

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 10 mars 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Creux et Mme Charif Feller
Greffier : Mme Bourckholzer

Art. 337, 337c al. 1 et 3 CO; 405 al. 1 CPC; 452 al. 2 CPC-VD; 46 aLJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **C._____ SA**, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 10 septembre 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **M._____**, à [...], demanderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 10 septembre 2010, dont le dispositif a été notifié aux parties le 13 septembre 2010 et la motivation, le 12 janvier 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a dit que la défenderesse était la débitrice de la demanderesse, qu'elle lui devait paiement du solde des salaires des mois de mai et juin 2009 d'un montant total brut de 3'459 fr. 20, sous déduction des charges sociales usuelles et de l'impôt à la source (I), ainsi que d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié d'un montant net de 1'350 fr. (II), a rejeté toute autre et plus ample conclusion (III) et rendu son jugement sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien l'état de fait de ce jugement qui est le suivant :

"1. La défenderesse C._____ SA est une société de droit suisse inscrite au Registre du Commerce du canton de Vaud dont l'activité consiste en la gestion d'établissements publics - en l'espèce le « Restaurant R._____ » à [...]. Son siège est à [...].

2. La demanderesse M._____ a été engagée au sein de la défenderesse en qualité de serveuse au « Restaurant R._____ » par contrat du 15 octobre 2008, avec début d'engagement au 1er novembre 2008.

Le contrat prévoyait un salaire mensuel de 2'640 fr. brut payable douze fois l'an - la part du treizième salaire étant payée mensuellement et ainsi comprise dans le salaire brut. Selon la fiche de salaire de la demanderesse du mois d'avril 2009, dont pièce est au dossier, la rémunération mensuelle était fixée, en 2009, à 2'707 fr. 20 brut.

Le contrat prévoyait en outre une retenue mensuelle relative à l'impôt à la source de 11,74 % du montant imposable ainsi qu'une retenue de 10 fr. par jour pour la nourriture.

(...)

4. Le témoin P. _____, ouïe à l'audience du 9 septembre 2010, a expliqué qu'en mars 2009, un client habitué du restaurant lui a rapporté que la demanderesse gardait systématiquement le ticket des boissons commandées près de la caisse, et à chaque « tournée » identique, elle redonnait ce même ticket. Le témoin a précisé en avoir informé le directeur de l'établissement, Z. _____, le jour même.

Le 26 mars 2009, la demanderesse a été convoquée par Z. _____ et P. _____.

(...)

Au terme de l'entretien du 26 mars 2009, un avertissement écrit a été signifié à la demanderesse. Celui-ci était rédigé en ces termes :

« [...]

Je me réfère aux divers entretiens que nous avons eus par apport [sic !] à votre négligence volontaire dans le typage des boissons, malgré mes avertissements oraux faits en présence de la responsable,

Vous continuez à encaisser des boissons non typées [sic !] de nombreux clients sont prêts à venir témoigner de vos fautes graves, je me réserve le droit de déposer une plainte pénale et de vous licencier avec effet immédiat si cela venait à se reproduire.

Règles que vous devez respecter

Vous devez typer la boisson, et l'amener à la table avec le ticket, lorsque le ticket est payé il doit être déchiré et rester sur la table jusqu'au départ du client.

[...] »

Dit avertissement a été signé et par le directeur de l'établissement et par la demanderesse.

Dans sa demande du 12 février 2010, la demanderesse a argué ne pas savoir lire le français et avoir signé sans comprendre ce qui lui était présenté.

Le témoin P. _____, ouïe à l'audience du 9 septembre 2010, a indiqué que, lors de l'entretien du 26 mars 2009, un avertissement, d'abord oral puis écrit, a été donné à la demanderesse. Le témoin a précisé que le directeur de l'établissement ainsi qu'elle-même avaient pris la peine d'en expliquer le motif à la demanderesse avant de lui lire la version écrite de celui-ci.

Le témoin a encore souligné que la demanderesse lit le français et l'écrit également puisque, si tel n'avait pas été le cas, elle n'aurait pu être engagée dans la mesure où il fallait qu'elle puisse prendre les commandes et les transmettre en cuisine.

5. Ouïe à l'audience du 9 septembre 2010, P. _____ a relevé qu'après l'avertissement du 26 mars 2009, elle s'est montrée plus vigilante quant aux agissements de la demanderesse. En particulier, elle a déclaré :

« Suite à cet épisode, nous avons accru la surveillance. [...] Durant les deux mois qui ont suivi l'avertissement, j'ai pu constater que Mme M. _____ repassait des tickets. J'ai à chaque fois averti le directeur, M. Z. _____.

