de noms tels que "connasse", ou "poufiasse". T. _____ répondait aux injures. Le défendeur criait aussi parfois, surtout sur la demanderesse. Il est arrivé à cette dernière de lui répondre. Le défendeur disait occasionnellement à la demanderesse que si elle n'était pas contente, elle devait retourner dans son pays. Un de leurs collègues a été traité d' "Albanais de merde". Lui-même s'est vu aussi dire des méchancetés. Il est arrivé à des membres du personnel de pleurer sur leur place de travail: le témoin a vu une fois un apprenti pleurer et plusieurs fois une employée, B. _____, le faire, suite aux critiques du défendeur. Lui-même a aussi pleuré une fois. Il a d'ailleurs renoncé à son poste de travail, vu la mauvaise ambiance.

I. _____ a constaté que la demanderesse avait les mains rouges.

Elle mettait des gants comme dans les hôpitaux, mais le témoin ne sait pas si ça améliorait l'état de ses mains. Il est arrivé à la demanderesse de travailler, alors même qu'elle était au bénéfice de certificats médicaux, cela à la demande de l'employeur. Le témoin a par lui-même entendu le défendeur le lui proposer entre la fin 2005 et le début 2006. I. _____ a vu deux ou trois fois la demanderesse chuter dans la cuisine. Le défendeur regardait, sans s'inquiéter de sa santé. Une fois, il l'a vu la réprimander parce que des assiettes s'étaient cassées.

Selon B. _____, la demanderesse était efficace et faisait bien son travail; elle abattait un travail énorme. Les apprentis s'adressaient à elle dans le cadre de leurs formations; le témoin ne sait toutefois s'ils le faisaient spontanément ou à la demande du défendeur. Il a été difficile de la remplacer. Elle-même travaillait en salle, mais elle entendait parfois que ça criait dans la cuisine. L'ambiance au travail n'était pas bonne. Le défendeur criait quand le travail n'était pas fait. Elle a entendu à plusieurs reprises ce dernier dire à la demanderesse "grosse vache". Il l'a aussi dit à elle-même. Elle a confirmé qu'il lui est arrivé de pleurer.

Selon le témoin, il est arrivé à la demanderesse de travailler en étant en incapacité de travail, en utilisant des gants. Elle l'a vue une fois montrer ses mains à la femme du défendeur. Le témoin n'a jamais vu la demanderesse tomber.

Aux dires d'S. _____, employé d'hôtellerie, la demanderesse abattait un travail énorme. Elle formait l'apprenti qui était avec elle, mais n'avait pas la responsabilité des autres. Le témoin ne sait pas si du personnel incompetent lui a été imposé. L'ambiance de travail était souvent tendue à cause du stress du coup de feu. Il ne pense pas que les employés étaient en sous-effectif, mais lorsque quelqu'un manquait, cela se ressentait. Le témoin a confirmé les allégations de la demanderesse, selon lesquelles elle travaillait dans une ambiance de stress intolérable et a été victime régulièrement d'injures, notamment racistes, et de grossièretés; en outre, elle était constamment sous pression et accomplissait seule le travail de plusieurs personnes. Selon le témoin, l'ambiance était pire qu'ailleurs, et les tensions se centralisaient sur T. _____. Des grossièretés étaient régulièrement échangées, souvent à l'encontre de la demanderesse, qui était un peu le souffre-douleur. Parfois, les mots étaient dits sous l'effet du stress, mais parfois, il s'agissait de méchancetés. On lui a dit à plusieurs reprises que si elle n'était pas contente, elle devait retourner dans son pays. S. _____ ne sait en revanche pas si un de ses collègues a été traité "d'albanais de merde. Il a vu deux personnes pleurer, une fois au service et une fois à la lingerie. Dans la cuisine, la tendance était de crier. Tant le défendeur que la demanderesse le faisait régulièrement.

Il n'a pas vu T. _____ tomber, mais une fois se heurter

Selon A. _____, cuisinier et ancien ami de la demanderesse, celle-ci avait une grosse responsabilité et était efficace. Elle abattait un travail énorme et il a été difficile de la remplacer. Elle ne s'occupait que de l'apprenti qui était à son poste de travail. L'ambiance dans les cuisines

n'était ni meilleure ni pire qu'ailleurs. Des injures partaient des deux côtés. La demanderesse a subi des injures et des propos grossiers de la part de C._____. Il n'a pas su que des clients se seraient plaints de bruits provenant de la cuisine. Le défendeur lui a dit une fois que si elle n'était pas contente, elle devait retourner dans son pays. C._____ le lui a dit plusieurs fois. C'est aussi ce dernier qui a traité un des collègues d'"Albanais de merde". Le témoin estime le terme de mobbing "un peu fort". Toutefois, il admet que ses collègues s'en prenaient d'avantage à la demanderesse qu'aux autres. Le témoin ne sait pas pourquoi. Aux injures, la demanderesse répondait dans le même registre. Il a vu une fois un membre du personnel pleurer.

Il arrivé que la demanderesse vienne travailler malgré le fait qu'elle soit en incapacité de travail. Elle le faisait par conscience professionnelle. De tout temps, le défendeur a mis des gants à disposition de son personnel en contact avec de la nourriture, ne serait-ce que pour des raisons d'hygiène. Selon le témoin, il est toutefois difficile de travailler avec des gants. Par ailleurs, le témoin a déclaré avoir vu le défendeur rester indifférent alors que la demanderesse était tombée.

Aux dires de A._____, ainsi que d'B.E._____, épouse du défendeur, et de C._____, chef cuisiner, le comportement de la demanderesse à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs a passablement changé depuis sa rupture avec le premier nommé. Tout d'abord, elle n'a jamais accepté le fait que son ex-ami se remette en couple avec une autre femme. Elle est ainsi intervenue à plusieurs reprises auprès du défendeur et d'B.E._____, soit cinq ou six fois en deux ou trois mois selon cette dernière, afin qu'ils interdisent à la nouvelle amie de A._____ d'entrer dans le restaurant. La demanderesse a également accusé son ex-ami d'avoir volé des objets qui appartenaient à son employeur. Il s'est en réalité ensuite avéré qu'il s'agissait d'objets qui avaient été donnés à A._____ par le frère du défendeur.

Selon B.E._____, les incapacités de travail plus ou moins longues de la demanderesse ont passablement perturbé la marche de service du restaurant, ce d'autant qu'elle présentait parfois ses certificats quinze jours après. Il n'a toutefois pas été question de se séparer de la demanderesse, alors même qu'en 2006, la Swica avait même proposé de le faire en raison de ses problèmes de dos et de mains. De tout temps, le défendeur a mis des gants à disposition de son personnel en contact avec la nourriture, ne serait-ce que pour des raisons d'hygiène. Lorsque le défendeur a appris les problèmes cutanés de la demanderesse, il a même acheté des gants médicaux spéciaux. T._____ ne se protégeait que rarement les mains avec des gants. Les rares fois où elle le faisait, c'était de manière inadéquate, c'est-à-dire en laissant l'eau s'infiltrer dans les gants.

Selon B.E._____, la demanderesse était fréquemment grossière et vulgaire durant le service avec ses collègues et ses supérieurs. Plusieurs fois les derniers mois de son engagement, elle a hurlé des injures de manière si forte que les clients qui se trouvaient dans la salle à manger voisine pouvaient l'entendre. A une reprise, une commissaire

d'apprentissage était là et s'en est plainte. Elle ne sait pas si le défendeur a perdu certains clients à cause de l'attitude de la demanderesse. Il est arrivé à plusieurs reprises que l'intéressée s'en prenne verbalement à des collègues, jusqu'à les faire pleurer. Cela est arrivé à deux apprentis du défendeur, qui s'en sont plaints auprès de la commissaire d'apprentissage. Au service du froid, elle était accompagnée d'une ou de deux personnes.

A la question de savoir si la demanderesse était blanchie gratuitement, le témoin a déclaré qu'elle venait au moins une fois par semaine faire tourner une machine; cette manière de faire était tolérée.

