

**CHAMBRE DES RECOURS CIVILE**

---

---

Arrêt du 3 février 2012

---

Présidence de M. C R E U X, président  
Juges : M. Colelough et Mme Crittin  
Greffier : M. Valentino

\*\*\*\*\*

**Art. 18, 334 al. 1, 335, 336 CO**

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **B.G.**\_\_\_\_\_ et **D.G.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, demandeurs, contre le jugement rendu le 30 septembre 2011 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les recourants d'avec **D.**\_\_\_\_\_ **SA** et **F.**\_\_\_\_\_ **SA**, à Lausanne, défenderesses, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement rendu sous forme de dispositif le 30 septembre 2011 et dont la motivation a été notifiée aux parties le 21 novembre 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que la défenderesse D.\_\_\_\_\_ SA est la débitrice et doit prompt paiement à B.G.\_\_\_\_\_ de la somme de 2'210 fr. bruts, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2010, sous déduction des charges sociales usuelles (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord considéré que les parties n'étaient pas liées par un seul contrat mais par deux contrats distincts, le premier régissant leurs relations de bail et le second, intitulé "contrat de conciergerie", leurs relations de travail. Ils ont ensuite relevé que la convention passée entre les parties lors de l'audience devant le Tribunal des baux le 11 mars 2010 visait avant tout à convenir d'une unique prolongation du bail qui avait été résilié par les défenderesses et que la référence qui est faite entre parenthèses au contrat de travail devait être comprise comme un souci des parties de prolonger l'ensemble de leurs relations juridiques, compte tenu de l'accord trouvé. Ils ont retenu que, par cette convention, les parties n'avaient pas manifesté leur intention de soumettre leurs rapports de travail à un contrat de durée déterminée, mais souhaitaient uniquement prolonger le contrat de durée indéterminée existant, de sorte que D.\_\_\_\_\_ SA était libre de résilier le contrat de conciergerie la liant à B.G.\_\_\_\_\_ en respectant le délai de résiliation légal de trois mois.

**B.** Par acte motivé du 9 janvier 2012, B.G.\_\_\_\_\_ et D.G.\_\_\_\_\_ ont recouru contre le jugement précité. Ils ont conclu, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme, en ce sens que D.\_\_\_\_\_ SA est leur débitrice, solidairement entre eux, du montant de 9'945 fr. bruts, avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2010, et leur en doit immédiat paiement,

sous déduction des charges sociales usuelles (II) et subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à la juridiction inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants (III).

Les intimées n'ont pas été invitées à se déterminer sur le recours.

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

**1.** Le 25 mai 1993, B.G. \_\_\_\_\_ et D.G. \_\_\_\_\_, d'une part, et [...] SA, représentante du bailleur, d'autre part, ont signé un contrat de bail à loyer portant sur un appartement de trois pièces sis au ch. de [...] à Lausanne, pour un loyer mensuel de 920 fr., qui a été abaissé à 805 fr. par mois dès le 1<sup>er</sup> avril 2003.

Le 28 mars 1995, les demandeurs ont signé un contrat de conciergerie avec la société susmentionnée, représentante de l'employeur, dont il résulte qu'ils étaient engagés comme concierges de l'immeuble qu'ils habitaient pour un salaire mensuel brut de 475 fr. 80, indemnités de vacances et pour téléphone et autres débours inclus.

Par avenant du 29 juillet 1996, les époux G. \_\_\_\_\_ ont convenu avec la société [...] SA, représentée par [...] SA, qu'à compter du 1<sup>er</sup> août 1996, le concierge serait B.G. \_\_\_\_\_ seul.

En date du 11 février 2004, un nouveau contrat de conciergerie dont l'entrée en vigueur était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2004 a été conclu entre B.G. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_ SA, représentée par [...] SA, portant le salaire mensuel net à 479 fr. 15.

**2.** A la suite d'importantes tensions entre certains locataires de l'immeuble, plusieurs d'entre eux, dont les époux G. \_\_\_\_\_, se sont vu signifier la résiliation de leurs baux.

