

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 3 septembre 2010

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

Art. 327a, 335a al. 1, 340c al. 2 CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **ASSOCIATION A.**_____, à Epalinges, demanderesse, et du recours par voie de jonction interjeté par **T.**_____, à Prilly, défenderesse, contre le jugement rendu le 17 décembre 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 17 décembre 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que la défenderesse T._____ doit payer à la demanderesse Association A._____ le montant de 3'740 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 septembre 2009 (I) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III), sans frais ni dépens (II).

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

"1. La défenderesse T._____ est entrée en fonction le 1e juin 2003 chez la demanderesse Association A._____, en tant qu'éducatrice au sein de la garderie-nursery "Z._____". Les parties ont signé à cet effet un contrat de travail de durée indéterminée le 3 juin 2003. Aux termes du chiffre 8 de ce contrat, la défenderesse percevait un salaire brut de CHF 4'400.-, treize fois l'an, pour un taux d'activité de 100%. A teneur du chiffre 10, la défenderesse s'engageait, *"en cas de formation suivie par l'employée, [...] à ne pas donner son congé dans un délai de 12 mois, suivant la fin de la formation. L'AAEE (la demanderesse, ndlr) se [réservait] le droit de demander le remboursement de la formation au prorata temporis"*.

2. Peu après son engagement, la défenderesse a participé à une série de cours de perfectionnement professionnel. Les coûts occasionnés par ladite formation ont été supportés par la demanderesse, conformément à l'art. 10 de l'avenant au contrat du 31 décembre 2003, libellé comme suit :

"10. Formation

En cas de formation suivie par l'employée et payée par l'employeur, celle-ci s'engage à ne pas donner son congé dans un délai de 12 mois, suivant la fin de sa formation. L'AAEE se réserve le droit de demander le remboursement des frais qu'elle aura payés ou remboursés durant les années de formation ou d'études, ainsi que la contre-valeur des jours de congé qui vous auront été accordés (montants calculés en fonction de votre salaire). Le remboursement devra s'effectuer selon la clé de répartition suivante :

100% des frais mentionnés ci-dessus si vous quittez l'association pendant la formation. Si vous quittez l'association dans les 12 mois qui suivent votre

participation au dernier examen ou l'abandon de vos études, vous nous rembourserez les frais mentionnés ci-dessus au prorata temporis."

3. La défenderesse désirait suivre une formation en gestion d'équipe dispensée par l'Ecole d'études sociales et pédagogiques (ci-après : éésp), à Lausanne. Elle a fait part de cette envie à son employeur et des discussions ont eu lieu, notamment en vue d'établir les modalités de paiement de cette formation par la demanderesse et les obligations qui en résulteraient pour l'employée. Dans le cadre de ces discussions, les parties se sont fondées entre autres sur le prospectus édité par l'éésp concernant le cours postgrade HES en gestion d'équipe pour les années 2007-2008 (volée 2).

Les 27 et 28 mars 2007, les parties ont signé un nouvel avenant au contrat de travail, qui annulait et remplaçait celui du 31 décembre 2003. Ce nouvel avenant, rédigé par la demanderesse, ne concernait que la question des frais de formation; il était ainsi libellé :

« 10. Formation

Votre formation <<certificat en gestion d'équipe>> débutera en mai 2007, et sera intégralement prise en charge par l'employeur. La participation de l'employeur comprend notamment 100% des heures de cours, les frais pour écolages, taxes d'examens et supports obligatoires de cours.

Pour se procurer les livres indispensables à la formation, il y aura lieu de recourir à la bibliothèque de l'employeur. L'acquisition d'ouvrages professionnels non nécessaires directement à la formation ou à l'exercice de l'activité professionnelle se fera aux frais de l'employée sous réserve d'un accord écrit de l'employeur. Pour compléter la bibliothèque existante, l'employée pourra, en tout temps, faire des propositions. En cas de départ de l'employée, la documentation achetée par l'employeur doit être remise intégralement à ce dernier.

Les avantages, en temps et financement, mentionnés ci-dessus, sont accordés pour la durée normale de la formation. Afin que les frais à charge de l'employeur soient supportables, il est d'usage d'exiger, après la période de perfectionnement, le maintien des rapports de travail pour une durée de deux ans.

Si par le fait de l'employée, ces rapports se terminent avant, cette dernière est redevable du pourcentage correspondant à la durée non assumée.»

