

Le manquement reproché à la travailleuse (avoir omis d'ouvrir le dialogue avec son patron sur la raison pour laquelle il ne lui avait pas retourné son certificat de travail, avant de se tourner vers le responsable du magasin pour le faire signer), **n'était pas constitutif d'un juste motif** de licenciement immédiat (c. 5.3.3).

Bien qu'un procès en délivrance d'un certificat portant sur la formulation de celui-ci puisse s'avérer complexe en raison des preuves à apporter concernant les prestations du travailleur, son attitude et son tempérament, la situation est identique dans l'action en rectification, dans laquelle le travailleur supporte le fardeau de la preuve de ce qu'il demande de corriger dans son certificat de travail. Quant au principe selon lequel le choix de la formulation du certificat de travail appartient à l'employeur, celui-ci est de toute façon limité par le principe selon lequel le certificat doit être complet et exact. Le travailleur qui conclut à la délivrance d'un certificat de travail dont il propose la formulation, facilite la détermination de l'employeur ainsi qu'une éventuelle conciliation portant sur son contenu. En revanche, **le travailleur ne peut pas être contraint sous peine d'irrecevabilité de formuler un texte lorsqu'il introduit une action en délivrance d'un certificat de travail**; la délivrance et la composition de celui-ci restant une obligation de l'employeur (c. 6.1.4).

Note AW : Le Tribunal fédéral semble ici assouplir sa jurisprudence concernant les actions relatives au certificat de travail : tant l'action en délivrance simple que l'action en délivrance d'un certificat de travail au contenu déterminé sont possibles. Le travailleur n'est donc pas obligé de formuler d'emblée le contenu intégral du certificat. En outre, un débat sur la formulation de « pleine et entière satisfaction » reste possible, contrairement à ce qu'avait pu faire croire un arrêt antérieur.

Composition

Mmes les Juges fédérales
Jametti, Présidente, Hohl et May Canellas.
Greffier : M. Botteron.

Participants à la procédure

A. Sàrl,
représentée par Me Boris Heinzer, avocat,
recourante,

contre

1. B.,
représentée par Me Yann Oppliger, avocat,

2. Caisse de chômage C.,
intimées.

Objet

Contrat de travail, licenciement immédiat injustifié (art. 337 CO), action en délivrance d'un certificat de travail (art. 330a CO);

recours contre l'arrêt rendu le 20 décembre 2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (P320.034979-220545, 630).

Faits :

A.

A.a. Le 1^{er} juillet 2014, B. (ci-après: la travailleuse, la demanderesse) a été engagée par D. SA, dont l'administrateur unique avec signature individuelle est E., en tant que "secrétaire/support de vente" pour une durée indéterminée, à un taux de 60 %. La travailleuse a résilié son contrat de travail pour le 31 mars 2017, puis été réengagée par la même société le 8 mai 2017, pour une durée indéterminée, à un taux de 80 %.

Par contrat de travail du 20 décembre 2018, la travailleuse a été engagée dès le 1^{er} janvier 2019 à un taux de 80 % par A. Sàrl (ci-après: l'employeuse, la défenderesse, la recourante), dont l'administrateur unique est également E.. Son salaire mensuel brut à 80 % était de 4'000 fr., payé en 12 mensualités. Le délai de résiliation était de deux mois pour la fin d'un mois, de la deuxième à la neuvième année de service.

Depuis le 27 novembre 2020, D. SA est devenue F. SA.

La travailleuse a toujours exercé son travail depuis le magasin de U., dont le responsable était G.. E. y disposait d'un bureau, mais ne s'y rendait pas tous les jours de la semaine, voire ne s'y présentait que peu selon les périodes.

A.b. En raison du changement de son lieu de travail de U. à Y. prévu au début de 2020, la travailleuse, qui ne souhaitait pas travailler à Y., a demandé le 6 janvier 2020 qu'un certificat de travail intermédiaire lui soit délivré. Il a été convenu, entre elle et E., qu'elle se chargerait de lui en fournir un projet. Dans les jours qui ont suivi, la travailleuse a rédigé son certificat de travail et l'a enregistré sur son poste de travail professionnel.

Les parties divergent sur la question de savoir si le projet de certificat de travail a été soumis ou non à E.. La travailleuse soutient qu'elle le lui a déposé sur son bureau à U., tandis que E. conteste l'avoir vu. E. n'a pas signé le certificat de travail.

