

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 30 mars 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Krieger et Mme Rouleau
Greffier : M. Elsig

**Art. 29 al. 2 Cst.; 330a al. 1, 335b, 336 al. 1 let. d, 342 al. 1 let. a
CO; 452 al. 1 ter CPC; 46 LJT**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **F.**_____, à J._____, demanderesse, contre le jugement rendu le 4 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **COMMUNE D'J.**_____, à J._____, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 4 mai 2010, dont la motivation a été envoyée le 14 décembre 2010 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a rejeté la conclusion I de la demanderesse F._____, (I), dit que la défenderesse Commune d'J._____, par son syndic, fournira à la demanderesse, sous dix jours dès jugement définitif et exécutoire un certificat de travail dont le contenu sera le suivant :

"Par la présente nous certifions que

Madame F._____, née le [...] 1974,

A travaillé à mi-temps au sein du Bureau des étrangers et du Contrôle des habitants de la Commune d'J._____ en qualité d'employée d'administration du 1^{er} janvier au 31 juillet 2009.

Durant cette période, ses principales tâches étaient les suivantes :

- Réception clientèle et conseils y.c. téléphones;
- Contacts avec les différents services et institutions (SPOP, assurances sociales etc.);
- Etablissement de divers documents (pièces d'identité - permis de séjour/travail);
- Traitement des arrivées, départs et autres mutations des administrés;
- Etablissement de diverses attestations;
- Correspondances diverses;
- Gestion du courrier (distribution et traitement);
- Tenue de caisse et contrôle;
- Petite comptabilité (manuscrite) concernant les encaissements;
- Contrôle des factures du SPOP;
- Transfert des mutations.

Madame F._____ nous quitte en date du 31 juillet 2009. Depuis cette date, Madame F._____ est libre de tout engagement professionnel à notre égard, si ce n'est celui résultant du secret de fonction.

Nous remercions Madame F. _____ de sa collaboration et lui présentons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel.

Au nom de la Municipalité

Le syndic

[...]

Le secrétaire

[...] (II).

Le Tribunal de prud'hommes a en outre rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu le jugement sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

Par lettre du 22 décembre 2008, la défenderesse Commune d'J. _____ a engagé dès le 1^{er} janvier 2009 la demanderesse F. _____ en qualité d'employée d'administration à mi-temps pour son Bureau des étrangers et Contrôle des habitants à V. _____ pour un salaire annuel brut de 32'174 fr., treizième salaire en sus.

Les rapports de travail étaient soumis au Statut du personnel de la Commune d'J. _____ du 4 octobre 2004 (ci-après : le Statut), qui prévoit à son art. 4 que les rapports de travail sont régis par le droit public, le contrat de travail, le Statut et ses annexes ainsi que les règles du Code des obligations du 30 mars 1911 (ci-après : CO; RS 220) à titre de droit communal supplétif.

Selon l'art. 10 du Statut, le temps d'essai est de six mois, le délai de congé durant cette période étant de trente jours pour la fin d'un mois. L'art. 11 du Statut précise qu'à défaut de résiliation intervenue avant la fin du temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une période indéterminée.

Le 9 février et le 18 mars 2009, la demanderesse a dû s'absenter de son travail pour amener son fils chez le pédiatre.

A une date que l'instruction n'a pas pu déterminer précisément, la demanderesse a interpellé l'employée du service des finances et du personnel au sujet de son obligation éventuelle de compenser les jours non travaillés en raison de la maladie de son enfant. Il lui a été répondu que ces jours devaient être compensés.

Par courrier du 17 mars 2009, adressé à la municipalité de la défenderesse, la demanderesse a manifesté son opposition à cette pratique. La défenderesse lui a répondu le 1^{er} avril 2009 que le congé en cause constituait un "congé non payé" qui pouvait être pris soit sur le temps des congés payés, soit être porté en déduction du salaire, soit encore rattrapé en temps de travail. Elle relevait en outre être surprise par le ton et le contenu de la lettre du 17 mars 2009. A l'audience, P._____, supérieure hiérarchique directe de la demanderesse, a déclaré que c'était surtout le ton employé par la demanderesse qui avait surpris le municipal en charge du dossier, S._____, sans que celui n'ait paru particulièrement courroucé de la teneur du courrier.