A l'audience de jugement du Tribunal des baux du 11 mars 2010 portant sur le litige les opposant à D.\_\_\_\_\_ SA relatif à la résiliation de leur bail, les demandeurs ont passé une convention avec ladite société, ratifiée par le tribunal pour valoir jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

*I. La résiliation de bail notifiée aux demandeurs le 30 juillet 2009 pour le 30 septembre 2009 est valable;*

*II. Une unique prolongation de bail (et du contrat de travail) de deux ans, soit au 30 septembre 2011, est accordée aux demandeurs."*

**3.** Par courrier du 22 avril 2010 adressé à B.G.\_\_\_\_\_, la société F.\_\_\_\_\_ SA a résilié son contrat de conciergerie avec effet au 30 juin 2010. Par lettre du 23 avril 2010 aux demandeurs et par courriel du 30 juin 2010 à leur protection juridique, elle a fait savoir qu'elle compensait les salaires des mois d'avril, mai et juin 2010 avec un arriéré de frais accessoires de chauffage que les demandeurs contestaient. Le dernier salaire perçu par B.G.\_\_\_\_\_ a été celui du mois de mars 2010.

**4.** Par requête du 27 décembre 2010 adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal de prud'hommes), B.G.\_\_\_\_\_ et D.G.\_\_\_\_\_ ont ouvert action à l'encontre de D.\_\_\_\_\_ SA et F.\_\_\_\_\_ SA et conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement de la somme de 9'945 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2010, correspondant aux salaires des mois d'avril 2010 à septembre 2011.

A l'audience de conciliation du 17 février 2011, les défenderesses ont soulevé le déclinatoire, en invoquant que ledit tribunal n'était pas habilité à trancher le litige qui relevait, selon elles, de la compétence exclusive du Tribunal des baux. Elles ont en outre invoqué les défauts de légitimation active et passive quant aux prétentions des demandeurs. Ceux-ci ont conclu au rejet du moyen. Par ailleurs, la

conciliation a été tentée en vain. Les demandeurs ont confirmé leurs conclusions et les défenderesses ont conclu à leur rejet, sous suite de dépens.

Par jugement rendu sous forme de dispositif le 23 février 2011 et dont la motivation a été notifiée aux parties le 16 mars 2011, le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la requête en déclinatoire des parties défenderesses. Aucun recours n'a été déposé contre cette décision.

L'audience de jugement a eu lieu le 22 septembre 2011; à nouveau, la conciliation a été tentée en vain. Quatre témoins ont été entendus. Les défenderesses ont déclaré renoncer à opposer en compensation leurs prétentions en paiement de l'arriéré des frais accessoires de chauffage, le tribunal de prud'hommes étant ainsi uniquement appelé à trancher la question de la validité de la résiliation du contrat de conciergerie du 22 avril 2010 et à déterminer si les salaires des mois d'avril 2010 à septembre 2011 réclamés par les demandeurs était dus ou non.

### **En droit :**

**1. a)** Depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272), les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties (art. 405 al. 1 CPC). En l'occurrence, le dispositif du jugement attaqué a été notifié le 30 septembre 2011 aux parties, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC.

En revanche, dès lors que la procédure au fond était en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le droit contrôlé est l'ancien droit de procédure,

applicable jusqu'à la clôture de l'instance (art. 404 al. 1 CPC; D. Tappy, JT 2010 III 18 et 38).

**b)** A teneur de l'art. 319 let. a CPC, le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. Tel est le cas en l'espèce, s'agissant d'un jugement rendu dans une affaire patrimoniale en matière de conflit du travail dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité de première instance, est inférieure à 10'000 fr. (cf. art. 308 al. 2 CPC). Le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'autorité de recours dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

Déposé en temps utile par une partie qui y a intérêt et dont les conclusions ne sont pas nouvelles (art. 326 al. 1 CPC), le recours est recevable à la forme.