[...]

S'agissant de la non-facturation, j'estime que, sur deux mois, Mme M. _____ n'a pas tipé des commandes une à deux fois par semaine.

A chaque fois M. Z. _____ était averti, mettait en garde Mme M. _____, mais à chaque fois cela se reproduisait.

[...]

Je n'ai jamais pris Mme M. _____ (sic) sur le fait, cela a toujours été aux dires des clients. »

Y. _____, client régulier du « Restaurant R. _____ », entendu en qualité de témoin à l'audience du 9 septembre 2010, a déclaré que, lorsque la demanderesse le servait, il n'y avait, en général, pas de ticket, estimant ainsi que la majorité des consommations qu'il a payées n'avait pas de ticket. Le témoin a encore précisé savoir que beaucoup de clients s'étaient plaints du fait qu'il n'y avait pas de justificatif de facturation.

Egalement entendu en qualité de témoin lors de la même audience, F. _____ a indiqué que, lorsqu'il commandait une boisson, la demanderesse la lui apportait et lui donnait également le ticket y relatif. Il a souligné qu'il n'a jamais été témoin de plaintes de clients à l'égard de la demanderesse.

P. _____, témoignant, a ajouté :

« Une fois j'ai dû partir plus tôt, laissant Mme M. _____ faire la fermeture. J'ai appris ce soir-là, que les cuisiniers n'avaient pas eu les tickets-cuisine. J'ai donc contrôlé la bande de contrôle de la caisse enregistreuse et les commandes n'avaient pas été tipées. Mme M. _____ m'a d'abord dit que la commande était pour elle, puis elle m'a dit qu'elle avait offert le repas au client. Elle a donné les deux mêmes versions aux cuisiniers. »

Entendu en qualité de témoin à l'audience du 9 septembre 2009, Jean- A. _____, cuisinier au « Restaurant R. _____ » a rapporté :

« Les serveuses doivent amener un bon de commande manuscrit, ainsi que, spécialement depuis que Mme M. _____ a travaillé à R. _____, un ticket de caisse correspondant, notamment pour les pizzas à l'emporter. Cela me l'a été demandé pour tout le monde, mais seulement à partir du moment où il a été découvert que des pizzas à l'emporter n'avaient pas été tipées par Mme M. _____.

[...]

J'ai entendu qu'il y avait un problème de non-tipage, dans un premier temps uniquement pour les pizzas. C'est ensuite que j'ai entendu que des problèmes de ce type existaient aussi pour les autres commandes, c'est toujours mon patron qui me l'a dit.

[...]

Peu avant que Mme M. _____ ne reçoive sa lettre de licenciement, elle m'avait commandé trois portions de frites, alors qu'une

seule avait été tipée. Lorsque je lui en ai fait la remarque, elle m'a tout d'abord dit que la deuxième portion de frites avait été offerte à un client. Je lui ai rappelé qu'une troisième portion de frites avait été commandée, et elle m'a dit qu'elle l'avait mangée. »

6. Le 22 mai 2009, le directeur du « Restaurant R. _____ » a informé oralement la demanderesse de son licenciement avec effet immédiat.

Interpellée sur la question de la période à laquelle le licenciement avec effet immédiat a été opéré, P. _____, témoignant, a déclaré :

« [...]

Nous avons attendu deux mois avant de procéder au licenciement dans la mesure où il est difficile de trouver du personnel. La personne qui a remplacé Mme M. _____ a commencé la semaine suivant le licenciement de celle-ci. Il s'est avéré que nous connaissions quelqu'un qui venait de perdre son emploi et qui cherchait un travail, quelqu'un qui faisait déjà des extras et qui était du métier.

[...]»

Dans sa demande du 12 février 2010, la demanderesse a précisé que le motif invoqué par la défenderesse à l'appui du licenciement immédiat était le vol.

Entendue à l'audience du 9 septembre 2010, P. _____ a indiqué que le jour du licenciement, il y avait eu environ une dizaine de personnes dont les consommations n'avaient fait l'objet d'aucune facturation. Le témoin a par ailleurs confirmé que le licenciement avait d'abord été signifié oralement de façon à ce que les motifs de celui-ci puissent être discutés entre les parties, avant de l'être par courrier envoyé le même jour. Le témoin a également précisé que, lors de l'entretien, la demanderesse a nié dans leur totalité les faits qui lui étaient reprochés, même s'agissant du nombre de clients témoins.