Selon C._____, la demanderesse était fréquemment grossière et vulgaire durant le service avec ses collègues et ses supérieurs. Elle formulait des injures et répliquait aussi. Le témoin pense que la demanderesse s'est "engueulée" avec tout le monde. Souvent, elle hurlait de manière si forte que les clients qui se trouvaient dans la salle à manger voisine pouvaient l'entendre. Il est d'ailleurs arrivé que des clients du défendeur s'en plaignent. Le témoin ne sait pas si l'établissement a perdu certains clients pour cette raison. Il est arrivé à plusieurs reprises que la demanderesse s'en prenne verbalement à ses collègues, jusqu'à les faire pleurer. Cela est également arrivé avec deux apprentis. Ceux-ci se sont d'ailleurs plaints de l'attitude de la demanderesse auprès de la commissaire d'apprentissage.

Selon le témoin, le défendeur a de tout temps mis des gants à disposition de son personnel en contact avec de la nourriture, ne serait-ce que pour des raisons d'hygiène. Lorsque le défendeur a appris les problèmes cutanés de la demanderesse, il a même acheté des gants médicaux spéciaux pour cette dernière. La demanderesse ne pouvait toutefois pas tout faire avec les gants. Lorsqu'elle le faisait, elle constatait que de l'eau s'infiltrait dans les gants.

R._____, commissaire d'apprentissage, a entendu deux fois la demanderesse hurler, alors qu'elle-même se trouvait dans la salle à manger voisine, une fois il y a trois ans, et une fois précédemment. Un apprenti, I._____ l'a contactée une fois pour se plaindre du comportement de la demanderesse à son égard. Il y a eu une discussion à trois. L'apprenti se plaignait que la demanderesse sabote son travail. Un autre apprenti s'est également plaint du comportement de la demanderesse; il a même demandé de changer de place d'apprentissage.

Selon U._____, employée du défendeur, la demanderesse est devenue plus agressive à l'égard de ses collègues et de ses supérieurs après sa rupture d'avec A._____. Elle n'a jamais accepté le fait que son ex-ami se remette en couple avec une autre femme. A la question de savoir si la demanderesse a été blanchie gratuitement par le défendeur, U._____ a déclaré avoir fait tourner une fois une machine pour elle.

Selon L._____, employée à l'Hôtel Z._____, la demanderesse était plus nerveuse depuis sa rupture avec A._____. Elle n'était pas bien. La demanderesse a travaillé alors qu'elle était en arrêt maladie. Elle le faisait parce qu'elle le voulait bien. Si elle n'avait pas été là, le travail se

serait fait, soit par un apprenti, soit par le défendeur. Selon le témoin, T. _____ faisait deux machines par semaine. Tel était également le cas durant ses arrêts-maladie. Cela a cessé lorsqu'elle s'est séparée de A. _____. Tout le monde, y compris le patron, le savait.

N. _____, nouvelle amie de A. _____, a expliqué que les autres employés lui déconseillaient de monter dans la cuisine, de peur qu'elle ne soit frappée par la demanderesse.

6.- La demanderesse se plaint de la manière dont elle aurait été licenciée le soir du 8 décembre 2007.

Seuls les témoins B.E. _____ et C. _____ ont assisté à ce qui s'est passé le soir en question. Ils ont tous deux expliqué que la demanderesse était de service. Soudainement, elle a commencé à s'en prendre verbalement à J. _____, qui avait été engagée au début du mois, car elle ne la trouvait pas efficace. Le lendemain de l'événement précité, J. _____ a d'ailleurs donné sa démission, traumatisée par le comportement de la demanderesse. Lors de l'incident, le maître d'hôtel est d'abord intervenu auprès de T. _____, afin de lui demander de se calmer et de baisser la voix. Plus ou moins au même moment, la demanderesse s'en est également prise au cuisinier F. _____ au sujet de l'utilisation de la salamandre (gril). Elle l'a alors copieusement insulté. La demanderesse était hors d'elle et n'arrivait plus à se calmer. Elle ne cessait d'hurler des gros mots. Elle criait tellement fort que même les clients, dans la salle attenante, l'entendaient. Le défendeur, également présent à ce moment dans la cuisine, l'a alors fermement enjointe de se calmer en lui disant "Ca suffit! Taisez-vous!". Il n'a rien ajouté de plus. Il n'a en particulier jamais sommé la demanderesse de quitter son poste de travail. T. _____ a alors enlevé son tablier et est rentrée chez elle, abandonnant tout sur place. Elle ne s'est plus présentée à son poste de travail.

Le témoin C. _____ a précisé que J. _____ était un peu plus lente que les autres, mais ça allait très bien pour préparer la salade.

Selon B.E. _____, le départ de la demanderesse est dû à un ensemble de circonstances. Elle était déjà contrariée de travailler à la reprise de son activité, le 6 décembre 2007. Elle a dit ce jour-là au témoin qu'elle voulait "foutre le camp". Son employeur lui a répondu qu'elle pouvait partir, mais dans des conditions normales.

Le soir du 8 décembre, B.E. _____ a tenté de joindre à plusieurs reprises la demanderesse. Elle a laissé des messages sur son répondeur et l'a mise en demeure de se présenter dès le lendemain sur son lieu de travail. La demanderesse ne s'est présentée au travail ni le dimanche, ni les jours suivants. Elle n'a plus offert ses services suite à la lettre du 11 décembre 2007. Elle n'a pas non plus transmis de certificat médical à son employeur. Les intéressés sont convenus d'un rendez-vous, mais la demanderesse n'est jamais venue.

Le témoin A._____ a déclaré qu'il ne savait pas ce qui s'était passé le soir du 8 décembre. Il pense néanmoins, compte tenu de ce qui lui a dit le personnel sur place, que c'est la demanderesse qui est partie.

7.- Le défendeur établit pour son personnel des fiches hebdomadaires de présence ou d'absence. Sur celles-ci figurent de manière sommaire les décomptes de vacances. Ces données notamment sont ensuite reprises sur des feuilles annuelles intitulées "contrôle du travail". Ces feuilles contiennent les rubriques suivantes: repos, accident, férié, vacances, maladie et "compensation pour heures extras".

La demanderesse soutient que, comme le personnel se plaignait d'erreurs, le défendeur n'aurait plus laissé ses employés avoir accès aux fiches hebdomadaires, ceci dès le mois de mars 2005.

Par ailleurs, conformément aux exigences de la CCNT, le défendeur tient des feuilles de salaire. Ces documents récapitulent, pour chaque mois, le salaire brut de l'employé, les retenues sociales effectuées ainsi que le salaire net versé. Le défendeur a systématiquement noté sur ces documents le nombre de jours de congé et de vacances pris la demanderesse, ainsi que les maladies. Ces documents ont été régulièrement signés par cette dernière; aucune réserve particulière n'y figure.

La demanderesse a allégué à l'audience que, ne sachant pas lire, elle ne comprenait pas ce qu'elle signait.

I._____ n'a jamais vu que le défendeur aurait établi pour son personnel des fiches hebdomadaires de présence ou d'absence; le patron disait aux employés les jours où ils devaient travailler. Selon ce témoin, la demanderesse sait lire.

Lorsque S._____ travaillait pour le défendeur, un planning de présence ou d'absence était établi par ce dernier. Ce planning, fait coup par coup, était accessible aux employés. Le témoin a précisé avoir quitté le restaurant du défendeur avant le mois de mars 2005.

Selon le témoin A._____, le défendeur aurait laissé ses employés consulter les fiches hebdomadaires de présence ou d'absence s'ils le lui avaient demandé.

Selon le témoin L._____, la demanderesse ne sait ni lire ni écrire.

8.- Tout le monde dans la cuisine avait le même horaire, soit de 9 heures à 14 heures et de 18 heures à 22 heures, une pause d'une demi-heure entre 11 heures et 11 heures 30, pour le repas étant déduite. Cela représente 42 heures 30 par semaine.