**2.** Le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Spühler, Commentaire bâlois, 2010, n. 12 ad art. 319 CPC, p. 1504). Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Hohl, Procédure civile, tome II, 2ème éd., 2010, n. 2508, p. 452).

S'agissant de la constatation manifestement inexacte des faits, comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (Loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005, RS 173.110), ce grief ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz, Commentaire de la LTF, Berne 2009, n. 19 ad art. 97 LTF, p. 941). Les constatations de fait et l'appréciation des preuves sont arbitraires lorsqu'elles sont évidemment fausses, contredisent d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, reposent sur

une inadvertance manifeste ou un abus du pouvoir d'appréciation, par exemple si l'autorité s'est laissé guider par des considérations aberrantes ou a refusé de tenir compte de faits ou de preuves manifestement décisifs. Une constatation de fait n'est donc pas arbitraire pour la seule raison que la version retenue par le juge ne coïncide pas avec celle du recourant. Encore faut-il que l'appréciation des preuves soit manifestement insoutenable, en contradiction flagrante avec la situation effective, qu'elle repose sur une inadvertance manifeste, ou encore qu'elle heurte de façon grossière le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 129 I 8 c. 2.1).

**3. a)** Les recourants invoquent, d'une part, la violation du droit, soit une mauvaise application des art. 18, 320, 322, 324, 334 et 335 CO (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse, RS 220) et, d'autre part, une mauvaise appréciation des preuves.

En premier lieu, ils contestent l'interprétation faite par le premier juge de la convention passée entre eux et D.\_\_\_\_\_ SA à l'audience du Tribunal des baux du 11 mars 2010 et de la portée de cette convention sur le contrat de travail litigieux. Ils rappellent le contexte dans lequel cette convention a été passée et les termes adoptés dans celle-ci, savoir notamment : « *I. La résiliation de bail notifiée aux demandeurs le 30 juillet 2009 pour le 30 septembre 2009 est valable ; II. Une unique prolongation de bail (et du contrat de travail) de deux ans, soit au 30 septembre 2011, est accordée aux demandeurs* ». Les recourants soutiennent que, par les termes de cet accord, selon eux ni ambigus, ni incomplets, les parties, toutes deux assistées d'un mandataire, ont manifestement entendu prolonger l'ensemble de leurs relations contractuelles jusqu'à une date déterminée, soit le 30 septembre 2011. A partir de ce constat, ils font valoir que les parties à la convention ont modifié le contrat de travail, en ce sens que celui-ci a été passé pour une durée déterminée et qu'il ne pouvait dès lors pas faire l'objet d'une résiliation ordinaire avant la date susmentionnée, seules demeurant possibles les causes extraordinaires de résiliation, soit pour justes motifs. En retenant une solution contraire, les premiers juges auraient violé le droit.

Subsidiairement et par surabondance, les recourants soutiennent, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, que les deux contrats (bail et travail) passés entre les parties sont interdépendants ; ils en veulent pour preuve que les divers contrats de conciergerie ont toujours contenu la précision expresse que la fin des relations de travail entraînait la fin de la relation de bail. Ils considèrent que la convention du 11 mars 2010 a encore renforcé cette interdépendance et soutiennent au final que les divers accords liant les parties forment un contrat composé, dont l'élément prépondérant serait en l'espèce le contrat de bail, pour le motif que le montant du loyer est plus élevé que la rémunération de conciergerie. Selon eux, en matière d'extinction du contrat, les règles de celui qui présente un aspect prépondérant doivent dès lors s'appliquer. En l'espèce, pour les recourants, les termes de la convention du 11 mars 2010 sont clairs et le contrat de travail, devenu de durée déterminée, prend fin au 30 septembre 2011, sauf pour l'employeur à invoquer de justes motifs de licenciement immédiat, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