A la date de son licenciement, cette question n'avait pas été tranchée définitivement et la demanderesse continuait ses démarches.

P._____, qui travaillait dans le même bureau que la demanderesse, a déclaré qu'avec le temps, le comportement de la celle-ci s'était déprécié et que sa motivation avait baissé, en ce sens qu'elle faisait preuve de peu d'énergie dans le travail, manquait d'enthousiasme et semblait privilégier les aspects privés, cette détérioration s'étant marquée dès la réception du courrier de la défenderesse du 17 mars 2009. S._____ a confirmé qu'il avait été informé d'un certain relâchement dans l'engagement de la demanderesse, sans toutefois pouvoir préciser quand.

Le 3 juin 2009, P._____ a établi une communication interne relative au travail de la demanderesse. Il en ressort que celle-ci donnait, dans l'ensemble, satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches, mais que des réserves étaient émises quant à son niveau d'engagement personnel et de motivation dans son activité professionnelle. Le travail et

les qualités de la demanderesse faisaient l'objet d'évaluations exprimées par des qualificatifs variant globalement entre "satisfaisant" et "bon". Sous la rubrique "Motivation, dynamisme et esprit d'initiative", l'appréciation "satisfaisant" a été formulée. Selon R._____, chef de service de la demanderesse, l'appréciation "satisfaisant" est un indicateur montrant qu'il convient de s'interroger sur l'adéquation de la personne engagée. Selon P._____, cette appréciation correspond à une note moyenne et n'est pas un bon qualificatif.

La communication en cause précisait encore que la demanderesse paraissait "être quelqu'un de procédurier". P._____ a expliqué que cette remarque était liée à certaines déclarations de la demanderesse - en particulier relatives au fait qu'elle disposait d'une assurance de protection juridique - et aux échanges de vue en relation avec la question de la compensation des heures d'absence dues à la maladie d'un enfant.

Le 15 juin 2009, un entretien d'évaluation a réuni la demanderesse, S._____ et P._____. S._____ a expliqué que cet entretien avait pour but l'évaluation des performances de la demanderesse à la fin du temps d'essai. Les éléments de la communication du 3 juin 2009 y ont été examinés, en particulier la question de la motivation de la demanderesse. Selon les deux témoins, cette dernière aurait déclaré que sa motivation en avait "pris un coup" à la suite de l'obligation de compenser les absences en relation avec la maladie de son enfant. S._____ a indiqué avoir dit à la demanderesse qu'elle serait informée des suites données à l'entretien, en reconnaissant n'avoir peut-être pas été clair sur le fait que la défenderesse prendrait une décision sur le sort à donner au contrat de travail.

P._____ a déclaré avoir dit à S._____, à la suite de cet entretien qu'"elle n'avait pas fait un rapport [red. : du 3 juin 2009] exceptionnel", sans faire de recommandation dans le sens d'un licenciement. Elle a expliqué n'avoir jamais fait de remarques à la

demanderesse sur sa façon de travailler ni sur sa motivation, du fait que les parties se trouvaient en phase d'observation.

Il ressort du procès-verbal de la séance de la Municipalité de la défenderesse du 22 juin 2009 que cette autorité considérait que les aptitudes professionnelles de la demanderesse ne correspondaient pas à ses attentes, compte tenu "de ses années de pratique et du fait qu'elle a confirmé être fortement démotivée suite aux entretiens qu'elle avait eus avec le boursier communal, attitude qui n'est pas acceptable et qui ne peut que perturber le bon fonctionnement du service qui l'occupe". S._____ a déclaré que la municipalité avait jugé que, dans la mesure où la demanderesse avait fait preuve d'un manque de motivation durant le temps d'essai, il était probable que la situation ne s'améliorerait pas avec le temps et que le litige au sujet de la compensation des absences pour cause de maladie d'un enfant n'avait pas pesé de manière prépondérante sur la décision de licenciement. R._____ a indiqué qu'il était, selon lui, possible que la manière dont la demanderesse avait demandé la compensation de ses jours d'absence ait joué un rôle dans la décision de la défenderesse.