4. La "formation postgrade en gestion d'équipe" de l'éésp était divisée en un "module de base" d'une durée de huit jours, qui a eu lieu entre le 3 mai 2007 et le 29 janvier 2008, ainsi que d'un "*module d'approfondissement spécifique*" de dix-huit jours au total et comprenant six cours à choix. Selon le prospectus édité par l'éésp, le module d'approfondissement spécifique devait être "*évalué à travers le travail final de certification*", qui consistait en la rédaction d'un mémoire devant être approuvé par l'école.

S'agissant du module spécifique, la demanderesse a participé aux cours suivants :

- "*Savoir négocier en professionnel*" : formation de trois jours, pour un montant de CHF 600.-;
- "*Projecto, la conduite du projet vers ses objectifs*" : formation de quatre jours, pour un montant de CHF 880.-;
- "*Priorité + bonne organisation = plaisir + efficacité*" : formation de 3 jours, pour un montant de CHF 600.-;
- "*Mesurer les résultats d'une équipe*" : formation de 3 jours, pour un montant de CHF 660.-;
- "*Recruter ses collaborateurs*" : formation de deux jours, pour un montant de CHF 400.-;
- "*Comment se conduire selon les circonstances*" : formation de 3 jours, pour un montant de CHF 600.-.

La défenderesse a reçu, pour chacun des cours susmentionnés, un document attestant de sa participation. Au final, le module spécifique a coûté CHF 3'740.-.

La défenderesse a accompli les deux modules - de base et spécifique - en l'espace d'une année environ. Le prospectus édité par l'éésp prévoit l'accomplissement des deux modules sur deux ans.

A ce jour, la défenderesse n'a pas rendu le mémoire final devant clôturer le module spécifique. Elle n'a en conséquence pas encore reçu de certificat.

5. Selon "*l'évaluation des objectifs 08-09*" effectuée par la demanderesse le 23 février 2009 (cf. pièce 108), les points forts de la défenderesse, qui s'occupait du groupe "[...]" au sein de la garderie-nursery, étaient la prise d'initiative, la communication, son leadership, la confiance qui pouvait lui être accordée et son excellent sens de l'organisation. S'agissant de ses faiblesses, l'évaluation susmentionnée fait état d'un excès d'exigence envers les collègues, de difficultés à "*lâcher prise*", d'un manque occasionnel de communication avec le secteur de la nursery "Z. _____" ainsi que d'un manque de patience et de tolérance envers un personnel nouveau. Au sujet du ressenti de la défenderesse, l'évaluation susmentionnée relate que la défenderesse a mal vécu le départ de certains de ses collègues et l'énergie qu'il a fallu dépenser pour former et accompagner les remplaçantes, cela en parallèle avec la gestion des enfants et de leurs parents. L'objectif personnel de la

défenderesse pour l'année 2009 était de rendre son mémoire et de la réussir.

A cette époque, le salaire de la défenderesse était de CHF 4'450.- brut par mois.

6. Par courrier du 23 mars 2009, la défenderesse a résilié le contrat de travail la liant à la demanderesse avec effet au 31 mai 2009. Elle a invoqué deux motifs principaux à l'appui de sa résiliation. D'une part, elle a fait valoir que la formation en gestion d'équipe avait été entamée, d'entente avec la demanderesse, dans le but de se voir confier un poste de directrice. Selon elle, il avait été convenu que, dès qu'un tel poste serait à repourvoir, il lui reviendrait. Or, toujours selon la défenderesse, deux postes de directrice s'étaient libérés, sans toutefois qu'elle n'en soit informée par la demanderesse. Ces postes avaient été repourvus à l'interne et la défenderesse n'avait pas été associée à ces procédures. D'autre part, la défenderesse a justifié sa démission par le fait que, en sus de sa formation et de son activité à 100%, elle avait dû *"assumer seule [...] un surplus de travail, une tâche rude et de longue haleine afin de combler, de compenser les nombreux départs de collègues remplacés par des personnes incompetentes, non qualifiées ou sans aucune expérience de la petite enfance"*. Selon la défenderesse, ce cas de figure se serait d'ailleurs reproduit, ce qui avait ruiné sa motivation et abouti, in fine, à la rupture du lien de confiance avec l'employeur.