La demanderesse a produit des décomptes d'heures supplémentaires, faisant état de 185 heures supplémentaires entre août et décembre 2003, de 428 heures supplémentaires pour toute l'année

2004, de 326 heures supplémentaires en 2006, et de 197 heures supplémentaires en 2007. Elle admet que lesdits décomptes ont été établis par ses soins, mais postérieurement à la fin des rapports de travail et non pas régulièrement, jour après jour. Elle précise que lesdits décomptes ont été établis sur la base de carnets qu'elle complétait régulièrement, jour après jour, mais qu'elle a détruit les originaux qui étaient salis, allégué que le défendeur conteste. Elle n'a pas pu reproduire l'horaire 2005, ayant égaré les documents; elle estime qu'il serait équitable de retenir 200 heures supplémentaires pour cette année-là. Selon elle, le défendeur aurait été attaqué en justice par d'anciens employés et aurait dû indemniser leurs heures supplémentaires.

Le défendeur allègue que les décomptes produits ne correspondent pas à la réalité. Selon lui, la demanderesse commençait le travail plus tard que 9 heures, parce qu'elle fumait une cigarette et prenait son café; il lui arrivait aussi de rester endormie. En outre, elle prenait plusieurs pauses pendant le temps de travail, et profitait de la pause de midi pour aller rendre visite à son petit-fils, ce qui prolongeait ladite pause; elle partait également plus tôt le soir. Le décompte ne tiendrait pas non plus compte des nombreuses heures compensées en congé. De plus, il arrivait que les heures supplémentaires étaient payées contre quittance; le défendeur a produit à cet égard quatre reçus signés par la demanderesse, relatifs à des heures supplémentaires.

Selon une attestation du Tribunal de prud'hommes de l'Est-vaudois, une convention a été signée le 17 décembre 2003 dans une cause ouverte par S. _____ contre Famille A.E. _____ Hôtel Z. _____, SNC. Aucune autre action n'a été ouverte contre A.E. _____ - Hôtel Z. _____ ou contre A.E. _____ personnellement.

Sur la question des heures supplémentaires, il ressort des dires des témoins I. _____, S. _____ et A. _____, que c'est la demanderesse qui lavait et préparait toutes les salades et les légumes, préparait les pâtes à gâteaux, les fruits pour les tartes et l'ensemble des desserts maison comme crème caramel, crêpes, gâteaux, etc. Son travail était dès lors indispensable tant à l'arrivée des clients qu'à leur départ, ce qui explique qu'elle dépassait souvent ses horaires de travail. Le défendeur le savait.

Selon I. _____, la demanderesse terminait toujours au-delà de 14 heures et 22 heures, soit à 14 heures 30 ou 15 heures l'après-midi et au-delà de 22 heures 30, voire 23 heures 30 le soir. Ces heures supplémentaires étaient régulièrement effectuées, mais il y avait des périodes particulièrement lourdes, notamment lorsque le restaurant présentait des menus de chasse en automne ou pendant les fêtes. Le témoin ne sait pas si T. _____ a demandé à son employeur de régler ses heures supplémentaires. Lui-même n'a pas formulé de telles prétentions; il pense qu'il n'aurait dans tous les cas pas été indemnisé. Le témoin a vu la demanderesse écrire les heures supplémentaires qu'elle effectuait, cela tous les jours, sur des feuilles volantes jaunes, mais il ne sait pas ce qu'elle en a fait.

T. _____ arrivait souvent en retard le matin. Trois à quatre fois par

mois, le témoin allait chez elle pour la réveiller, car elle était restée endormie. Il lui est arrivé de partir plus tôt le soir, mais c'était exceptionnel. La demanderesse allumait une ou deux cigarettes pendant son temps de travail. Elle buvait son café en travaillant. Il arrivait à l'intéressée de prolonger un peu la pause de midi. En revanche, elle ne prenait parfois pas le temps de manger. Elle saluait parfois son petit fils par la fenêtre.

Le témoin ne sait pas si le défendeur a été attaqué en justice par d'anciens employés pour l'indemnisation d'heures supplémentaires.

B. _____ sait que la demanderesse effectuait beaucoup d'heures de travail. Le témoin ne travaillant que le soir, elle ne sait que ce qui se passait à ce moment-là. Elle ne peut donc pas dire si elle arrivait en retard le matin au travail. La demanderesse a dit au témoin qu'elle effectuait des heures supplémentaires. Elle ne sait pas si elle a demandé à son employeur de les lui régler.

Son petit-fils venait parfois la voir au restaurant, mais elle-même ne quittait jamais son poste pour le rejoindre. Cela ne perturbait pas son travail.

B. _____ été payée pour toutes les heures effectuées, mais elle était payée à l'heure. Elle ne sait pas si le défendeur a été attaqué en justice par d'anciens employés pour l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Selon S. _____, à la fin des services, la demanderesse partait aux environs de 15h00 et finissait plus tard que 22 heures. Si elle n'était pas à son poste de travail, rien ne se faisait. Le témoin ne sait pas si la demanderesse tenait un décompte des heures supplémentaires qu'elle effectuait, ni si elle a demandé au défendeur de les lui régler.

Il est arrivé une ou deux fois à la demanderesse d'arriver un peu plus tard le matin, après une grosse journée la veille. Il ne sait pas si des collègues ont dû aller la chercher à son domicile.

Son petit-fils venait parfois, mais ça ne perturbait pas son travail.

Quant au témoin, il a demandé un geste à son employeur lorsqu'il a quitté son poste de travail pour le dédommagement de cent heures supplémentaires. Le défendeur s'y étant opposé, il a ouvert action auprès du Tribunal de prud'hommes, autorité devant laquelle A.E. _____ a accepté de verser un certain montant. Il a entendu dire qu'il est arrivé à deux ou trois autres employés d'agir de la sorte.

Selon A. _____, la demanderesse était contrainte d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires pour terminer son travail. De par son poste, et surtout en période de chasse, elle ne terminait jamais avant 14 heures 30 ou 15 heures l'après-midi, ni avant 22 heures 30, voire 23 heures 30 ou plus tard, le soir. La demanderesse établissait, à la maison, des décomptes des heures supplémentaires effectuées. Elle a demandé

plusieurs fois à son employeur leur paiement, et lui a remis ses décomptes. Selon le témoin, il est possible que la demanderesse ait effectué les heures mentionnées dans lesdits décomptes, car certaines périodes étaient vraiment chargées. Le témoin ne sait pas si, comme l'allègue la demanderesse, le défendeur aurait jeté les décomptes à la poubelle. Leur paiement était toujours différé. Le défendeur donnait par contre à la demanderesse un dimanche soir ou un matin en compensation. Le défendeur n'était en outre pas "montre en main" s'agissant de l'horaire de travail de son personnel. Une partie des heures a ainsi été compensée. Comme la demanderesse restait jusqu'à 23 heures ou minuit pendant les périodes chargées, il lui était toutefois difficile de compenser tout le temps de travail supplémentaire. Le témoin a admis avoir de la peine à répondre, étant resté en bon terme avec le défendeur. Lui-même s'est vu payer spontanément ses heures supplémentaires. Il sait qu'à une ou deux reprises, le défendeur a été attaqué en justice par d'anciens employés et a dû indemniser leurs heures supplémentaires.

Une ou deux fois par semaine, des employés ou des apprentis du défendeur devaient aller réveiller la demanderesse, car elle était restée endormie. Avant de commencer son travail, la demanderesse fumait systématiquement une cigarette et prenait un café. Tout le monde le faisait. Il conteste les allégations du défendeur, selon lesquelles elle prenait plusieurs pauses pour fumer une cigarette ou boire un café. Son petit-fils venait de temps en temps au restaurant, mais cela ne perturbait pas le travail.