**b)** Au considérant III de leur décision, les premiers juges ont relevé que les rapports contractuels qui liaient les parties étaient complexes en apparence, dans la mesure où ils combinaient des rapports de bail portant sur la location d'un appartement occupé par les époux G.\_\_\_\_\_ et un aspect de droit du travail concernant la prestation de conciergerie fournie contre rémunération dans un premier temps par les deux époux, puis, dès le 1<sup>er</sup> août 1996, par B.G.\_\_\_\_\_ seul. S'agissant de l'identité des parties et de leur légitimation pour agir, les premiers juges ont retenu à raison que, si les époux G.\_\_\_\_\_ avaient ouvert action ensemble par le dépôt d'une demande visant à ce que le salaire de conciergerie leur soit versé, seul B.G.\_\_\_\_\_ était partie, depuis le 1<sup>er</sup> août 1996, au contrat de conciergerie fondant la prétention en salaire.

Cela résulte en effet, d'une part, de l'avenant du 29 juillet 1996 au contrat de conciergerie du 28 mars 1995 (annexe à p. 109) et, d'autre part, du contrat de conciergerie du 10 février 2004 (p. 109). C'est

donc à bon droit que le jugement attaqué a conclu que seul B.G.\_\_\_\_\_ pouvait émettre des prétentions du chef du contrat de travail. Pour cette même raison, il convient d'écarter l'argument des recourants (cf. recours, ch. 2.4) selon lequel, pour le motif que la convention du 11 mars 2010 devant le Tribunal des baux a été passée entre les époux G.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_ SA, D.G.\_\_\_\_\_ serait redevenue partie au contrat de conciergerie, alors même que les contrats susmentionnés de 1996 et 2004 n'auraient subi aucune modification; le fait que les époux G.\_\_\_\_\_ aient continué d'effectuer ensemble les travaux de conciergerie de l'immeuble n'est pas déterminant. Pratiquement, que l'on retienne, avec les premiers juges, que seul B.G.\_\_\_\_\_ était partie au contrat de travail ou que l'on admette, avec les recourants, que ceux-ci l'étaient tous deux à partir de la convention du 11 mars 2010 ne change rien au montant des prétentions, le salaire contractuel n'étant pas affecté par cet élément et n'ayant d'ailleurs pas été modifié de façon significative lorsque l'époux est devenu seul concierge en 1995.

S'agissant de la légitimation passive, on peut reprendre, par adoption de motifs, ce qu'a retenu le tribunal (jugt, p. 35, par. 3), pour considérer que seule D.\_\_\_\_\_ SA était formellement partie au contrat de travail.

**c)** Les premiers juges ont examiné ensuite le caractère distinct des deux contrats en cause (jugt, cons. IV). C'est de manière exacte et sans appréciation arbitraire qu'ils ont constaté que les parties n'étaient pas liées par un seul contrat, mais par deux contrats distincts. Le premier contrat, signé le 25 mai 1993, régissait les relations de bail liant les locataires G.\_\_\_\_\_ au propriétaire, aujourd'hui D.\_\_\_\_\_ SA, et portant sur l'appartement de trois pièces, sis au 4<sup>ème</sup> étage du Chemin de [...], à Lausanne (p. 110). Le deuxième contrat, initialement signé le 28 mars 1995, modifié par avenant du 29 juillet 1996, puis remplacé par contrat du 10 février 2004, intitulé « contrat de conciergerie », régissait les relations de travail liant d'abord les époux G.\_\_\_\_\_, puis le seul B.G.\_\_\_\_\_, à l'employeur (p. 3 et 109).