L'instruction de la cause a établi que deux postes de directrices au sein de la défenderesse se sont successivement libérés et que la défenderesse, qui aspirait à occuper ces fonctions, n'en a pas été informée. Lesdits postes ont été attribués à d'autres personnes auprès desquelles la demanderesse s'était déjà engagée. Pour sa part, la défenderesse pensait pouvoir y accéder au vu de sa formation en gestion d'équipe, comme en atteste le témoignage de son compagnon C._____. Aucun élément n'a toutefois confirmé que les postes en question auraient été formellement promis à la défenderesse. La demanderesse a, au contraire, indiqué qu'une nouvelle structure allait être ouverte en 2011 et qu'elle envisageait d'en confier la direction à la défenderesse avant que celle-ci ne démissionne.

Entendue en qualité de témoin, E._____, éducatrice au sein de la défenderesse, où elle a effectué son apprentissage, a indiqué que, durant la période où elle a travaillé avec la défenderesse, trois ou quatre collaborateurs ont été engagés. Il a incombé à la défenderesse de les former, dans la mesure où elle était la plus expérimentée et la plus compétente pour le faire. Toutefois, toujours selon le témoin, tous les collaborateurs étaient sollicités lorsque de nouveaux éducateurs arrivaient dans la structure. Au total, neuf personnes ont été engagées entre le 1er janvier 2004 et le 1er mai 2009 pour travailler au sein du groupe des "Moussaillons". Il est en partie revenu à la défenderesse de les former. Par ailleurs, E._____ a mentionné un conflit entre la défenderesse et [...], pour le motif que cette dernière avait parfois l'esprit de contradiction et avait tendance à remettre en cause la *"ligne pédagogique"* de la demanderesse, que la défenderesse entendait lui inculquer. Le témoin a

évoqué à cet égard une "*accumulation d'incidents*" ainsi qu'un "*climat de travail plus difficile que d'habitude*". Le comportement d[...] et sa manière de travailler ont créé des difficultés avec l'ensemble de ses collègues. La directrice de la garderie-nursery "Z._____", informée de ces circonstances, s'est entretenue avec [...] et lui a demandé de se conformer à la ligne pédagogique de l'institution et aux instructions de la défenderesse. Les difficultés rencontrées avec [...] se sont déroulées sur une période d'environ six mois.

C._____ a indiqué qu'à la fin de l'année 2008 et au début de l'année 2009, l'état de santé de la défenderesse s'était détérioré et il mis cette situation en rapport avec les difficultés rencontrées par sa compagne sur le plan professionnel. Selon le témoin, il est arrivé que la défenderesse rentre du travail en pleurs. Elle pensait constamment à ses problèmes d'ordre professionnels et n'arrivait plus à dormir convenablement. Aux dires du témoin, la défenderesse s'était sentie "*trahie*" par la demanderesse et estimait "*avoir été utilisée*" notamment en rapport avec le fait que des postes de directrices avait été repourvus sans lui être proposés. A l'audience de jugement, la défenderesse a précisé ne pas avoir consulté de médecin durant cette période.

7. Ensuite de sa démission, la défenderesse a connu une période de chômage.

8. a) Par requête du 26 août 2009, la demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne et pris à l'encontre de la défenderesse des conclusions en paiement d'un montant de CHF12'058.90.

b) L'audience préliminaire s'est tenue le 1er octobre 2008. La conciliation a été tentée, en vain. La demanderesse a confirmé ses conclusions en paiement de CHF 12'058.90; elle a en outre réclamé le paiement de l'intérêt moratoire, au taux de 5% l'an, dès le 1er juillet 2009. La défenderesse a conclu à ce que la demanderesse soit déboutée de ses conclusions et, reconventionnellement, au paiement de CHF 15'690.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er octobre 2009.

c) L'audience de jugement s'est tenue le 9 décembre 2009. Lors de cette audience, le tribunal a entendu trois témoins. La défenderesse a retiré ses conclusions reconventionnelles.

d) Le dispositif du jugement a été rendu le 17 décembre 2009 et notifié le 18 décembre 2008 à la défenderesse et le 22 décembre suivant à la demanderesse. La défenderesse a requis la motivation du jugement le 21 décembre 2008. La demanderesse a fait de même le 23 décembre 2008."