A cet égard, la défenderesse a produit, à l'appui de sa réponse du 20 mai 2010, douze attestations de clients du « Restaurant R. _____ » par lesquelles ces derniers attestaient avoir payé à la demanderesse « une ou des consommations sans avoir reçu de tickets de typage ».

Interpellée, le témoin, P. _____ a déclaré qu'il lui était difficile d'estimer le montant des consommations non facturées, dans la mesure où la clientèle est fluctuante. Le témoin a toutefois ajouté avoir constaté, par comparaison avec l'année précédente notamment, une augmentation du chiffre d'affaires de l'ordre de deux cents à trois cents francs dès le départ de la demanderesse.

7. Dans sa demande du 12 février 2010, la demanderesse a allégué s'être rendue au « Restaurant R. _____ » à deux reprises - soit les 2 et 9 juin 2009 - sur demande de son employeur afin de trouver un arrangement à l'amiable, sans succès. La demanderesse a précisé avoir,

lors du deuxième entretien, mis son employeur en demeure de lui payer les salaires des mois de mai et juin 2009.

Par courrier du 10 juin 2009 adressé à la défenderesse, la demanderesse s'est opposée à son licenciement avec effet immédiat et au motif invoqué à l'appui de celui-ci. Le courrier était notamment rédigé en ces termes :

« [...] »

En date du 2 juin 2009, je me suis présentée à mon poste de travail et vous m'avez informée oralement que vous me licenciez avec effet immédiat en invoquant un motif de vol.

En date du 9 juin 2009, nous avons rendez-vous afin de me verser mon salaire du mois de mai 2009 et vous m'avez demandé de signer une lettre de résiliation de mon contrat avec effet immédiat et j'ai refusé car je n'ai rien volé.

Par la présente, je fais opposition totale à votre licenciement avec effet immédiat et conteste vivement le motif du vol.

Dès lors, je reste à votre entière disposition pour reprendre mes activités au sein de votre établissement et vous demande de me communiquer mes horaires de travail.

*De plus, je vous prie de me **verser mon salaire du mois de mai 2009 dans un délai de 5 jours** sur mon [sic !] compte suivant et de m'établir ma fiche de salaire [...]. »*

Le jour même, par envoi de courrier, la défenderesse a répondu en ces termes :

« [...] »

Je me réfère aux divers entretiens que nous avons eus par apport [sic !] à votre négligence volontaire concernant dans [sic !] le typage des boissons, malgré nos avertissements oraux et écrits faits en présence de la responsable.

Le vendredi 22 mai soir une fois de plus plein de clients se sont plein [sic !] en présence de la responsable qu'ils ont [sic !] payé leurs consommations sans tickets, après contrôle, on vous a directement signalé votre renvoi oralement pour vol. Je me réserve le droit de déposer une plainte si vous continuez à me porter préjudice. [...].»

A ce courrier, la défenderesse a joint un certificat de travail, des fiches de salaire pour toute la période durant laquelle la demanderesse a travaillé - non signées, un certificat de salaire ainsi qu'une attestation pour l'assurance-chômage - dont pièces sont au dossier. Dite attestation mentionnait le vol comme motif de résiliation avec effet immédiat.

Le 15 juin 2009, la défenderesse a adressé un nouveau courrier à la demanderesse – dont pièce est au dossier, courrier par lequel les motifs du licenciement étaient à nouveau exposés.

Par courrier envoyé le 7 juillet 2009 à la défenderesse, le syndicat Unia Vaud, Secrétariat du Nord Vaudois, a réitéré les contestations de la demanderesse s'agissant des motifs de son licenciement, a également indiqué que cette dernière était toujours à disposition pour reprendre son travail et qu'elle attendait son salaire pour le mois de juin 2009. Le syndicat réclamait en outre les fiches de salaire signées par la demanderesse.

(...)

9. Par requête du 12 février 2010, qui fait l'objet du présent jugement, la demanderesse a contesté le licenciement avec effet immédiat et a conclu au paiement, par la société défenderesse, de la somme de 7'141 fr. brut à titre de solde du salaire des mois de mai et juin 2009 et de 974 fr. 60 à titre d'impôt à la source retenu à tort. La demanderesse a également conclu au paiement d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs dont elle a laissé libre appréciation au Tribunal.