Les premiers juges ont relevé en outre que l'existence de deux contrats distincts, répondant à des règles différentes, avait déjà été mise en évidence par un jugement sur déclinatoire, qui n'avait fait l'objet d'aucun recours et qui avait donc force de chose jugée; en effet, par jugement incident du 23 février 2011, le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la requête en déclinatoire déposée par les défenderesses au fond D.\_\_\_\_\_ SA et F.\_\_\_\_\_ SA, lesquelles défendaient alors l'idée que le contrat de conciergerie sur lequel se fondaient les créances que les demandeurs faisaient valoir devant les premiers juges relevaient de la compétence exclusive du Tribunal des baux, le contrat de conciergerie étant, selon elles, intimement lié au contrat de bail. Sur la base de ce qui précède, le raisonnement tenu par les premiers juges est convaincant : le fait que les différentes versions du contrat de conciergerie fassent référence à un logement de service n'est effectivement pas suffisant pour conclure à l'interdépendance des deux contrats. Au contraire, comme le retient de façon convaincante le jugement entrepris, la signature du contrat de conciergerie n'a pas eu d'impact sur le loyer payé par les locataires G.\_\_\_\_\_, contrairement à ce qu'on observe souvent en la matière. De plus et surtout, il est établi que le contrat de bail a été passé deux ans avant le contrat de conciergerie. Enfin, il est exact de retenir que la nature dissociée des deux contrats se traduit également par le fait que le litige relatif à la résiliation de bail opposait les deux locataires à la bailleresse D.\_\_\_\_\_ SA, alors que le présent litige oppose, comme déjà relevé plus haut, le seul employé B.G.\_\_\_\_\_, contrairement à ce que veulent soutenir les recourants, à l'employeur D.\_\_\_\_\_ SA.

Il s'ensuit, en définitive, que l'analyse des premiers juges s'agissant du caractère distinct des deux contrats est adéquate et peut être confirmée.

Mal fondé, le moyen ne peut dès lors qu'être rejeté.

**4. a)** Les recourants estiment que les parties ont, par la convention du 11 mars 2010, eu l'intention de soumettre leurs rapports de travail à un contrat de durée déterminée.

**b)** En vertu de l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de durée déterminée se définit comme celui qui prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties. Celles-ci peuvent fixer soit un terme, soit une durée, soit un laps de temps objectivement déterminable; la durée peut également résulter du but des rapports de travail. La caractéristique première d'un contrat de ce type est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate. C'est à celui qui se prévaut du caractère de durée déterminée du contrat d'en apporter la preuve (art. 8 CC). Savoir si, dans un cas particulier, les parties ont prévu une limitation temporelle est une question d'interprétation. Dans le doute, en l'absence d'une volonté concordante des parties ou d'une restriction temporelle qui se déduit clairement du but du contrat, il faut admettre que les parties ont conclu un contrat de durée indéterminée. Le renversement de cette présomption ne doit être admis que restrictivement, dès lors qu'une limitation temporelle du contrat de travail restreint la protection du travailleur contre les congés (TF 4A\_89/2007 du 29 juin 2007 c. 3.2 et les références citées).

En l'espèce, les parties ne sont pas d'accord sur la portée de la convention du 11 mars 2010 et l'impact de cet accord sur leurs rapports de travail. Or, force est de constater, avec les premiers juges, que le problème d'interprétation provient des termes mêmes employés au chiffre II de la convention en question, puisqu'il est fait référence au contrat de travail dans la même phrase que celle faisant état de la prolongation unique concédée sur le bail des époux G.\_\_\_\_\_.

**c)** Pour interpréter une clause contractuelle, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle volonté des parties,

sans s'arrêter aux expressions et dénominations inexactes qu'elles ont pu utiliser par erreur ou pour déguiser la nature véritable de leur convention (ATF 131 III 606 c. 4.1; ATF 127 III 444). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter leurs déclarations selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de leur part, selon l'ensemble des circonstances. Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressée. Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 c. 2.2.1). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 133 III 61 c. 2.2.1).