En droit, les premiers juges ont considéré en bref que le remboursement à l'employeur de la formation professionnelle suivie par la recourante par voie de jonction se justifiait dans son principe. Ils ont

estimé que le montant du salaire afférant aux heures de cours suivies en cours d'emploi, réclamé par l'employeur à raison de 12'058 fr. 90, était excessif par rapport à un salaire mensuel brut de 4'450 fr., si bien que seuls les frais d'écolage par 3'740 fr. pouvaient être réclamés par l'employeur; au surplus, ce dernier n'avait pas prouvé le paiement des frais pour un autre module par 2'200 francs.

B. Par mémoire immédiatement motivé, Association A._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens que T._____ doit lui payer la somme de 12'058 fr. 90, avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 septembre 2009, subsidiairement à l'annulation de ce jugement. La recourante a produit un lot de pièces sous bordereau.

Par mémoire motivé, T._____ a conclu, avec dépens, au rejet du recours et, par voie de recours joint, à la réforme du jugement en ce sens qu'elle n'est pas la débitrice de la recourante principale, subsidiairement qu'elle est sa débitrice "d'un montant réduit dans la mesure que Justice dira".

Dans ses déterminations motivées, la recourante principale a conclu, avec dépens, au rejet du recours joint, en confirmant les conclusions de son recours.

En droit :

1. Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal contre les jugements d'un tribunal de prud'hommes ou de son président (art. 46 al. 1 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail] RSV 173.61), en réforme et en nullité (art. 48 let. b LJT).

Les règles ordinaires de la procédure contentieuse relatives aux recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents en procédure accélérée et sommaire sont applicables, sous réserve des règles spéciales posées par la LJT (art. 46 al. 2 LJT).

Interjetés en temps utile, le recours principal (art. 458 al. 2 CPC) et le recours joint contenu dans le mémoire responsif (art. 50 LJT) sont recevables en la forme.

2. a) La recourante principale n'a développé séparément aucun moyen de nullité, si bien qu'il convient de n'examiner ses moyens que sous l'angle du recours en réforme, dont les conclusions sont recevables (art. 451 al. 1 CPC). De même, les conclusions en réforme de la recourante par voie de jonction, qui ne sont également ni nouvelles, ni plus amples que celles prises en première instance, sont recevables (art. 466 al. 1 CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 1 LJT; Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, n. 1 ad art. 50 LJT, pp. 325/326).

b) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes ou par 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. 1ter CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). La cour de céans ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, le jugement sera annulé d'office (JT 2006 III 29 c. 1b; JT 2003 III 3 c. 3a, 16 c. 2b et 109 c. 1b). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT).

En l'espèce, l'état de fait est conforme aux pièces du dossier. La recourante principale a produit un bordereau de pièces; l'une d'elles ne figure pas déjà au dossier de la première instance. Faisant usage de son

pouvoir d'instruction limité, la cour de céans complète l'état de fait comme il suit :

- L'école d'études sociales et pédagogiques (éesp), à Lausanne, a adressé à T. _____ les 26 avril et 3 septembre 2007 deux factures de 1'100 fr. chacune (pièce 7 du bordereau du 19 avril 2010).

3. Sans remettre en cause le jugement attaqué sur le principe de la soumission du salaire à la clause de remboursement résultant de l'art. 10 du contrat de travail, dans sa version telle qu'elle est stipulée dans l'avenant du 27 mars 2007 (qui a lui-même remplacé celui du 31 décembre 2003), la recourante principale fait grief aux premiers juges d'avoir réduit de 100 % - et donc purement et simplement supprimé - la part de salaire de l'intimée inhérente à la formation suivie dont elle demandait le remboursement. De même, elle se plaint de ce que le tribunal ne lui a pas accordé le remboursement des frais d'écolage facturés pour le cours de base suivi par l'intimée, au motif qu'elle n'aurait pas rapporté la preuve qui lui incombait sur ce point. Elle fait valoir à cet égard que le montant y relatif peut être déduit des pièces produites et se réfère au surplus aux deux factures de l'éesp à ce propos, qu'elle a jointes à son acte de recours (pièce 7).

La recourante par voie de jonction considère quant à elle que la clause de remboursement précitée ne peut être comprise comme visant également le salaire. Tout en approuvant sur ce point la motivation des premiers juges, qui justifient la suppression de tout remboursement d'une partie du salaire par l'atteinte excessive à la liberté économique de l'employée, elle fait grief à ces derniers d'avoir retenu que l'application de la clause dégressive n'avait pas encore commencé à courir au moment où elle a résilié son contrat. Par surabondance, elle se prévaut, par analogie avec l'art. 340c al. 2 CO, d'un motif de résiliation justifié imputable à l'employeur, ce qui aurait pour conséquence de la libérer de l'obligation de remboursement découlant de la clause litigieuse.