Selon B.E. _____, la demanderesse n'arrivait généralement jamais sur son lieu de travail avant 9h15 le matin ou 18h15 le soir. Une ou deux fois par semaine, des employés ou des apprentis du défendeur devaient aller la réveiller car elle était restée endormie. Avant de commencer son travail, elle fumait systématiquement une cigarette ou prenait son café. Durant son service, elle prenait plusieurs pauses pour fumer une cigarette ou boire un café. Elle prolongeait en outre ses pauses de midi; pendant les deux ou trois mois où son petit-fils habitait à proximité, elle profitait de ladite pause pour elle lui rendre visite. En revanche, elle ne partait pas avant la fin de son service l'après-midi ou le soir. Le défendeur faisait preuve de beaucoup de souplesse avec son personnel s'agissant de l'horaire de travail. Ainsi, la demanderesse, tout comme les autres employés, compensait l'éventuel temps de travail supplémentaire réalisé au cours d'un service en arrivant un peu plus tard ou en partant un peu plus tôt des autres jours. C'était, selon le témoin, planifié à l'avance. En outre, le témoin a déclaré que lorsque la demanderesse effectuait des heures supplémentaires, celles-ci lui étaient payées. La demanderesse recevait à ce titre environ Fr. 350.- par mois. Il y a eu une fois un versement de Fr. 700.-. Ces versements ne faisaient pas toujours l'objet de quittances.

Aux dires de C. _____, sur la fin des rapports de travail, la demanderesse n'arrivait généralement jamais sur son lieu de travail avant 9h15 le matin ou 18h15 le soir. Il est arrivé à plusieurs reprises, et pratiquement quasi tous les jours sur la fin, que des employés ou des apprentis du défendeur doivent aller la réveiller car elle était restée

endormie.

Avant de commencer son travail, la demanderesse fumait systématiquement une cigarette et prenait un café. C'était toléré. Durant son service, elle prenait deux ou trois pauses pour fumer une cigarette ou boire un café. Cela retardait son travail. De temps en temps, la demanderesse profitait de sa pause de midi pour aller rendre visite à son petit-fils qui vivait à proximité du restaurant. Il était ainsi fréquent que la demanderesse prenne une pause de midi plus longue qu'une demi-heure. C'était en revanche rare qu'elle parte avant la fin de son travail l'après-midi ou le soir. Le défendeur faisait preuve de beaucoup de souplesse avec son personnel s'agissant de l'horaire de travail. Ainsi, la demanderesse, tout comme les autres employés du défendeur, compensait l'éventuel temps de travail supplémentaire réalisé au cours d'un service en arrivant un peu plus tard ou en partant un peu plus tôt d'autres jours.

U. _____ a déclaré que la demanderesse arrivait parfois en retard en début de soirée. Le matin, elle a vu cinq ou six fois un employé mettre sa veste pour aller la chercher à la maison. Avant de commencer son travail, elle fumait systématiquement une cigarette et prenait son café. Le témoin ne sait en revanche pas si elle profitait de sa pause de midi pour aller rendre visite à son petit-fils qui vivait à proximité. Le défendeur était souple s'agissant de l'horaire de travail.

Selon L. _____, la demanderesse arrivait parfois en retard à son travail. Deux fois par semaine, un employé ou un apprenti devaient aller la réveiller car elle était restée endormie. Avant de commencer son travail, la demanderesse fumait systématiquement une cigarette et prenait son café. En outre, tous les jours, elle prenait plusieurs pauses pour fumer une cigarette et boire un café. D'autres le faisaient également.

Le témoin R. _____ a eu l'occasion de voir les décomptes d'heures d'un apprenti, qui se plaignait d'heures supplémentaires. L'horaire ne l'a pas choquée. L'apprenti lui a dit plus tard que la question était réglée, dans la mesure où il avait été dédommagé.

9.- Les témoins ont également été interpellés sur les questions de savoir si la demanderesse prenait les repas sur son lieu de travail, et si une retenue sur le salaire s'effectuait usuellement pour ce motif.

I. _____ ne s'est jamais vu déduire de son salaire les repas pris sur son lieu de travail.

Pour S. _____, la déduction ou non pour les repas pris sur le lieu de travail se faisait de cas en cas.

Selon B.E. _____, la demanderesse n'était pas toujours nourrie midi et soir sur son lieu de travail. Il n'y avait pas de déduction sur son salaire pour les repas pris sur place par mesure de simplification; la demanderesse était en effet irrégulière dans sa prise de repas.

Selon C._____, la demanderesse était nourrie à midi et le soir sur son lieu de travail, comme tous les employés. Pour lui-même, les repas étaient déduits de son salaire. C'était, selon lui, le cas pour tout le monde.

Le témoin U._____ a déclaré qu'elle voyait la demanderesse le soir dans la salle où les employés mangeaient.

Selon le témoin L._____, la demanderesse prenait tous les jours les repas dans l'établissement.

10.- a/ Par demande du 16 juillet 2008, T._____, qui plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire, a conclu, avec dépens, à ce que A.E._____ soit son débiteur et lui doive immédiat paiement d'une somme de Fr. 67'125.20 avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} janvier 2006, échéance moyenne sur Fr. 38'925.- et à 5 % dès le jour de la demande sur Fr. 28'200.20.

Ses prétentions se décomposent comme suit:

- Fr. 15'000.- d'indemnité pour tort moral pour la manière dont elle a été traitée et les circonstances de la résiliation
- Fr. 8'810.- d'indemnité pour 61 jours de vacances et fériés non pris
- Fr. 36'279.- à titre d'heures supplémentaires à indemniser
- Fr. 2'646.- pour du temps supplémentaire par rapport à la semaine de 42 heures de la CCNT
- Fr. 390.20 brut représentant le solde de salaire pour les jours travaillés en décembre
- Fr. 4'000.- représentant la différence entre les indemnités perçues et le plein salaire sur cinq mois.

b/ Par réponse du 24 octobre 2008, le défendeur a conclu avec suite de frais et dépens au rejet des conclusions de la demande. Reconventionnellement, et toujours avec suite de frais et dépens, il a conclu à ce que T._____ soit sa débitrice de la somme de Fr. 27'051.45 avec intérêt moyen à 5 % l'an dès l'échéance moyenne du 1^{er} janvier 2006. Ses prétentions se décomposent comme suit:

- Fr. 5'766.65 pour 43.25 jours de vacances/fériés pris en trop
- Fr. 11'856.- pour les repas pris sur le lieu de travail
- Fr. 8'403.- à titre de salaire versé en trop, expliquant qu'il a versé le plein salaire au lieu du 80 % sur certaines périodes durant lesquelles la demanderesse était en incapacité de travail
- Fr. 1'025.55 représentant le dommage qu'il a subi du fait qu'il n'a pas pu être indemnisé par son assurance perte de gain pour douze jours civils d'incapacité de travail de la demanderesse, qui n'a jamais fourni les certificats médicaux attestant les jours d'incapacité précités.

c/ T._____ a déposé des déterminations le 24 décembre 2008.

d/ Le défendeur a par la suite déposé des déterminations le 25 février 2009.

11.- L'audience de jugement a eu lieu le 2 septembre 2009.

Le Dr médecin 2. _____ a été entendu de manière anticipée le 27 août 2009.

Les autres témoins ont été entendus à l'audience de jugement."

En droit, les premiers juges ont considéré en bref que les versions divergentes des témoins ne permettaient pas de retenir que l'employée avait abandonné son travail, ni l'existence d'un juste motif de résiliation immédiate des relations contractuelles, si bien que le contrat avait pris fin le 11 avril 2008, sur décision de la SUVA. Ils ont retenu que la travailleuse n'avait pas été victime de mobbing et refusé l'indemnité pour tort moral qu'elle réclamait. Ils ont relevé que les décomptes d'heures supplémentaires produits par l'employée n'étaient pas probants car établis après coup et qu'en outre, les heures supplémentaires avaient été déjà compensées ou payées, si bien que celle-ci ne pouvait rien prétendre à ce titre. Ils ont calculé que la travailleuse avait pris 36,65 jours de vacances en trop, mais était allée au travail alors qu'elle était en arrêt maladie; les parties ne pouvaient donc prétendre à rien l'une de l'autre.

B. Par acte du 7 décembre 2009, T. _____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens des deux instances, principalement à sa réforme en ce sens que A.E. _____ doit lui payer le montant de 67'125 fr. 20, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er janvier 2006, sur 38'925 fr., et dès le 7 décembre 2009 sur 28'200 fr. 20 (I), les conclusions de A.E. _____ étant rejetées (II), subsidiairement à l'annulation du jugement. Dans son mémoire ampliatif, la recourante a développé ses moyens de réforme et de nullité.