Par réponse du 20 mai 2010, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet.

L'audience de jugement s'est tenue le 9 septembre 2010.

(...)."

En droit, le tribunal de prud'hommes a considéré que le licenciement signifié avec effet immédiat était infondé, qu'il était tardif et qu'une indemnité pour licenciement injustifié devait être versée à la demanderesse, ainsi que les salaires qu'elle aurait obtenus si elle avait été licenciée à l'échéance du délai de congé ordinaire.

B. Par acte du 10 février 2011, C. _____ SA a recouru contre ce jugement, concluant à sa réforme en ce sens qu'elle n'est débitrice d'aucun montant à l'égard de la demanderesse, subsidiairement à l'annulation de celui-ci. A titre de mesure d'instruction, elle a requis l'audition de tout ou partie des témoins dont elle avait demandé la comparution devant l'autorité de première instance, précisant que cette

requête ne valait que « si des éléments de fait justifiant la résiliation pour justes motifs ne devaient pas résulter du dossier ».

En droit :

1. Le Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC; RS 272) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois, le dispositif du jugement attaqué a été notifié aux parties avant cette date. Ce sont donc les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (CPC-VD; RSV 270.11) qui doivent s'appliquer au présent recours (art. 405 al. 1 CPC; TF 4A_106/2011 du 31 mars 2011 c. 2; TF 4A_80/2011 du 31 mars 2011 c. 2 et 3).

L'art. 46 aLJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail) ouvre la voie des recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD.

Interjeté en temps utile, le recours tend à la réforme, subsidiairement à la nullité du jugement.

2. Lorsqu'elle est saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'entre en matière que sur les moyens de nullité dûment développés (Poudret/Haldy/ Tappy, Procédure civile vaudoise, Lausanne 2002, 3^{ème} éd., n. 2 ad art. 465 CPC-VD, p. 722). En l'espèce, le recourant ne se prévaut d'aucun moyen ou grief en nullité, si ce n'est, de manière implicite, d'un défaut d'instruction et d'une mauvaise appréciation des preuves. Le recours en nullité a un caractère subsidiaire au recours en réforme. Les moyens invoqués ne sont donc recevables que s'ils ne peuvent être examinés et donner lieu à correction dans le cadre d'un tel

recours (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 14 ad art. 444 CPC-VD, p. 655). En l'occurrence, la cour de céans est saisie d'un recours en réforme. Elle peut donc revoir l'établissement des faits, l'appréciation des preuves et, le cas échéant, procéder à un complément d'instruction dans le cadre de ce recours (art. 452 al. 2 CPC-VD). Dès lors, le recours en nullité est irrecevable.

3. Dans le cadre d'un recours en réforme interjeté contre le jugement d'un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent pas articuler de faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus et de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456 a CPC-VD. Une mesure d'instruction complémentaire ne peut toutefois être ordonnée à titre exceptionnel, que si, notamment sur un point déterminé, les constatations de l'autorité de première instance sont douteuses ou insuffisamment précises pour permettre un réexamen de la cause en droit - les preuves versées au dossier ne permettant pas de les corriger ou les compléter -, ou encore, lorsque les premiers juges ont failli à leur devoir d'instruire en violation des exigences découlant de la maxime officielle. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT ; Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 6 ad art. 46 aLJT et les réf. citées; JdT 2003 III 3 et 2006 III 3).

4.

4.1. a) La principale question à résoudre en l'espèce est celle de savoir si la défenderesse avait ou non de justes motifs de licencier la demanderesse avec effet immédiat. Les premiers juges ont considéré que tel n'était pas le cas. Ils ont observé que le vol invoqué par la défenderesse en relation avec le fait que la demanderesse n'avait pas tipé le prix de consommations de clients n'était pas prouvé à satisfaction de droit et qu'il n'était pas non plus démontré, un seul avertissement écrit leur ayant été fourni, que la demanderesse avait persisté dans son attitude en dépit de plusieurs avertissements. Ils ont également relevé

que, dans l'hypothèse où un juste motif pourrait être retenu, le congé donné à la demanderesse l'avait été tardivement et que la défenderesse semblait s'être accommodée de la situation puisqu'elle avait signifié le congé donné à la demanderesse plus d'un mois et demi après l'avertissement écrit.

b) Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs

- mesure exceptionnelle -, doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 II 28 c. 4.1 p. 31, p. 213 c. 3.1, p. 221; ATF 129 III 380 c. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation imposée par le contrat, d'autres faits pouvant aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 c. 2.2).

Savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné est une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). Le juge apprécie ainsi librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1 p. 32; ATF 127 III 351 c. 4a p. 354).

c) En l'espèce, les parties ont eu un entretien oral, le 26 mars 2009, à l'issue duquel la défenderesse a signifié à la demanderesse un avertissement écrit en relation avec le fait qu'elle ne tipait pas le prix des boissons commandées par les clients de l'établissement. La défenderesse a indiqué considérer comme une faute grave le fait que la demanderesse avait encaissé le prix de boissons non tipé et l'a menacée de déposer plainte pénale et de la licencier avec effet immédiat, si elle devait réitérer

ses agissements. Elle lui a également rappelé les règles prévalant dans l'établissement, à savoir qu'elle devait taper le prix de la boisson commandée, avant d'apporter celle-ci au client avec le ticket, puis, une fois la consommation payée, qu'elle devait déchirer le ticket et le laisser sur la table jusqu'au départ de celui-ci. Sous la mention "lu et approuvé", l'avertissement porte les signatures du directeur de l'établissement et de la demanderesse.

En tant qu'il porte sur un manquement de la demanderesse en relation avec ses obligations contractuelles et qu'il exprime la menace d'une sanction, à savoir le licenciement avec effet immédiat en cas de non-respect des règles expressément rappelées, l'avertissement litigieux est valable. En signant et en approuvant le contenu de ce document, la demanderesse a manifesté qu'elle l'avait lu et compris, à tout le moins que les explications que la défenderesse lui avait fournies lui étaient apparues suffisantes pour lui permettre de le signer.

Le 22 mai 2009, la défenderesse a informé oralement la demanderesse de son renvoi immédiat pour vol (cf. jgt, p. 30). Elle s'est apparemment entretenue avec elle les 2 et 9 juin 2009 (cf. all. 6 et 10 ; pièce 10). Par lettre recommandée du 10 juin 2009 (cf. pièce 5), elle lui a ensuite confirmé son licenciement dans les termes suivants : « une fois de plus, plein de clients se sont plein (sic) en présence de la responsable qu'ils ont payé leurs consommations sans tickets, après contrôle, on vous a directement signalé votre renvoi oralement pour vol ».

Quant au motif du licenciement, on peut considérer qu'il correspond à celui de l'avertissement. Dans les deux courriers, il est question de boissons dont le prix n'a pas été tapé et de consommations payées par le client sans présentation du ticket. Le renvoi signifié pour « vol » englobe donc le reproche de ne pas avoir respecté les règles prescrites par la défenderesse.

Cela étant, s'il résulte du jugement que, malgré un avertissement écrit, l'intimée a persisté à ne pas respecter les consignes

de son employeur relatives au fait que les tickets de consommation devaient être remis aux clients, il n'est en revanche pas établi que l'intimée aurait volé son employeur ou commis un abus de confiance à son détriment, en conservant le montant de consommations qui n'aurait pas été tipé, ni même que le prix de consommations n'aurait pas été tipé (cf. jgt, p. 32). L'appréciation des preuves, sur cette question, par les premiers juges, qui ont à juste titre écarté le témoignage de P._____ en raison du lien de subordination qui l'unit à la recourante, ne prête pas le flanc à la critique. En particulier, le seul fait de n'avoir pas remis les tickets de consommation aux clients ne permet pas de présumer, comme le prétend la recourante, que le prix des consommations n'aurait pas été tipé, encore moins qu'il y aurait eu vol.

Ce point étant précisé, il importe toutefois peu que la preuve du vol ne soit pas établie. En effet, le seul fait de persister, malgré un avertissement, à ne pas respecter les directives claires de l'employeur selon lesquelles les prix des consommations devaient être tipés et les tickets correspondants remis aux clients constitue un juste motif de licenciement. L'objectif du respect de telles directives est en effet d'éviter autant que possible toute irrégularité.

Le licenciement immédiat critiqué est par conséquent justifié dans son principe.