4. a) Tant la jurisprudence que la doctrine admettent la validité d'une clause de remboursement pour les frais de formation professionnelle pour autant que celle-ci n'ait pas pour effet de priver le travailleur de son droit de résilier le contrat (cf. Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, n. 3 ad art. 327a CO, pp. 258-259; le même auteur, *La rémunération du travailleur et le remboursement des frais*, Etudes et documents publiés par la Fédération des Entreprises Romandes, Genève 2007, n. 584 ss., pp. 246 à 248; Wyler, *Droit du travail*, 2ème éd., pp. 289 à 291; Staehelin, *Zürcher Kommentar*, n. 3 ad art. 327a CO, pp. 351-352; Portmann, *Basler Kommentar*, n. 4 ad art. 327a CO, p. 1853; Streiff / von Kaenel, *Arbeitsrecht*, 6ème éd., n. 7 ad art. 327a, pp. 335-336 et n. 3 ad art. 335a pp. 612-613 et les réf. citées). Cette participation concerne les frais payés par l'employeur pour une formation complémentaire procurant au travailleur un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (TF 4C.326/2005 du 21 octobre 2005 c. 4; Wyler, *op. cit.*, p. 289).

Pour qu'un remboursement des frais de formation pris en charge par l'employeur puisse être exigé, la doctrine pose trois conditions cumulatives. Premièrement, il faut que les parties aient convenu à l'avance d'un remboursement en cas de résiliation anticipée du contrat. A contrario, lorsque rien n'a été prévu, l'employeur ne peut unilatéralement et après coup exiger le remboursement du coût d'une formation offerte au travailleur. Deuxièmement, les montants à rembourser doivent être clairement spécifiés. Troisièmement, la durée pendant laquelle l'employeur peut exiger un remboursement dégressif doit être fixée raisonnablement, compte tenu notamment de l'ampleur des frais engagés, à défaut de quoi l'on se heurterait au principe de l'égalité des parties devant le délai de congé (art. 335a al. 1 CO). De manière générale, une clause limitant à trois ans l'obligation de rembourser, calculée au prorata temporis de la durée des rapports de travail à compter de la fin de la formation, est valable (JAR 1991 p. 203). La durée sera fonction notamment du montant à rembourser et de l'avantage durable que la formation suivie confère au travailleur sur le marché du travail. Ainsi, si la durée choisie est de trois ans, chaque mois passé au service de

l'employeur, à compter de la fin de la formation, entraînera une réduction du montant à rembourser de 2,77 % (100 : 36 mois) (Philippe Carruzzo, La rémunération du travailleur et le remboursement des frais, p. 247; Aubert, Commentaire romand, n. 7 ad art. 327a CO, p. 1725; Wyler, op. cit., pp. 289/290). Le Tribunal fédéral a confirmé que la durée de remboursement de trois ans n'était pas contraire au droit fédéral dans une affaire où le travailleur avait été condamné à rembourser un montant de 30'000 fr. alors que son salaire mensuel était de 5'200 francs (TF 4A_90/2009 du 25 mai 2009 c. 4).

Une durée trop longue prévue contractuellement pour le remboursement dégressif peut toutefois être inadmissible car elle porte une atteinte excessive à la liberté personnelle du travailleur en l'entravant pendant une longue période dans son droit de résilier le contrat (Carruzzo, ibidem; Wyler, op. cit., p. 291; Portmann, op. cit., n. 7 ad art. 322d CO, p. 1714) et peut être jugée en partie invalide (Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 7 ad art. 327a CO, p. 335).

b) Il découle de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient la recourante par voie de jonction, la clause de remboursement litigieuse n'est ni nulle, ni illicite ou contraire au droit suisse (cf. mémoire, p. 3).