Par lettre du 23 juin 2009, la défenderesse a résilié le contrat de travail. Elle a motivé sa décision en ces termes : "le temps d'essai offre aux parties la possibilité de faire connaissance et de juger, dans des situations concrètes, si leurs attentes réciproques sont remplies et si une collaboration à long terme peut être envisagée. Durant cette période et selon l'entretien susmentionné, il ressort clairement que nos attentes n'ont pas été remplies. De plus, vous avez mentionné durant cet échange «ne plus être motivée par votre travail». En conséquence, nous ne pouvons, dans ces conditions poursuivre notre collaboration".

Le 24 juin 2009, la demanderesse a signé la lettre de congé avec la mention de son "désaccord concernant le «manque de motivation» évoqué mais bien un «coup de froid» suite au tel. avec M. M._____".

Par lettre du 24 juillet 2009, la demanderesse a formé opposition au congé en invoquant sa nullité, faute d'avoir de motivation suffisante et d'indication des délais et voie de recours applicables au sens des art. 5 PA et 3 LPA-VD, subsidiairement son caractère abusif.

F._____ a ouvert action le 21 janvier 2010 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois et a conclu au paiement par la défenderesse de la somme de 16'087 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2009 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ainsi qu'à l'établissement d'un certificat de travail ayant la teneur suivante :

"Par la présente nous certifions que

Madame F._____, née le [...] 1974,

A travaillé à mi-temps au sein du Bureau des étrangers et du Contrôle des habitants de la Commune d'J._____ en qualité d'employée d'administration du 1^{er} janvier au 31 juillet 2009.

Durant cette période, ses principales tâches étaient les suivantes :

- Réception clientèle et conseils y.c. téléphones;
- Contacts avec les différents services et institutions (SPOP, assurances sociales etc.);
- Etablissement de divers documents (pièces d'identité - permise de séjour/travail);
- Traitement des arrivées, départs et autres mutations des administrés;
- Etablissement de diverses attestations;
- Correspondances diverses;
- Gestion du courrier (distribution et traitement);
- Tenue de caisse et contrôle;
- Petite comptabilité (manuscrite) concernant les encaissements;
- Contrôle des factures du SPOP;
- Transfert des mutations.

Madame F._____ s'est acquittée de ses tâches à notre pleine et entière satisfaction, avec indépendance, rapidité et efficacité. Elle a fait preuve de flexibilité et d'une grande disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues, parfois au dernier moment. Douée d'une grande capacité

d'adaptation, Madame F. _____ s'est rapidement adaptée à ses nouvelles fonctions et a fourni un travail de qualité.

De nature agréable, Madame F. _____ a entretenu d'excellentes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs, et a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué.

Madame F. _____ nous quitte en date du 31 juillet 2009. Depuis cette date, Madame F. _____ est libre de tout engagement professionnel à notre égard, si ce n'est celui résultant du secret de fonction.

Nous remercions Madame F. _____ de sa collaboration et lui présentons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel. Nous ne pouvons que la recommander à tout futur employeur, tant pour ses qualités professionnelles qu'humaines.

Au nom de la Municipalité

Le syndic

[...]

Le secrétaire

[...]"

La défenderesse a conclu au rejet des conclusions de la demande.

En droit, les premiers juges ont relevé que le Statut leur donnait la compétence de statuer sur le litige. Ils ont retenu que la baisse de motivation de la demanderesse était établie au moins en partie et qu'il n'avait pas été prouvé que la défenderesse aurait voulu licencier la demanderesse en raison des prétentions de celle-ci, respectivement de son attitude. Ils ont considéré que le droit d'être entendue de la demanderesse avait été respecté. En ce qui concerne le certificat de travail, les premiers juges ont retenu les passages proposés par la demanderesse conformes à la réalité des rapports contractuels.