Dans son mémoire responsif motivé, A.E. _____ a conclu, avec dépens des deux instances, au rejet du recours, dans la mesure où il est recevable et, par voie de recours joint, à la réforme des chiffres II et IV du dispositif du jugement en ce sens que la recourante doit lui payer la somme de 16'473 fr. 85, avec intérêt à 5 % l'an dès le 8 décembre 2007.

La recourante a conclu, avec dépens, au rejet du recours joint.

En droit :

1. La voie du recours en nullité (art. 444 et 445 CPC) et du recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) est ouverte contre un jugement principal rendu par un tribunal d'arrondissement.

2. A l'appui de sa conclusion subsidiaire en nullité, la recourante invoque la violation des règles essentielles de la procédure lors de l'établissement de l'état de fait. Dans le cadre du recours en réforme, la Chambre des recours peut toutefois examiner un tel grief, si bien que celui-ci est irrecevable en nullité (cf. ch. 4 infra).

3. Les conclusions prises en réforme ne sont ni nouvelles ni plus amples (art. 452 al. 1 CPC); elles sont recevables. Il en va de même pour les conclusions en réforme prises par voie de recours joint (art. 466 al. 1 CPC).

4. Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu en procédure accélérée ou sommaire par un tribunal d'arrondissement ou son président, 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 (art. 452 al. 1^{ter} CPC; JT 2006 III 29 c. 1b, 30/31; JT 2003 III 3, 16 et 109). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC).

En l'espèce, la recourante critique notamment la manière dont les premiers juges ont tenu compte des témoignages. La teneur de ceux-ci

a été résumée par écrit au procès-verbal. Compte tenu de son pouvoir d'examen, la cour de céans peut revoir l'état de fait au regard du résultat de l'administration de toutes les preuves en première instance, en particulier des témoignages. Tel sera le cas ci-dessous lors de l'examen de chacun des points litigieux.

5. Il convient tout d'abord d'examiner si le contrat de travail a été résilié, par qui et à quelle date.

a) La résiliation d'un contrat de travail est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception (TF 4C.151/2003 du 26 août 2003, reproduit in JAR 2004 p. 292 et DTA 2003 p. 228; JAR 2002 p. 235; ATF 113 II 259, JT 1988 I 175). En principe, il s'agit d'un acte formateur inconditionnel (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 CO, 2009, p. 472). Le congé doit être donné par la partie elle-même ou par son représentant (Carruzzo, op. cit., p. 473).

Une telle résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf accord contraire. Elle peut donc être donnée oralement ou par écrit (Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats spéciaux, 4ème éd., 2009, n. 3646 p. 543), par exemple par courrier électronique, SMS ou message laissé sur le répondeur (JAR 2007 p. 453; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., 2010, n. 1.13 ad art. 335 CO), ou encore par actes concluants (Aubert, Commentaire romand, n. 2 ad art. 335 CO; Wyler, Droit du travail, 2ème éd., 2008, p. 439; Staehelin, Zürcher Kommentar, 3ème éd., 1996, n. 3-4 ad art. 335 CO), mais pas tacitement (JAR 1997 p. 100).

Le congé doit être donné clairement et sans ambiguïté (JAR 1994 p. 200; Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3646 p. 543). Comme toute autre manifestation de volonté, il s'interprète selon le principe de la confiance, soit dans le sens que son destinataire peut et doit lui attribuer de bonne foi (TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005). S'il subsiste un doute, la

résiliation est interprétée contre son auteur (TF 4C.339/2003 du 19 février 2004; Carruzzo, op. cit., p. 471; Wyler, op. cit., p. 439).

Le travailleur ne bénéficie pas de la protection de l'art. 336c CO lorsqu'il résilie lui-même les rapports de travail (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6ème éd., n. 2 ad art. 336c CO). En cas de doute sur le caractère immédiat du congé, il convient de retenir une résiliation ordinaire pour le prochain terme légal (Staehelin, op. cit., n. 31 ad art. 337 CO).

b) La recourante conteste l'état de fait du jugement relatif aux circonstances de son licenciement en reprochant aux premiers juges de n'avoir retenu que les dépositions qui lui auraient été défavorables et qui auraient dû être écartées en raison des liens des témoins avec le défendeur, en particulier celles de l'épouse de celui-ci et du cuisinier C. _____ employé par lui. A cet égard, il faut remarquer que, d'une manière générale, presque tous les témoins ont travaillé à un moment ou à un autre dans l'établissement exploité par le défendeur, mais que les premiers juges ont tenu compte à juste titre de faits corroborés par des dépositions concordantes. La recourante ne saurait pas davantage faire grief aux premiers juges de n'avoir pas recueilli d'autres dépositions, puisqu'il lui appartenait de requérir l'audition de tous les témoins utiles pour prouver sa thèse selon laquelle elle avait de justes motifs de résilier son contrat de travail avec effet immédiat.

La recourante conteste enfin l'état de fait du jugement pour le motif qu'il "rapporte sans commentaires les déclarations des uns et des autres même contradictoires entre elles" et n'explique "d'aucune manière pourquoi le témoignage en question a emporté sa conviction" (mémoire du 4 février 2010, p. 22). Elle n'expose toutefois pas elle-même sur quel point précis l'état de fait serait critiquable ou pour quel motif la synthèse des dépositions concordantes des témoins faite par le tribunal au sujet de la fin des rapports de travail serait contestable. Le moyen est donc infondé.

c) En l'espèce, le jugement expose qu'à la suite d'un incident survenu le soir du 8 décembre 2007, la recourante "n'est plus revenue travailler". Les premiers juges n'ont pas tranché entre les versions contradictoires des parties relatives aux circonstances à la suite desquelles la recourante a quitté son emploi (jgt pp. 4 et 25), en reproduisant les dépositions des témoins à cet égard (jgt pp. 15-16).

Depuis le début de la procédure, la recourante plaide elle-même qu'elle a eu l'intention le 8 décembre 2007 de quitter définitivement son travail chez le recourant par voie de jonction, indépendamment de sa maladie (all. 30 de la demande; cf. aussi mémoire de recours p. 6). Elle n'a par la suite jamais offert à nouveau ses services à l'employeur. L'épouse du recourant par voie de jonction a certes téléphoné à la recourante pour lui demander de revenir au moins le lendemain, mais cette dernière n'a pas donné suite à cet entretien, ni du reste à la lettre du 11 décembre 2007 dans laquelle l'employeur considérait qu'en conséquence, elle avait abandonné son emploi. La recourante a donc mis fin de manière immédiate au contrat de travail par actes concluants.

Il faut donc examiner si la recourante avait un juste motif de résiliation immédiate - auquel cas les conséquences sont régies par l'art. 337c CO - ou non - auquel cas les conséquences sont régies par l'art. 337d CO (Wylér, op. cit., p. 520).

Dans tous les cas, une résiliation immédiate met fin définitivement au contrat de travail, qu'elle soit justifiée ou non (Aubert, op. cit., n. 1 ad art. 337c CO).

6. a) Lorsque l'employeur force injustement le travailleur à résilier le contrat de travail avec effet immédiat, alors qu'il ne bénéficie d'aucun juste motif de résiliation, il s'agit d'un licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337c CO (Wylér, op. cit., p. 520; cf. la casuistique exposée par Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.28 ad art. 335 CO et nn. 1.44 et 1.45 ad art. 337 CO). Il faut donc examiner si le recourant par voie

de jonction a forcé la recourante à démissionner avec effet immédiat, mettant celle-ci au bénéfice de l'art. 337c CO, ou si tel n'est pas le cas.

b) Dans son certificat du 20 novembre 2007, le Dr médecin 2._____ a indiqué que l'incapacité de travail de la recourante valait "sauf [si] on peut trouver un travail avec qui la patiente n'a pas de contact avec des substances irritantes (nettoyage, acides, humidité, froid) et que la patiente n'a pas toujours les mains humides". Par lettre du 22 novembre 2007, le même médecin a indiqué que la recourante ne pouvait "éviter, sur sa place de travail, les expositions irritatives".