A.c. Voulant entreprendre rapidement des démarches pour trouver un nouvel emploi, la travailleuse a demandé à G., en sa qualité de responsable du magasin de U., qu'il signe son certificat de travail intermédiaire daté du 7 janvier 2020, ce qu'il a fait. G. ne disposait toutefois pas du pouvoir de représenter la société inscrit au registre du commerce.

Le 18 mars 2020, E. a découvert par hasard l'existence du certificat de travail signé par G..

A.d. Par courrier recommandé du même jour, E. a adressé à la travailleuse une lettre faisant état de sa découverte du certificat de travail à propos duquel il précise qu'il a été "établi par [les] soins [de la travailleuse] et sans en avoir informé au préalable [l'] employeur et pire [que la travailleuse a] falsifié la signature valable de [son] employeur". Le courrier précise encore que les faits reprochés sont extrêmement graves, qu'il s'agit d'un faux dans les titres et que l'employeuse se réserve le droit d'entreprendre des poursuites judiciaires. L'employeuse a donc résilié le contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave, invoquant que les agissements mentionnés avaient totalement rompu le lien de confiance.

La travailleuse a retiré le courrier recommandé le 21 mars 2020.

G. a également été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

La travailleuse a tenté de joindre E. par téléphone à plusieurs reprises, sans succès. Elle a tenté d'entrer dans le magasin, mais les cylindres avaient été remplacés. Elle a contesté son licenciement à répétitions, par message Whatsapp du 21 mars 2020, par lettre du 22 mars 2020, ainsi que par courrier électronique du 25 mars suivant.

A.e. Au cours des rapports de travail, la travailleuse n'a jamais fait l'objet d'un avertissement et la qualité de son travail n'a jamais été contestée.

A.f. Pour le mois de mars, la travailleuse a reçu un salaire de 2'321 fr. brut ainsi que des allocations familiales.

B.

Par requête en conciliation du 25 mars 2020, puis, suite à l'échec de celle-ci, par demande du 3 septembre 2020 dirigée contre l'employeuse, la travailleuse a conclu à ce que son licenciement soit déclaré injustifié, au paiement de 10'000 fr. à titre de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2020, vacances comprises, au paiement de 16'000 fr. au titre d'indemnités pour licenciement immédiat sans justes motifs, et à la délivrance d'un certificat de travail selon un modèle formulé par ses soins, et joint au bordereau déposé avec son acte.

La Caisse de chômage C. s'est subrogée à la travailleuse, à concurrence d'un montant net de 9'833 fr. avec intérêts à 5 % l'an, correspondant aux indemnités de chômage et allocations versées à la travailleuse pour la période de mars à mai 2020.

Par jugement du 23 septembre 2021, le Tribunal de prud'hommes du Tribunal d'arrondissement de Lausanne a condamné l'employeuse à payer à la travailleuse un montant brut de 9'678 fr. 90 sous déduction du montant net pour lequel la caisse de chômage était subrogée, soit 8'793 fr. 90, à payer ce dernier montant directement à la Caisse de chômage C., à payer à la travailleuse un montant net de 12'000 fr. à titre d'indemnités pour licenciement immédiat sans juste motif, ainsi qu'à lui délivrer un certificat de travail reproduit dans son dispositif, dont la teneur correspondait à celle du modèle produit par la demanderesse, à la différence près que la date d'entrée en fonction en avait été corrigée. Le tribunal a statué sans frais et condamné la défenderesse au paiement de dépens à la demanderesse. Par arrêt du 20 décembre 2022, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a confirmé le jugement. Ses motifs seront repris dans les considérants en droit du présent arrêt.

C.

Contre cet arrêt, qui lui a été notifié le 3 janvier 2023, la défenderesse a interjeté un recours en matière civile au Tribunal fédéral le 25 janvier 2023. Elle conclut à sa réforme en ce sens que la demande soit rejetée avec suite de dépens, subsidiairement que l'arrêt attaqué soit annulé et renvoyé à la cour cantonale pour nouvelle décision au sens des considérants. Elle invoque une violation des art. 337 CO et de l'art. 330a CO. Selon elle, le licenciement immédiat était justifié et la travailleuse ne devrait pas obtenir le certificat de travail qu'elle avait proposé en procédure, ou à tout le moins un certificat faisant état de l'exécution de son travail à la "pleine et entière satisfaction" de l'employeuse.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet du recours.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie défenderesse qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), contre un arrêt final (art. 90 LTF), rendu sur appel par le Tribunal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF), dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 140 III 86 consid. 2, 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 139 I 22 consid. 2.3; 137 III 580 consid. 1.3; 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5) ou ont été établies en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