B. F. _____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens que ses conclusions de première instance sont admises et, subsidiairement, à son annulation.

L'intimée Commune d'J._____ a conclu, avec dépens, au rejet du recours.

En droit :

1. a) Le Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois le dispositif du jugement attaqué ayant été envoyé avant cette date, ce sont les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD) qui régissent le 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).

b) 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.

2. La recourante conclut subsidiairement à l'annulation du jugement et invoque le grief d'appréciation arbitraire des preuves. Toutefois un éventuel vice peut être corrigé dans le cadre du recours en réforme, vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cours de céans par l'art. 452 CPC-VD, de sorte que ce moyen est irrecevable en nullité (cf. Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD, p. 655-656).

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

3. a) Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC (art. 452 al. 1 ter CPC-VD).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété (ibidem).

b) En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il convient toutefois de le compléter comme il suit :

- Le témoin P. _____ a déclaré que la demanderesse semblait bien intégrée au sein du bureau et qu'elle avait assumé à certaines occasions seule le service et effectué des remplacements, sans manifester de mauvaise humeur.

- L'art. 16 du Statut (résiliation par la Municipalité) dispose que la Municipalité ne peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois qu'en cas de violation d'obligations légales, contractuelles ou résultant du cahier des charges (let. a), de manquements répétés dans les prestations ou attitudes contraires à la bonne marche du service (let. b) d'inaptitude ou incapacité à effectuer un travail convenu ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur (let. c), de disparition de l'une des conditions d'engagement fixée par le contrat (let. d) ou en cas de suppression d'emploi (let. e).

- L'art. 17 du Statut dispose que, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat, la résiliation pour les motifs énumérés à l'art. 16 let. a à d doit être précédée d'un avertissement écrit et ne peut être décidée par la Municipalité qu'après une enquête administrative et audition du collaborateur, celui-ci devant être entendu et pouvant se faire assister.

Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments ni à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

c) La recourante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle sa baisse de motivation serait établie au moins en partie. Elle fait valoir que cet élément n'a été constaté directement que par le témoin P._____, qui est toujours au service de l'intimée, ce qui rend sans portée son témoignage. Toutefois, l'appréciation de ce témoignage par les premiers juges se fonde également sur les déclarations de la recourante qui a reconnu avoir ressenti un "coup de froid" après la réponse négative faite à sa demande relative aux absences liées à la maladie de son enfant. L'appréciation nuancée des premiers juges peut ainsi être confirmée.

4. a) La recourante soutient que le congé litigieux est abusif. Elle fait valoir que ses prétentions en paiement de ses absences dues à la maladie de son fils étaient fondées, que le "coup de froid" qu'elle a ressenti face au refus de ces prétentions ne saurait justifier le congé en cause, car provoqué par une violation par l'intimée de ses obligations contractuelles, et que le motif véritable du congé est le fait qu'elle n'a pas renoncé à ces prétentions, ainsi que l'atteste la mention d'un caractère procédurier dans le rapport du 3 juin 2009.

b/aa) L'art. 336 CO, qui constitue la limite au principe de la liberté de résilier le contrat de travail, concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques. La liste qui y figure n'est pas exhaustive. La jurisprudence en effet admet d'autres

situations constitutives d'un tel abus, qui doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5; 131 III 535 c. 4.2).

bb) A teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., 2004, n. 7 ad art. 336 CO, p. 253; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, 1996, n. 24 ad art. 336 CO, pp. A 563-564; Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, p. 547; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail / Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 p. 797, c. 2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1).