Selon l'adage *in dubio contra stipulatorem*, le contrat s'interprète, en cas de doute, en défaveur de son rédacteur. Ayant eu le temps d'analyser en détail son texte, celui qui l'a rédigé ne doit pas pouvoir en tirer un avantage envers le cocontractant qui connaît moins bien les dispositions auxquelles il souscrit. En outre, il incombe au rédacteur de formuler les clauses avec la précision nécessaire. L'interprétation *contra stipulatorem* est applicable seulement si une des interprétations possibles est en défaveur du rédacteur. Aussi, si aucun sens ne peut être attribué au contrat, il n'est évidemment pas question de recourir à une interprétation *contra stipulatorem*, parce qu'elle conduirait à une solution insoutenable (Winiger, Commentaire romand, Code des obligations I, Bâle 2008, n. 50 et 52 ad art. 18 CO). Si l'interprétation conduit à un résultat incertain et laisse subsister un doute, le juge donnera la préférence à la solution qui est plus favorable au débiteur (*favor debitoris, in dubio mitius*). Il interprétera le contrat dans le sens p.ex.

d'une dette moins élevée, d'un taux d'intérêt plus bas ou d'une échéance plus longue (Winiger, op. cit., n. 53 ad art. 18 CO).

**d)** En l'occurrence, la volonté commune et réelle des parties n'a pas pu être établie. Le passage litigieux de la convention doit donc être interprété selon le principe de la confiance. A cet égard, les premiers juges ont considéré que la convention visait avant tout à convenir d'une unique prolongation du bail qui avait été résilié et que la référence qui est faite entre parenthèses à la prolongation du contrat de travail devait être comprise comme un souci des parties de prolonger l'ensemble de leurs relations juridiques, compte tenu de l'accord trouvé. Selon eux, cette convention n'emportait pas pour autant un engagement de D. \_\_\_\_\_ SA de maintenir inconditionnellement un rapport de travail jusqu'à fin septembre 2011, en renonçant par avance à toute faculté de résilier ce contrat avant ce terme. Les premiers juges se sont fondés à cet égard sur les circonstances qui ont précédé la convention : ils ont relevé que les événements qui étaient à la base de la résiliation des baux de différents locataires dans l'immeuble avaient marqué les esprits et même conduit à l'ouverture d'une procédure pénale qui était l'aboutissement des tensions importantes qui émaillaient la vie communautaire dans l'immeuble et que le bailleur n'entendait à l'évidence pas tolérer.

Cette interprétation est convaincante et peut être confirmée. On ne voit effectivement pas pourquoi, eu égard à l'ensemble des circonstances qui ont précédé et accompagné la convention en cause, en particulier au contexte particulièrement tendu au sein de l'immeuble en question et des relations difficiles que le concierge et sa femme entretenaient avec certains locataires, le bailleur aurait accepté de renoncer à la faculté de résilier, le cas échéant, le contrat de travail du concierge en tout temps en cas de nouvelles difficultés. Partant, avec les premiers juges, il faut retenir, au vu de ce qui précède, que la convention ne pouvait être comprise de bonne foi par les époux G. \_\_\_\_\_ que comme l'intention des parties de prolonger leurs rapports contractuels existants, mais non pas d'en déduire la volonté de créer un nouveau contrat de travail de durée déterminée qui se serait substitué au contrat

de durée indéterminée qui les liait depuis de nombreuses années. D'ailleurs, les recourants, en soutenant – à tort et contrairement à ce qu'ils relèvent en page 6 (par. 1) de leur mémoire – que le ch. IV de la convention s'appliquait également à leur contrat de travail et leur offrait ainsi la possibilité de résilier ledit contrat avant le 30 septembre 2011 (recours, p. 8, par. 1), admettent eux-mêmes que celui-ci n'est pas, à proprement parler, un contrat de durée déterminée; leur raisonnement va plutôt dans le sens d'un contrat de durée maximale tel que défini par le tribunal (jugt, p. 40, par. 2), dont les considérations peuvent, au demeurant, être reprises par adoption de motifs.

Le moyen, mal fondé, doit donc être rejeté.

**5. a)** Enfin, les recourants, qui n'ont pas contesté le motif de licenciement (pièces 9 à 11), invoquent, à titre très subsidiaire et en dernier recours, une violation des règles de la bonne foi. Ils font valoir que les événements conflictuels auxquels D. \_\_\_\_\_ SA fait référence dans son courrier du 4 octobre 2010 pour justifier la résiliation du contrat de travail (pièce 106) se sont déroulés plus d'une année avant la conclusion de la convention litigieuse et que malgré cela, l'employeur a maintenu la relation de travail durant plusieurs mois. Selon eux, en résiliant, dans ces circonstances, le contrat de conciergerie quelques semaines après la signature de la convention, l'employeur a eu un comportement abusif.