Le 8 décembre 2007, la recourante était au bénéfice d'un certificat médical délivré le 5 décembre 2007 par le Dr médecin 2._____ autorisant le travail à la condition qu'elle évite tous contacts avec le froid, l'humidité et toutes substances irritantes pour les mains et considérant que, si cela n'était pas possible, la recourante était incapable de travailler (jgt p. 4). Après le 8 décembre 2007, la recourante est demeurée en incapacité de travail. Le lundi 10 décembre 2007, elle a contacté le Dr médecin 2._____, qui l'a vue le 12 décembre et a confirmé qu'elle était incapable de travailler avec ou sans gants (jgt p. 8).

Lors de son audition anticipée du 27 août 2009, ce médecin a indiqué que l'incapacité de travail était soumise aux conditions posées dans ses certificats pour la période du 20 novembre [2007] au 20 janvier 2008 (pièces 6 et 108 - identiques sous réserve de la date du 20 novembre 2007 sur l'en-tête de la seconde), à savoir éviter le froid et les substances irritantes pour les mains; il a précisé avoir "toujours écrit que [la recourante] est incapable de travailler si elle a des contacts avec des substances irritatives et ne peut pas porter de manière régulière des gants et les changer tous les quinze, trente minutes. [La recourante] m'a dit que le stress au travail ne lui permettait pas de changer régulièrement les gants. Pour changer des gants en vinil, il faut environ cinq secondes." Il a encore dit au terme de son audition avoir "toujours dit, répété et écrit la même chose, c'est-à-dire que l'incapacité de travail était subordonnée au fait que la patiente n'ait pas de contacts avec des substances irritatives."

Le certificat médical n'empêchait donc pas la travailleuse de travailler au moment de l'altercation du 8 décembre 2007, dans la mesure où elle évitait tout contact avec des substances irritatives.

Or, il est établi que, de tout temps, le recourant par voie de jonction a mis des gants à la disposition de son personnel (jgt p. 12). Le Dr médecin 2._____ ne faisant que retranscrire les propos de sa patiente, on ne peut en revanche retenir que le stress au travail empêchait cette dernière de changer régulièrement les gants, puisqu'il lui fallait environ cinq secondes pour le faire. C'est ainsi qu'elle semblait également l'avoir compris puisqu'elle était présente à son poste le jour en question. La recourante ne peut donc pas se prévaloir de justes motifs imputables à l'employeur justifiant l'abandon avec effet immédiat de son emploi en se fondant sur ses problèmes de santé. Ses prétentions en réparation du dommage doivent être rejetées (cf. art. 337 d CO).

7. Il est exclu d'invoquer comme justes motifs de congé immédiat des circonstances qui sont survenues après la déclaration de résiliation du contrat (Aubert, op. cit., n. 14 ad art. 337 CO). Les certificats postérieurs et la décision de la SUVA ne sont donc pas pertinents pour juger du bien-fondé des justes motifs de résiliation immédiate, qui doivent être examinés à la date du congé.

8. Tout en admettant ne pas avoir été victime de mobbing (mémoire de recours p. 7), la recourante se plaint d'une violation plus générale de l'art. 328 CO en raison des propos tenus durant le travail.

Selon l'art. 328 CO, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 c. 4b/dd; arrêt non publié 4C.128/1999 du 25 juin 1999, c. 3b,

cité par Jean-Bernard Waeber, La protection de la personnalité dans les rapports de travail, in *Harcèlement au travail*, 2002, p. 37 ss, 48; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.2).

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, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO), pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 c. 5.1, commenté par Dunant, *Vers une version purement objective du tort moral ?* DTA 2005 pp. 93 ss; TF C.526/1983 du 4 avril 1984, reproduit in SJ 1984 p. 554, c. 2a).

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 avec références). Lorsqu'un employé est atteint dans sa santé ou son honneur par un collègue de travail ou un supérieur hiérarchique, il doit porter les faits à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore. S'il s'en abstient, on peut en déduire de sa part une renonciation à s'en prévaloir (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.8 ad art. 328 CO). Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner des comportements simplement grossiers (ATF 132 III 115 c. 2.3, JT 2006 I 152).

En l'espèce, les dépositions d'B.E._____, épouse du recourant par voie de jonction, et de C._____, cuisinier de l'Hôtel Z._____, ne seront retenues par la Chambre des recours que dans la mesure où elles sont corroborées par d'autres preuves, en raison de l'implication personnelle de ces témoins dans le présent litige.

Il n'en demeure pas moins que l'ambiance de travail au sein du personnel de l'Hôtel Z._____ était mauvaise et que les échanges verbaux des employés entre eux ou avec leur patron étaient dépourvus d'aménité. Les cris et les propos grossiers étaient le fait de l'ensemble du personnel, en particulier du cuisinier et du recourant par voie de jonction (dépositions I._____, B._____ et A._____).

Toutefois, même si les tensions se centralisaient sur la recourante, qui était un peu le souffre-douleur selon le témoin S._____, celle-ci répondait à ces propos sur le même ton (déposition de l'apprenti I._____ et de l'employé A._____). De plus, selon le témoignage de la commissaire d'apprentissage R._____, dont il n'y a pas lieu de mettre en doute l'objectivité, deux apprentis (dont I._____ qui a corroboré les faits sur ce point en ajoutant qu'il avait finalement abandonné son poste) se sont plaints du comportement de la recourante, l'un d'eux ayant même changé de place d'apprentissage alors qu'il était sous les ordres de celle-ci. D'après plusieurs dépositions concordantes d'anciens collègues de travail, la recourante n'avait en outre jamais accepté que son ex-ami se remette en couple avec une autre femme (déposition U._____ et A._____, qui n'a pas cherché à noircir son ancienne amie dans son témoignage; cf. aussi jgt p. 12). N._____, nouvelle amie de A._____, a précisé que les autres employés lui déconseillaient de monter dans la cuisine, de peur qu'elle ne soit frappée par la recourante (jgt pp. 14-15). Plusieurs dépositions tendent aussi à établir que cette dernière criait si fort que les clients de l'établissement pouvaient entendre en salle ce qu'elle disait.

Compte tenu de toutes les circonstances du cas, il faut admettre que les atteintes à la personnalité de la recourante proviennent surtout du stress pendant "le coup de feu" et d'une ambiance générale survoltée, voire presque chaotique à certains moments au sein de l'Hôtel Z._____, inhérente en partie aux exigences de la restauration et en partie à une attitude adoptée par tous. Les témoignages ne permettent pas de trancher si la tension dépassait celle au sein d'autres établissements (cf. les témoignages antagonistes d'S._____ et de

A._____). La recourante n'a dès lors pas apporté la preuve, qui lui incombait, que les atteintes auraient atteint une gravité objective suffisante dirigée contre sa personne, exclusivement ou presque; elle ne peut donc prétendre à l'allocation d'une indemnité pour tort moral.

9. a) La recourante conteste l'absence de paiement pour les heures supplémentaires. Les premiers juges ont retenu que, si on pouvait retenir que de telles heures ont été effectuées, celles-ci avaient été compensées par l'employeur, en argent ou en aménagement du temps de travail.

Il résulte de l'état de fait que l'intimé ne tenait pas un registre des heures de présence et des jours de repos, ou en tout cas que ce registre n'était pas librement accessible aux collaborateurs (jgt, pp. 16-17).

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 et les références).

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; cf. ATF 128 III 271 c. 2b/aa; cf. également arrêt 4A_95/2007 du 21 juin 2007 c. 3.3).