cc) Selon la jurisprudence, s'il n'est pas nécessaire que le motif abusif ait été seul à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre le motif abusif et le congé signifié au travailleur (TF 4A_341/2007 du 7 février 2008, c. 2.1; TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, publié in SJ 1995, p. 797; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., 2010, n° 1.13 ad art. 336 CO, pp. 268). En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de la partie de résilier le contrat (TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, c. 3.1). Lorsque plusieurs motifs ont concouru à la résiliation, celle-ci est abusive lorsque, sans le motif proscrit, les rapports de travail n'auraient pas été rompus (Rehbinder, Berner Kommentar, 1992, n. 11 in fine ad art. 336 CO, p. 93; TF, arrêt du 11 novembre 1993, Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1994, p. 198), lorsque ce motif a donné lieu directement à la résiliation ou lorsqu'il avait à tout le moins une importance telle qu'à son défaut le congé n'aurait pas été donné (Streiff/von Kaenel, Arbeitsrecht, 6^{ème} éd., 2006. n. 20 ad art. 336 CO, pp. 697-698; Fritz, Les nouvelles dispositions sur le congé dans le droit du contrat de travail, 1988, p. 23; Bersier, La résiliation abusive du contrat de travail, Revue Suisse de Jurisprudence [RSJ] 1993, pp. 313 ss, spéc. p. 319). Selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJ] 1996, p. 253; Repertorio di giurisprudenza patria [Rep.] 1994, p. 349).

En application de l'article 8 CC (Code civil du 10 décembre 1907; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître

comme non réel le motif avancé par l'employeur. Toutefois, si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1 et références). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (AG Basel-Stadt, arrêt du 23 novembre 1992, JAR 1994, p. 200). De même en ce qui concerne le lien de causalité, la jurisprudence admet un allègement du fardeau de la preuve, la simple vraisemblance étant suffisante, lorsque existe entre le licenciement et l'état de fait allégué une coïncidence particulièrement troublante (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.18 ad art. 336 CO, p. 269) à moins que l'employeur ne prouve la pertinence du motif qu'il invoque (Brunner/ Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO, p. 254 et références).

dd) Selon l'art. 335b al. 2 CO, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois. Toutefois l'art. 342 al. 1 let. a CO réserve notamment les dispositions des communes concernant les rapport de travail de droit public, sauf en ce qui concerne les art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO. Il en résulte que le droit public peut prévoir un temps d'essai plus long et la doctrine admet que la résiliation du contrat dans les six premiers mois avec un délai de congé d'un mois est compatible avec l'art. 335c CO (Staehelin/Vischer, op. cit., n. 12 ad art. 335b CO, p. A521; Streiff/von Kaenel, op. cit., n. 3 ad art. 335b CO, p 619).

Selon la jurisprudence et la doctrine, le temps d'essai doit donner aux parties la possibilité de faire connaissance, ce qui est nécessaire à l'établissement d'un rapport de confiance. Il permet aux parties d'évaluer si les attentes réciproques sont remplies et de choisir, sur la base de circonstances concrètes, de s'engager ou non pour une longue période. Le droit de résilier à bref délai le contrat durant le temps d'essai est l'expression de la liberté contractuelle. Avant la conclusion du contrat, l'employeur peut librement choisir lequel des candidats il

engagera. De même, le travailleur choisit librement de postuler à un emploi déterminé. Cette liberté s'étend durant le temps d'essai en ce sens que les parties au contrat choisissent librement d'un engagement de longue durée sur la base des connaissances réciproques acquises durant cette période. Dans la mesure où la résiliation poursuit ce but du temps d'essai, elle comporte une part d'arbitraire qui ne saurait être qualifiée d'abusives. Cette part d'arbitraire est la conséquence de la liberté des parties de s'engager ou non sur une longue période (ATF 134 III 108 c. 7.1.1 et références, résumé in SJ 2008 I 298; ATF 129 III 124 c. 1). Aussi, même si, en principe, un congé donné durant le temps d'essai peut être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO, il convient de déterminer dans le cas concret si un congé remplissant les conditions de cette disposition ou apparaissant abusif dans le cadre d'un rapport ordinaire, n'apparaît pas admissible au regard du but du temps d'essai (ATF 134 III 108 précité c. 7.1).