Par ailleurs, les premiers juges ont considéré en substance que la recourante par voie de jonction avait suivi une formation non indispensable à l'exécution de son travail et lui conférant, par l'acquisition de nouvelles connaissances, un avantage durable sur le marché du travail, sans que l'employeur ne soit contraint d'en assumer les frais en cas de départ; l'accord du travailleur ressort de l'avenant des 27-28 mars 2007; l'employeur pouvait subordonner la prise en charge de la formation en cause au maintien des rapports de travail durant un certain temps, avec un remboursement dégressif en cas de rupture anticipée du contrat. Les motifs pour lesquels les premiers juges ont admis la validité de ladite clause dans son principe (cf. jugement, c. III a, p. 19) ne prêtent pas le flanc à la critique.

c) La question du point de départ du délai de deux ans, tel qu'il ressort de la clause précitée, est également litigieuse. La recourante par voie de jonction soutient, comme elle l'avait déjà fait en première instance, que ledit délai a commencé à courir depuis la date des cours qui lui ont été dispensés, ou bien au fur et à mesure de leur dispense, ou bien depuis la fin de ceux-ci, soit depuis le 9 août 2008 au plus tard. A ce dernier égard, le dernier jour du cours d'approfondissement spécifique a eu lieu en réalité le 9 mai 2008, selon attestation du cours « Savoir négocier en professionnel » (cf. pièce 103).

Les premiers juges ont réfuté cette manière de voir (cf. jugement, pp. 21-22), en considérant que les termes « après la période de perfectionnement » utilisés dans l'avenant démontraient que la formation que la travailleuse entendait suivre était vue comme un tout. On ne peut que leur donner raison. Il résulte en effet du prospectus édité par l'eesp au sujet du « Cours postgrade HES en gestion d'équipe 2007-2008 » suivi par la recourante par voie de jonction (pièce 104) que celui-ci était composé d'un module de base de 8 jours et d'un module d'approfondissement spécifique de 18 jours, module qui devait être évalué à travers le travail final de certification. Comme le soulignent les premiers juges (cf. jugement, p. 20), la formation entreprise devait déboucher sur la délivrance d'un « certificat en gestion d'équipe », comme il est précisé dans l'avenant du 27 mars 2007. Au demeurant, c'est bien ainsi que la travailleuse a paru comprendre la signification de la fin de sa formation lors de l'entretien consacré à l'évaluation et aux objectifs 2008-2009 (cf. pièce 108), puisqu'elle précise que l'un de ses objectifs pour 2009 est de rendre son mémoire pour avril 2009 et de le réussir (cf. également les objectifs figurant sous pièce 109).

Dès lors, il convient de retenir - à l'instar des premiers juges - que, lorsque la recourante par voie de jonction a donné son congé à son employeur par lettre du 23 mars 2009 (pièce 106), le délai de deux ans n'avait pas encore commencé à courir. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu à réduction proportionnelle du remboursement des frais assumés par

l'employeur en relation avec la formation de la défenderesse en fonction de la fin des rapports de travail lorsque celle-ci est intervenue pendant le délai de deux ans (clause dégressive) et que celui-ci est en principe dû à 100 %.

d) Enfin, malgré les objections de la recourante par voie de jonction, on ne peut qu'adhérer aux considérations des premiers juges lorsqu'ils admettent que le salaire afférent aux heures de cours suivies par la défenderesse était également soumis à la clause de remboursement stipulée dans l'avenant précité. Ils expliquent que l'avenant conclu en mars 2007 prévoit le remboursement pour les avantages en temps et en financement, "notamment 100 % des heures de cours, les frais pour écolages, taxes d'examens et supports obligatoires de cours", en différenciant clairement les deux catégories d'avantages (cf. jugement, c. III c, pp. 22-23). Ces motifs, qui sont complets et convaincants, peuvent donc être ici confirmés (cf. art. 471 al. 3 CPC). La comparaison du cas d'espèce avec la cause jugée par le Tribunal fédéral le 25 mai 2009 (4A_90/2009 précité) conduit à admettre qu'une clause permettant à l'employeur d'exiger le remboursement dégressif d'un montant de l'ordre de 12'000 fr. en cas de fin des rapports de travail dans les deux ans dès la fin de la formation n'est pas excessive.

5. Reste la deuxième question à résoudre, soit celle de la quotité de la prétention de la demanderesse en remboursement. Celle-ci dépend d'une part du contexte dans lequel la résiliation du contrat de travail est survenue, d'autre part de la restriction posée par la jurisprudence et la doctrine relative à la liberté du travailleur de mettre fin aux rapports de travail.

a) Sur le premier point, la recourante par voie de jonction estime qu'elle avait un motif justifié de donner son congé, imputable à l'employeur, tant par le fait de difficultés rencontrées avec certaines collègues de travail que par la déception liée à la mise au concours de deux postes de direction au sein de la demanderesse à laquelle elle

n'avait pas été associée. Elle fait état d'une « situation intenable » pour elle (cf. mémoire, p. 5).