Par ailleurs, l'art. 21 al. 2 Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 19 novembre 1998 [ci-après : CCNT 98] impose à l'employeur de tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs auquel le collaborateur doit avoir accès en tout temps; s'il ne le fait pas, l'art. 21 al. 3 CCNT 98 prévoit que le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le collaborateur sera admis comme moyen de preuve.

c) En l'espèce, l'art. 15 ch. 1 CCNT 98 prévoit un horaire hebdomadaire de 42 heures. Or, le jugement admet que tout le personnel travaillait 42,5 heures. Il y aurait du reste eu plusieurs procès d'employés contre l'intimé en raison de l'absence de paiement des heures supplémentaires. Ensuite, les témoins ont tous confirmé que la recourante travaillait beaucoup, qu'elle était là pour les entrées et les desserts. Même si elle prenait son café et fumait sa cigarette en arrivant et prenait parfois des pauses prolongées à midi, la recourante était largement présente au-delà de 42 heures par semaine. Au vu de l'état de fait, on ne saurait retenir, comme l'ont fait les premiers juges, qu'il y aurait eu compensation pour l'entier des heures supplémentaires alléguées par la recourante. Même si la pièce 14 a été écartée dans le jugement pour des motifs valables, il n'en reste pas moins que ce moyen de preuve peut être

librement apprécié par la cour de céans, en tenant compte de tous les éléments de fait du dossier.

Pour admettre une compensation, le consentement du travailleur est nécessaire (ATF 123 III 84 c. 5; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.1 à 2.3 ad art. 321c CO). Rien de tel n'a été prouvé en l'espèce.

Il y a lieu de tenir compte qu'il a manqué le paiement d'une demi-heure hebdomadaire à la recourante au moins, en application de l'art. 15 CCT, soit un total de 117 heures 30 sur 5 ans. Toutefois, l'action a été ouverte par demande du 16 juillet 2008, ce qui implique de ne retenir que la période allant de la mi-juillet 2003 à la mi-décembre 2007, moment où la recourante a cessé le travail (art. 128 ch. 3 CO). En arrondissant au mois, on parvient à 4 ans et 5 mois, soit un total de 104 semaines à 0.5 heures, payées à 29 fr. 40 de l'heure (montant retenu dans le mémoire de la recourante, qui comprend le supplément de 125 % prévu par l'art. 15 al. 5 CCT, soit 29 fr. 75 de l'heure). A ce stade, on peut retenir un montant total arrondi de 3'057 francs 60 pour toute la période.

Pour le surplus, la recourante a affirmé avoir noté sur des fiches, au fur et à mesure, ses heures supplémentaires, à savoir 1'336 heures au total, dont seules 102 heures lui auraient été payées. Selon elle, il resterait donc 1'234 heures à indemniser. Toutefois, la recourante a détruit les fiches établies au fur et à mesure et les a reconstituées en vue du procès. Dans un tel cas, le Tribunal fédéral admet l'application de l'art. 42 al. 2 CO. Comme le retient le tribunal (mais pour le tout), une partie de ces heures supplémentaires a été compensée. Il convient ex aequo et bono de doubler le montant justifié à ce titre et retenu ci-dessus, soit 3'057 fr. 60. On ne saurait allouer davantage à la recourante sur la base de pièces non probantes et de témoignages qui reconnaissent certes les heures supplémentaires, mais relèvent également certaines compensations.

Pour les heures supplémentaires, il faut donc allouer un montant de 6'115 fr. 20 (2 x 3'057 fr. 60) brut, avec intérêt à 5 % l'an dès

le 9 décembre 2007, lendemain du dernier jour de travail effectif de la recourante.

10. a) La recourante prétend à un solde de vacances depuis avril 2001 en soutenant que la prescription de l'article 128 ch. 3 CO ne s'appliquerait pas au système mis en place par l'intimé pour la période antérieure à 5 ans dès la fin du contrat, d'une part, et en contestant la compensation retenue par le tribunal, d'autre part. Il est constant que la recourante avait droit à 5 semaines de vacances en application de l'art. 17 ch. 1 CCT. Quant au recourant par voie de jonction, il réclame un montant de 5'633 fr. 35 dû en raison des vacances prises en trop, et fondé notamment sur un calcul plus exact de la période à retenir.

b) Sur la question de la prise en compte des vacances, on peut renvoyer aux considérants du jugement de première instance par adoption des motifs (art. 471 al. 3 CPC). En effet, le tribunal a fait un examen attentif des fiches de vacances, a vérifié les jours pris en vacances et ceux qui devaient être déduits en application de l'article 329b al. 1 et 2 CO et en a conclu que la recourante avait pris 36.65 jours de vacances en trop (jugement, pp. 31 à 33).

Lorsque la recourante oppose ses propres calculs à ceux du tribunal, sans autre preuve que sa propre interprétation des fiches, elle ne fait qu'opposer sa propre appréciation. Ce point ne saurait être revu simplement parce que la lecture de la recourante devrait être préférée à celle du tribunal, qui en a fait une analyse fondée et motivée.

c) Lorsque la recourante soutient que la prescription de l'article 128 ch. 3 CO devrait être calculée depuis avril 2001 au motif que la recourante prenait ses vacances de 2001 et 2002 en retard, elle se trompe sur la notion de prescription.

L'art. 329c al. 1 CO pose tout d'abord le principe qu'en règle générale, les vacances sont prises pendant l'année de service

correspondante. Les art. 17 et 18 CCNT 98 complètent cette disposition. Certes, le droit aux vacances se cumule d'une année à l'autre, la seule limite étant la prescription de 5 ans de l'art. 128 ch. 3 CO (ATF 130 III 19; Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 329c CO; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, p. 369; Wyler, op. cit., p. 360). Selon une jurisprudence tessinoise, le délai de prescription commence à courir dès l'exigibilité, soit au plus tard à la fin de l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances est né (Favre/ Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.1 ad art. 329c CO). Si l'on se réfère à l'art. 131 al. 1 CO, la prescription court dès le jour de l'exigibilité du premier terme demeuré impayé en matière de prestations périodiques. La jurisprudence tessinoise est donc conforme au principe fixé à l'art. 329c al. 1 CO.

En l'espèce, on doit d'abord retenir que les vacances de l'année 2003 dans son entier n'étaient pas prescrites lors du dépôt de la demande en 2008, puisque c'est l'année civile qui est prise en compte. Or, le tribunal a retenu comme prescrites les vacances correspondant aux trois premiers mois de 2003. En tant que tel, cela est erroné, puisque le départ de la prescription pour toute l'année civile 2003 n'intervenait qu'à la fin de dite année.

En revanche, toujours pour la période prise en compte, il convient de s'arrêter à fin décembre 2007 (par mesure de simplification), plutôt que jusqu'à fin mars 2008, comme l'a fait le tribunal. Si l'on reprend les calculs du tribunal, pour l'année 2003, il faut prendre 35 jours (2.92×12), de même que pour 2004. Pour 2005, on retiendra le chiffre du tribunal, soit 23.34 jours, de même que pour 2006, 32.09 jours, et pour 2007 23.34 jours. L'addition du tout représente 148,77 jours. Il faut ajouter 30 jours fériés sur 5 ans, ce qui porte le total à 178.77 jours. Or, la recourante a pris 214 jours, à quoi il faut ajouter 7 jours pour le début de l'année 2003, jours non pris en compte dans le jugement, soit 42.23 jours en trop.

Le moyen de la recourante quant à ses prétentions relatives aux vacances doit ainsi être rejeté.

11. Reste à examiner, sur ce point, le moyen développé dans le recours joint.

Les considérations qui précèdent quant à l'examen du principe des vacances et des critères de prise en compte s'appliquent mutatis mutandis au recourant par voie de jonction. Par adoption de motifs, il n'y a pas lieu de revenir sur la prise en compte ou non de la maladie dans les vacances notamment. Le recourant par voie de jonction ne fait du reste qu'opposer son opinion à celle des premiers juges.

Le recourant par voie de jonction a pris, en première instance, des conclusions reconventionnelles notamment à hauteur de 5'766 fr. 65 représentant 43.25 jours de vacances pris en trop. Le jugement a rejeté cette prétention au motif que la demanderesse serait venue parfois travailler alors qu'elle était au bénéfice d'un certificat d'arrêt de travail et que le recourant aurait pu effectuer des compensations pendant la durée du contrat.