En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet, en se référant à la jurisprudence susmentionnée, que lorsque le statut de fonctionnaire ne prévoit aucun motif de licenciement pour le temps d'essai, partant ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Elle dispose à cet égard d'un très large pouvoir d'appréciation et, même si elle est soumise aux principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire, le grief d'arbitraire ne saurait être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont inexistantes ou lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé. En revanche l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (TF 1C_341/2007 du 6 février 2008 c. 2.2).

c) En l'espèce, dans la communication du 3 juin 2009, des réserves ont été émises quant au niveau d'engagement personnel et de

motivation de la recourante. Le contenu de cette communication a été examiné avec la recourante lors de l'entretien du 15 juin 2009. Les motifs donnés par l'intimée à l'appui du congé litigieux sont le fait que ses attentes n'avaient pas été remplies et la baisse de motivation de la recourante. Cette baisse de motivation a été établie en partie, de sorte que l'on ne saurait considérer ce motif comme un prétexte. En outre, la motivation de l'employée apparaît comme un élément pertinent et suffisant dans la décision de ne pas poursuivre les rapports contractuels, ce d'autant que les possibilités de résilier le contrat par la suite auraient été réduites par les art. 16 et 17 du Statut. On ne saurait en outre considérer que l'intimée a commis un abus de droit en invoquant ce motif : à la différence du cas de mobbing, cas où la jurisprudence a admis que l'employeur invoquait abusivement une baisse de rendement pour justifier le congé (cf. ATF 125 III 70 c. 2a), un refus non juridiquement fondé d'accorder une prestation n'a pas automatiquement pour suite une baisse de motivation du travailleur. On peut en effet attendre dans ce cas de celui-ci qu'il maintienne son engagement personnel nonobstant le litige. Il n'est enfin pas ressorti de l'instruction que la contestation par la recourante de son obligation de compenser les absences dues à la maladie de son enfant et sa manière de contester dite obligation aient été le facteur déterminant sur le congé litigieux. Dans ces circonstances le congé litigieux n'apparaît pas abusif au sens de l'art. 336 CO, ce d'autant plus qu'il a été donné durant le temps d'essai. Il est en outre également admissible au regard de la jurisprudence en matière de droit public.

Le recours doit être rejeté sur ce point.

5. La recourante soutient que les principes généraux du droit public sont applicables et que son droit d'être entendu a été violé en ce sens qu'elle ignorait le but exact de l'entretien du 15 juin 2009, pensant qu'il avait pour objet son évaluation en fin de temps d'essai, et qu'elle ignorait que l'intimée allait rendre une décision sur la poursuite des rapports de travail sur la base d'éléments apportés au cours de l'entretien.

Elle déduit de cette violation que le congé doit être considéré comme abusif pour ce motif.

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999; RS 101) et, en droit administratif cantonal, par l'art. 33 LPA-VD (loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; RSV 173.36) comprend notamment celui d'être informé en temps utile de l'objet de la procédure et de s'exprimer sur les arguments et les moyens de preuves invoquées par l'autorité. En revanche, il ne découle pas de cette garantie que l'autorité doive attirer l'attention sur le caractère décisif d'un fait qui leur est connu, ni sur l'appréciation qu'elle va donner aux faits, aux preuves, aux arguments fournis et commentés par le requérant lui-même, ni sur les motifs de la future décision. Il suffit que les parties connaissent les faits allégués, les preuves apportées et les dispositions légales dont l'application est envisagée (Moor, Droit administratif, vol. II, 2^{ème} éd., 2002, pp. 281-282 et références).

En l'espèce, la recourante reconnaît avoir su avant l'entretien du 15 juin 2009, que celui-ci avait pour objet son évaluation de fin de temps d'essai. Elle ne prétend pas avoir ignoré la teneur de l'art. 11 du Statut. Elle ne pouvait donc ignorer que cet entretien pouvait avoir pour issue la résiliation de son contrat de travail, quand bien même aucune remarque ne lui avait été formulée auparavant au sujet de son travail. La recourante ne conteste en outre pas qu'elle a pu s'exprimer sur la communication du 3 juin 2009 et le grief de baisse de motivation formulé à son égard. Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de considérer que son droit d'être entendu a été respecté, celui-ci n'impliquant pas que l'intimée l'informe sur la possibilité de mettre fin au contrat ni sur les motifs de la décision à intervenir.