Par une application analogique de l'art. 340c al. 2 CO, la clause de remboursement des frais de formation ne déploie pas d'effets lorsque la fin des relations de travail est imputable à l'employeur (cf. Portmann, op. cit., n. 4 ad art. 327 a, p. 1853 et les réf. citées). Ne sont des motifs justifiés, au sens de cette disposition, que les événements qui ont été causés par la partie adverse ou à tout le moins dont elle doit répondre ; sera ainsi retenu comme motif justifié tout événement imputable à l'autre partie qui, selon des considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement, sans qu'il s'agisse nécessairement d'une violation contractuelle en tant que telle (cf. ATF 130 III 353 c. 2.2, JdT 2005 I 12).

En l'occurrence, comme l'ont constaté les premiers juges (cf. jugement, pp. 24-25), la travailleuse n'est pas parvenue à démontrer que les difficultés rencontrées avec certaines de ses collègues, en particulier l'une d'entre elles, auraient atteint une gravité telle qu'une intervention plus marquée de l'employeur fût rendue nécessaire ni même que sa santé en ait pâti (sur l'absence de production d'un certificat médical, cf. la lettre d'UNIA du 22 septembre 2009 produite à l'audience). Quant à la circonstance que deux postes de direction, repourvus à l'interne, lui aient « passé sous le nez », le tribunal s'est convaincu que la travailleuse en avait été mécontente et que c'est la raison pour laquelle elle avait donné son congé, sans que cela soit imputable à l'employeur qui ne lui avait fait aucune promesse à ce sujet. Il n'y a rien à redire à cette façon de voir, d'autant plus que la travailleuse, comme on l'a vu plus haut, n'avait pas achevé sa formation et que le moment n'était pas encore venu pour elle de postuler à une telle fonction.

b) Sur le second point, se pose d'abord une question factuelle. Les premiers juges, tout en retenant que l'employeur était légitimé à recouvrer les frais d'écologie qu'il avait assumés en relation avec la formation suivie par la travailleuse, ont néanmoins considéré qu'il n'avait

pas rapporté la preuve du montant payé pour le premier module, à savoir le « module de base ». A cet égard, la recourante par voie de jonction a elle-même produit en première instance un décompte sous forme de « Bulletin de salaire Juin 2008 » (cf. pièce 107 = Annexe 1 à la requête) auquel elle se réfère expressément dans sa réponse. C'est ainsi qu'elle allègue que « les frais de cours s'élèvent à Fr. 5'940.-, soit Fr. 2'220.- pour le module de base et Fr. 3'740.- pour le module d'approfondissement » (allégué 12). Certes, cette allégation a été retirée, avec les allégués 11 et 13 (de même que les conclusions reconventionnelles), lors de l'audience de jugement (cf. procès-verbal p. 6). On peut se demander si, dans une procédure où l'objet du litige doit être fixé lors de la première audience afin que la conciliation y soit tentée et, en cas d'échec, la procédure probatoire organisée (art. 23 ss., spéc. 29 à 32 LJT), les parties peuvent, à leur gré, retirer des conclusions et des allégués à l'audience de jugement. Quoi qu'il en soit, la maxime inquisitoriale impose au tribunal de se faire produire toute pièce essentielle à la solution du litige (Ducret/Osojnak, op. cit., n. 5 ad art. 32 LJT). Or, lors de la première audience, le président n'a pas ordonné la production d'une pièce destinée à établir le coût de l'écolage pour le cours de base. Il s'est estimé suffisamment renseigné à ce propos par la pièce produite par les deux parties et l'accord d'icelles sur ce point. Quoi qu'il en soit, la pièce produite par la recourante principale en annexe à son recours établit que le coût du module de base s'est bien élevé à 2'200 fr. comme mentionné dans le décompte qu'elle avait établi. Il en résulte que, contrairement à ce que retient le jugement attaqué, ce montant doit être pris en compte dans la prétention de l'employeur en remboursement.