4.2. a) Il convient cependant d'examiner si le délai pour notifier le licenciement avec effet immédiat a été en l'occurrence respecté. A cet égard, la jurisprudence prévoit que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate. Deux à trois jours ouvrables de réflexion sont généralement considérés comme appropriés pour décider d'engager la procédure de licenciement; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent de faire une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités). L'employeur qui tarde à réagir est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat

(Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, pp. 502 ss) ou s'être accommodé de la situation. Ainsi, dans un arrêt paru au JAR 1999, page 308, l'employeur avait été considéré comme forclos à invoquer un juste motif de licenciement immédiat parce qu'il avait licencié au mois de juillet un employé qui arrivait régulièrement en retard, malgré un avertissement qu'il avait reçu au mois de février précédent (cf. aussi Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., 2006, n. 17 ad art. 337 CO). Cette règle s'applique également en cas de réitération d'actes de gravité relative propres à justifier le congé abrupt (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2009 c. 4.3)

b) En l'espèce, le motif du licenciement est la réitération d'actes de gravité relative. Dans un tel cas, le délai pour procéder au licenciement immédiat part du dernier acte confirmant la répétition des actes incriminés, à la condition, cependant, qu'en attendant ce moment, l'employeur ne se soit pas accommodé de la situation. En l'occurrence, compte tenu de la nature des actes pouvant être reprochés à l'intimée, on doit considérer, compte tenu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, qu'en attendant deux mois après avoir signifié l'avertissement pour donner le congé, alors même qu'elle savait que l'intimée persistait dans son comportement fautif, la recourante s'est accommodée de la situation et qu'elle ne pouvait donc plus, après un tel laps de temps, se prévaloir d'un juste motif de licenciement immédiat. Le fait que l'intimée ait réitéré la veille du jour de la notification du congé est à cet égard sans incidence.

Par conséquent, même si le licenciement repose sur un juste motif, il ne peut produire effet, puisqu'il n'a pas été signifié dans le délai usuellement admis.

4.3. A titre subsidiaire, pour le cas où la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat ne serait pas admise, la recourante conteste devoir à l'intimée une indemnité pour licenciement abusif (art. 337 c al. 3 CO), se prévalant de son comportement et de la durée de son emploi.

aa) En vertu de l'art. 337 c al. 3 CO, l'indemnité est en principe due lorsqu'il ne peut y avoir licenciement avec effet immédiat, sauf circonstances exceptionnelles. Le montant de cette indemnité doit être déterminé selon les critères communément admis en la matière, soit, en particulier, la situation sociale et économique des parties, la faute concomitante de l'employé et le temps que celui-ci a passé au service de l'employeur (Rehbinder, Berner Kommentar, Berne 1992, n.13 ad art. 346 CO, pp. 381-382 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Genève Zurich Bâle 2009, n. 3 ad art. 337 c CO, pp. 573-574 ; ATF 133 III 657 ; 123 III 391 ; 121 III 64 et les réf. citées). La faute concomitante du travailleur peut entraîner la réduction voire la suppression de toute indemnité, lorsque son comportement a donné lieu au licenciement ou a déterminé la décision de résilier le contrat de travail (cf. Wyler, op. cit., pp. 516-517 avec les réf. de doctrine et de jurisprudence. citées ; Carruzzo, ibidem ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., 2010, n. 3.8 ad art. 337 c CO, p. 231 ; cf. également ATF 135 III 405 c. 3.1).

ab) En l'espèce, le tribunal de prud'hommes n'a pas méconnu les critères applicables à l'octroi et à la fixation de l'indemnité de l'art. 337 c al. 3 CO. En particulier, il a tenu compte de la faute de l'intimée et de la durée des relations de travail entre parties. Selon les principes qui précèdent, sa décision d'octroyer à l'intimée une indemnité correspondant au montant d'un demi-salaire mensuel échappe donc à la critique.

b) Pour le surplus, la recourante ne remet pas en cause, à juste titre, les montants que les premiers juges ont alloués à l'intimée au titre du solde de salaires des mois de mai et juin 2009. L'intimée a par conséquent droit aux salaires qu'elle aurait obtenus si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, le 30 juin 2009 (art. 337 al. 1 CO; 335c al. 1 CO).

5. Au demeurant, il n'y a pas lieu d'ordonner l'audition ou la réaudition de témoins sur des éléments de fait, eu égard à la motivation

qui précède au sujet de la validité de la résiliation des rapports de travail entre parties.

6. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, op. cit., n. 2 ad art. 10 aLJT, p. 257 et références citées).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 10 mars 2011

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

La greffière :

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 Renaud Lattion (pour C. _____ SA),
- Syndicat Unia (pour M. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

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

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

La greffière :