Le congé litigieux ne saurait donc être considéré comme abusif pour ce motif et le recours doit être rejeté sur ce point.

6. La recourante fait grief aux premiers juges de n'avoir fait figurer dans le certificat de travail aucune appréciation sur la qualité de son travail et sur son comportement, en violation de l'art. 330a al. 1 CO.

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés. Si, après avoir reçu le certificat, le travailleur estime que son contenu est faux ou incomplet, il peut ouvrir action en rectification auprès du tribunal compétent. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (TF 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 c. 7.1 et références).

En l'espèce, le certificat établi par les premiers juges est muet sur l'appréciation du travail de la recourante et de son comportement, contrairement à ce qu'exige la jurisprudence susmentionnée. Toutefois, l'on ne saurait considérer que la recourante a établi que son projet était conforme à la réalité. Sur la base de la communication du 3 juin 2009 et des déclarations à l'audience du témoin P._____, il y a lieu de considérer

comme établi que la recourante a donné satisfaction dans l'exécution de ses tâches, effectuées avec indépendance et efficacité, qu'elle a fait preuve de flexibilité de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues, qu'elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et qu'elle a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué.

Le recours doit être admis dans cette mesure.

7. En conclusion, le recours doit être admis très partiellement et le jugement réformé dans le sens des considérants.

Obtenant dans une grande mesure gain de cause, l'intimée a droit à des dépens réduits de deuxième instance, fixés à 1'000 fr. (art. 91 et 92 CPC-VD; art. 2 al. 1 ch. 33, art. 3 et 5 ch. 2 TAv [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens]).

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 aLJT, p. 257 et références).

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 est partiellement admis.

- II. Le jugement est réformé au chiffre II de son dispositif comme il suit :

II. La défenderesse Commune d'J._____, par son syndic [...], fournira à la demanderesse F._____, sous dix jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail dont le contenu sera le suivant :

" Par la présente, nous certifions que Madame F._____, née le [...] 1974, a travaillé à mi-temps au sein du Bureau des étrangers et du Contrôle des habitants de la Commune d'J._____ en qualité d'employée d'administration du 1^{er} janvier au 31 juillet 2009.

Durant cette période, ses principales tâches étaient les suivantes :

- Réception clientèle et conseils y.c. téléphones ;
- Contacts avec les différents services et institutions (SPOP, assurances sociales, etc.) ;
- Etablissement de divers documents (pièces d'identités - permis de séjour/travail) ;
- Traitement des arrivées, départs et autres mutations des administrés ;
- Etablissement de diverses attestations ;
- Correspondances diverses ;
- Gestion du courrier (distribution et traitement) ;
- Tenue de caisse et contrôle ;
- Petite comptabilité (manuscrite) concernant les encaissements ;
- Contrôle des factures du SPOP ;

- Transfert des mutations ;

Madame F._____ s'est acquittée de ses tâches à notre satisfaction, avec indépendance et efficacité. Elle a fait preuve de flexibilité et de disponibilité, notamment pour remplacer d'autres collègues.

Elle a entretenu de bonnes relations tant avec les administrés qu'avec ses collègues et supérieurs et a su s'adapter à l'environnement dans lequel elle a évolué.

Madame F._____ nous quitte en date du 31 juillet 2009.

Depuis cette date, Madame F._____ est libre de tout engagement professionnel à notre égard, si ce n'est celui résultant du secret de fonction.

Nous remercions Madame F._____ de sa collaboration et lui présentons nos meilleurs vœux pour son avenir professionnel.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic

Le secrétaire

[...]

[...]"

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. L'arrêt est rendu sans frais.

IV. La recourante F._____ doit verser à l'intimée Commune d'J._____ la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 30 mars 2011

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 Eric Cerottini (pour F. _____),
- Me Jacques Haldy (pour Commune d'J. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure 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 l'Est vaudois.

Le greffier :