**b)** Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse, en matière de contrat de travail, prévaut le principe de la liberté de la résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 c. 4.1; ATF 127 III 86 c. 2a). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 131 III 535 c. 4.1). Un licenciement n'est abusif que s'il est prononcé

pour des motifs qui ne sont pas dignes de protection. Ces motifs sont énumérés à l'art. 336 CO, mais cette énumération n'est pas exhaustive.

Le caractère abusif du licenciement ne résulte pas seulement des motifs de la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui résilie exerce son droit. Même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, elle ne peut jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 132 III 115 c. 2.2). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. En effet, l'employeur doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Aussi, cette obligation est-elle le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO). Le TF en a déduit qu'un licenciement n'est pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé a contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercute négativement sur le travail commun et lorsque l'employeur a pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 c. 2.2).

**c)** En l'espèce, dès lors que d'importantes tensions régnaient entre plusieurs locataires de l'immeuble et que les recourants étaient impliqués dans ces conflits, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté, il était parfaitement loisible à l'employeur de mettre fin aux relations de travail qui le liaient à B.G.\_\_\_\_\_. Le fait que D.\_\_\_\_\_ SA ait résilié le contrat de conciergerie un mois et demi après la convention du 11 mars 2010 accordant au prénommé une prolongation dudit contrat ne suffit pas à qualifier l'attitude de l'employeur d'abusives. Au surplus, les déclarations du témoin [...] à l'audience de jugement du 22 septembre 2011, qui a admis que des tensions entre elle et le couple G.\_\_\_\_\_, en particulier l'épouse, perduraient (annexe 1 au procès-verbal d'audience du 22

septembre 2011), la teneur des lettres échangées entre le Service d'assainissement de la Ville de Lausanne et la régie immobilière F. \_\_\_\_\_ SA (pièces 104 et 105) et le contenu du courrier adressé par cette dernière à B.G. \_\_\_\_\_ (pièce 106) laissent penser que le comportement des recourants ne s'est pas amélioré après la prolongation du contrat de conciergerie convenue à l'audience du 11 mars 2010. A cela s'ajoute que selon les témoignages de la même [...] et de [...] (annexes 1 et 2 au procès-verbal d'audience du 22 septembre 2011), gérant de l'immeuble qui a succédé à [...] (lequel a collaboré avec F. \_\_\_\_\_ SA de 2002 à 2009), la qualité du travail de conciergerie n'était pas si bonne que l'ont retenu les premiers juges (jugt, p. 41), le premier témoin relevant que "le nettoyage n'a jamais été bien fait" et le deuxième faisant état d'une conciergerie "catastrophique"; il semble en outre que le travail ait subi une dégradation depuis mars 2010 et qu'à l'époque, B.G. \_\_\_\_\_ ait été rendu attentif à ses obligations et aux conséquences de leur inobservation (annexe 2 au procès-verbal d'audience du 22 septembre 2011).

En définitive, au vu de ce tous ces éléments, la cour de céans constate que le congé n'est pas abusif.

**6.** En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 322 al. 1 *in fine* CPC et le jugement confirmé. S'agissant d'un litige en droit du travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

Les parties intimées n'ayant pas été invitées à se déterminer (art. 322 al. 1 *in fine* CPC), il n'y a pas lieu d'allouer de dépens.

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

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

Le président :

Le greffier :

Du 3 février 2012

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 Guillaume Perrot (pour B.G. \_\_\_\_\_ et D.G. \_\_\_\_\_),
- M. Jacques Lauber, aab (pour D. \_\_\_\_\_ SA et F. \_\_\_\_\_ SA),
- F. \_\_\_\_\_ SA.

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est de 9'945 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 Lausanne.

Le greffier :