A ce montant s'ajoute celui de 3'740 fr. pour le second module (jugement p. 25), si bien que la recourante par voie de jonction doit rembourser à la recourante la somme de 5'940 fr. pour les coûts de sa formation en cours d'emploi. Le recours principal doit être admis sur ce point.

c) Cela dit, il convient de déterminer si l'obligation de rembourser telle que l'ont déduite les premiers juges de la clause de

l'avenant litigieux (jugement, p. 23) porte une atteinte excessive à la liberté personnelle de la travailleuse en l'entravant pour une longue période dans son droit de résilier le contrat. Une telle restriction quant aux effets de la clause de remboursement est admise tant par la doctrine que par la jurisprudence, ainsi qu'on l'a vu ci-dessus (références auxquelles on peut ajouter des jurisprudences cantonales parues in JAR 1991 p. 199; JAR 1998 p. 249; JAR 1999 p. 327). Lorsque cela est avéré, le juge peut réduire l'obligation de remboursement, en tenant compte à la fois de la lourdeur de la limitation au droit de donner le congé et de l'intérêt de l'employeur à ce que les rapports de travail se poursuivent suffisamment longtemps pour que les frais engagés puissent être amortis, ainsi que du dommage qu'il subirait dans le cas contraire.

En l'espèce, il serait inéquitable que l'employeur soit contraint de financer une partie de la formation de la travailleuse, dont il n'a nullement profité. Cette formation n'était en effet pas achevée au moment où la travailleuse, qui était déjà au bénéfice de plusieurs certificats [pièce 103]), a donné son congé, alors qu'elle pourra pleinement l'utiliser pour son avenir professionnel. Il n'y a dès lors pas lieu de réduire la somme mise à la charge de cette dernière.

d) Quant au remboursement du salaire versé durant la formation, celui-ci s'élevait à 4'450 fr. brut par mois pendant la période litigieuse (2007-2008). Seul le bulletin de salaire pour le mois de juin 2009 mentionne les montants qui font l'objet des prétentions de l'employeur, à savoir un salaire mensuel brut de 6'693 fr. 60. Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ce dernier montant.

Il n'est par ailleurs pas établi que le salaire afférent à la période de formation doit comprendre une part du treizième salaire, si bien qu'il convient de partir d'un salaire mensuel brut de 4'450 francs. Le salaire horaire peut se calculer selon la formule $([\text{salaire mensuel} \times 12] / [52 \times \text{nombre d'heures hebdomadaires}])$ (Guide de l'employeur, III p. 23), à savoir en l'occurrence $([4'450 \times 12] \times [52 \times 40])$, soit 25 fr. 67. Il faut en déduire les cotisations d'assurances sociales à raison de 8,586 % (selon la

pièce 107) pour parvenir à un salaire horaire net arrondi de 23 fr. 47 pour 208 heures d'absence pour cause de formation, ce qui représente une somme de 4'881 fr. 75. Sur ce point, le recours principal doit aussi être admis dans cette mesure.

Par conséquent, le montant total à rembourser par la recourante par voie de jonction s'élève à 10'821 fr. 75 (5'940 + 4'881.75). L'intérêt moratoire au taux légal de 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO) court dès le lendemain de la notification de l'acte introductif d'action à la travailleuse (requête du 4 septembre 2009; art. 119 al. 1 let. b CPC), qui vaut interpellation (art. 102 al. 1 CO), soit dès le 5 septembre 2009.

6. En définitive, le recours principal doit être pour l'essentiel admis et le recours joint rejeté. Le dispositif du jugement est réformé en ce sens que la défenderesse doit payer à la demanderesse la somme nette de 10'821 fr. 75, avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 septembre 2009. Le jugement est confirmé pour le surplus.

La recourante par voie de jonction doit verser à la recourante principale la somme de 1'100 fr. à titre de dépens de deuxième instance, légèrement réduits.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 2 LJT et 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours principal est admis.
- II.** Le recours joint est rejeté.
- III.** Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit :

I.- La défenderesse T. _____ doit payer à la demanderesse Association A. _____ la somme nette de 10'821 fr. 75 (dix mille huit cent vingt et un francs et septante-cinq centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 5 septembre 2009.

Il est confirmé pour le surplus.

- IV.** La recourante par voie de jonction T. _____ doit verser à la recourante principale Association A. _____ la somme de 1'100 fr. (mille cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est rendu sans frais.
- VI.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 3 septembre 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 Laurent Damond (pour Association A. _____),
- Me Christian Favre (pour T. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 12'058 fr. 90.

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 :