Lorsque le travailleur a pris des vacances à l'avance et qu'à la fin des rapports de travail, il ne les a pas encore acquises dans leur totalité, il doit en principe les rembourser (Wyler, *op. cit.*, p. 362; Cerrotini, *Le droit aux vacances*, thèse, pp. 322 ss). Ce principe est en tout cas admis lorsque le travailleur est responsable de la cessation des rapports contractuels, puisqu'il a enfreint la promesse d'amortir les vacances anticipées accordées par l'employeur. Tel est en particulier le cas lorsque le travailleur abandonne son emploi abruptement sans justes motifs (Wyler, *op. cit.*, p. 363; Cerrotini, *op. cit.*, p. 324).

En l'espèce, ce cas de figure est réalisé et la demanderesse doit rembourser les vacances prises en trop. Il n'en reste pas moins qu'il y a lieu d'examiner encore dans quelle mesure ce remboursement doit tenir compte du fait que plusieurs témoins ont confirmé que la demanderesse

était venue travailler pendant ses vacances à la demande de l'employeur. Le tribunal en a tenu compte en refusant purement et simplement toute prise en compte de cette conclusion reconventionnelle (jgt, p. 34). C'est exagéré. Reste à déterminer dans quelle proportion une réduction pourrait être envisagée, faute d'éléments de fait précis à ce sujet (cf. jgt, pp. 10 et 12). Le recourant propose une réduction ex aequo et bono de 10 % au maximum (mémoire du recourant, p. 14). Du côté de l'employée, on essaie de faire des démonstrations sur la base de faits qui n'ont pas été retenus par le tribunal et qui n'ont donc pas à être pris en compte par la cour de céans, les conditions de l'art. 456a CPC n'étant ici pas remplies (mémoire de la recourante, pp. 17 à 19). Finalement, est justifiée une réduction de 10 % fondée sur l'art. 42 al. 2 CO applicable par analogie (ATF 128 III 271 c. 2b, JT 2003 I 606). Il n'est en effet pas possible d'obtenir la preuve stricte des périodes pendant laquelle la recourante a pris trop de vacances ou encore a travaillé alors qu'elle était en arrêt de travail.

En résumé, le remboursement des vacances peut être admis à hauteur de 42.23 jours x (salaire de 4'000 fr. : 30), soit 5'630 fr. 65, réduits de 10 %, soit 563 francs 05, ce qui donne 5'067 fr. 60.

12. La recourante réclame le treizième salaire pour l'année 2007. Elle ne développe pas ses motifs et n'a pas demandé quoi que ce soit de ce chef en première instance. La prétention n'a donc pas été examinée par le tribunal. Toutefois, s'agissant d'un moyen de droit, pris dans le cadre des conclusions en paiement plus générales sans que celles-ci soient modifiées, la présente Cour doit donc examiner le moyen pour autant que l'état de fait du jugement le permette (art. 452 al. 1 ter et 2 CPC).

En droit, on peut relever que l'art. 12 al. 1 CCT prévoit que le travailleur a droit à 100 % d'un treizième salaire dès la 3ème année de service, années de service dont bénéficiait la recourante.

Il n'en reste pas moins que le jugement n'apporte aucune autre indication relative au versement, en tout ou partie, d'un treizième salaire pour l'année 2007.

Dans le cadre du pouvoir d'instruction de l'art. 456a CPC, la Cour peut compléter le jugement par les éléments de la pièce 105 d'où il ressort le paiement de l'équivalent d'un salaire mensuel net sous rubrique "13e s 2006 + 2007". Plus bas, on constate également une mention "28.12.07 301. ? + part 13 e s 193.-". Sur la base d'un premier examen de la pièce, il n'est pas possible de reconstituer exactement les montants versés au titre du 13ème salaire pour l'année 2007, mais il ressort en tous les cas que quelque chose a été versé. A partir de là, il appartenait à la recourante d'alléguer dans sa procédure, puis de prouver, que l'entier du montant ne lui avait pas été versé. Or, on ne trouve nulle part dans la procédure de la recourante des allégations sur ce point. Faute d'éléments complémentaires, ce moyen doit donc être rejeté.

13. Reste un dernier moyen soulevé dans le recours joint de l'employeur, soit le remboursement de 10'840 fr. 50 versés en trop en relation avec le fait que celui-ci a versé le 100 % du salaire au lieu de 80 %, voire 88 %, comme le lui permettait l'art. 23 CCNT 98, lors des empêchements de travailler pour cause de maladie de son employée.

a) Le tribunal a retenu que le défendeur et recourant sur ce point était responsable d'avoir versé le plein salaire au lieu du 80 % de ce salaire sur certaines périodes entre 2003 et 2007 et qu'il aurait eu au demeurant la possibilité d'effectuer les correctifs durant les rapports de travail. Enfin, le montant réclamé n'est pas établi à partir du moment où il est prouvé par témoins que l'employée est revenue travailler pendant certaines périodes d'incapacité.

b) S'il est exact que l'art. 23 CCNT 98 prévoit une obligation de versement de 80 ou 88 %, rien n'empêche l'employeur d'être plus généreux.

Il est notoire que les employeurs offrent souvent la différence.

Ensuite, comme le rappelle à juste titre l'intimée sur ce point, l'employeur n'a fait aucune réserve en cours d'emploi, ni même lors du versement du dernier salaire (pièce 25). On ne saurait soutenir qu'il s'agit d'une avance à forme de l'article 323 al. 4 CO, l'employeur n'ayant jamais annoncé que c'était le cas (Wyler, op. cit., pp. 191-192; Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., nn. 3463 ss). Si l'on voulait suivre le recourant, il ne resterait que la notion d'enrichissement illégitime, dont il faudrait examiner dans quelle mesure les conditions sont réalisées, ce que lui-même ne fait pas. On ne voit d'ailleurs pas comment il serait possible de calculer l'appauvrissement du recourant, puisque, comme l'a retenu le tribunal, on ignore les périodes et la durée de travail de l'employée, la pièce 119 n'étant qu'un récapitulatif de la partie en vue du procès. De toute manière, le recourant n'a pas prouvé qu'il aurait payé par erreur le 100 % du salaire au lieu du 80 % et qu'il remplirait les conditions de fait lui permettant de se prévaloir d'un enrichissement illégitime. Ce serait le préalable obligatoire à une appréciation moins stricte de la preuve des heures travaillées. Le moyen est donc infondé.

14. En définitive, le recours de T._____ et le recours joint de A.E._____ doivent être partiellement admis, le dispositif du jugement étant réformé et complété en ce sens que les conclusions de T._____ sont partiellement admises (I), celles de A.E._____ sont partiellement admises (II) et que A.E._____ doit verser à T._____ la somme de 6'115 fr. 20, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 décembre 2007, sous déduction de la somme nette de 5'067.60 fr., valeur au 9 décembre 2007 (IIbis nouveau). Le jugement est confirmé pour le surplus.

Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 485 fr. et ceux du recourant par voie de jonction à 232 fr. (art. 232 TFJC).

Les dépens de deuxième instance sont compensés.

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 joint de A.E. _____ est partiellement admis.
- III. Le jugement est réformé aux chiffres I et II de son dispositif et complété au chiffre II bis comme il suit :
 - I. Les conclusions de T. _____ sont partiellement admises.
 - II. Les conclusions de A.E. _____ sont partiellement admises.
 - II bis. A.E. _____ doit verser à T. _____ la somme de 6'115.20 fr. (six mille cent quinze francs et vingt centimes), sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 décembre 2007, sous déduction de la somme nette de 5'067.60 fr. (cinq mille soixante-sept francs et soixante centimes), valeur au 9 décembre 2007.
- Le jugement est confirmé pour le surplus.
- IV. Les frais de deuxième instance de la recourante T. _____ sont arrêtés à 485 fr. (quatre cent huitante cinq francs) et ceux du recourant par voie de jonction A.E. _____ sont arrêtés à 232 fr. (deux cent trente-deux francs).
- V. Les dépens de deuxième instance sont compensés.

VI. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 16 juin 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 Annick Nicod (pour T. _____),
- Me Claudio Venturelli (pour A.E. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 16'473 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 l'Est vaudois.

Le greffier :