2.3. En vertu du principe de l'épuisement des griefs, le recours n'est ouvert qu'à l'encontre des décisions rendues par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 al. 1 LTF), ce qui signifie que les voies de droit cantonales doivent avoir été non seulement utilisées sur le plan formel, mais aussi épuisées sur le plan matériel (ATF 143 III 290 consid. 1.1). Lorsque l'autorité de dernière instance cantonale peut se limiter à examiner les griefs régulièrement soulevés, le principe de l'épuisement matériel veut que les griefs soumis au Tribunal fédéral aient déjà été invoqués devant l'instance précédente (arrêts 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1; 4A_40/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.2 et les arrêts cités).

3.

La recourante conteste encore à ce stade le caractère injustifié du licenciement immédiat retenu par la cour cantonale. Elle ne remet en revanche pas en cause le montant de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié alloué par la cour cantonale, qui s'élève à 12'000 fr., équivalant à trois mois de salaire.

Est également encore litigieux, le contenu du certificat de travail que la recourante a été condamnée à délivrer à la travailleuse.

4.

La recourante invoque d'abord une appréciation arbitraire des preuves par la cour cantonale en ce sens qu'elle aurait retenu à tort que les tâches du responsable du magasin de U., G., pouvaient être source de confusion pour la travailleuse qui lui aurait alors demandé par erreur de signer son certificat de travail.

Dans la mesure où la cour cantonale a considéré que le licenciement immédiat était injustifié indépendamment du fait que la travailleuse s'était tournée vers le responsable du magasin pour faire signer son certificat de travail (consid. 5.3 ci-dessous), l'éventuelle confusion de la travailleuse quant à l'étendue des responsabilités et droits de signature du responsable du magasin n'a pas d'effet sur le résultat de l'arrêt attaqué. Le grief d'appréciation arbitraire des preuves est donc infondé.

5.

La recourante invoque une violation de l'art. 337 CO. Selon elle, la cour cantonale a méconnu le droit lorsqu'elle a considéré que le comportement de la travailleuse ne justifiait pas un licenciement immédiat.

5.1.

5.1.1. L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2; 117 II 72 consid. 3; arrêts 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1; 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3).

Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1).

La résiliation doit intervenir "immédiatement", soit après un délai de réflexion raisonnable (arrêt 4A_393/2020, précité, consid. 4.1.1 et la référence citée).

5.1.2. A raison de son obligation de fidélité, le travailleur doit sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et par conséquent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice économiquement (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1; 117 II 560 consid. 3a; arrêt 4A_297/2016 du 17 novembre 2016 consid. 4.3.1). Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat (art. 321a al. 3 CO). L'obligation de fidélité complète l'obligation de travailler en ce sens qu'elle confère au travail un but, des objectifs: la défense des intérêts de l'employeur (ATF 140 V 521 consid. 7.2.1). Le devoir de fidélité, sous son aspect positif, comprend un devoir d'information et de renseignements à charge du travailleur, qui l'astreint notamment à avertir l'employeur d'éventuels dommages imminents, des perturbations dans l'exécution du travail et d'autres irrégularités ou abus (arrêt 4A_297/2016, précité, consid. 4.3.1 et les références citées).

Un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé (arrêt 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 4.1).

5.1.3. Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A_35/2017, précité, consid. 4.1 et les références citées).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c; arrêt 4A_177/2023 du 12 juin 2023 consid. 3.1.3; 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées).

Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale; il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en

matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans les circonstances de l'espèce, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 138 III 252 consid. 2.1; 137 III 303 consid. 2.1.1; 136 III 278 consid. 2.2.1).

5.2. Selon l'arrêt attaqué, les parties se sont mises d'accord sur le fait que la travailleuse se chargerait d'écrire elle-même un projet de certificat de travail et qu'elle le soumettrait à son employeur. Le manquement reproché à la travailleuse est le suivant: sans réponse de E. après lui avoir soumis son projet pour signature, elle s'est adressée au responsable du magasin de U., G., afin qu'il signe son certificat de travail, ceci sans en avertir au préalable celui-là.

La cour cantonale a considéré que la travailleuse n'a pas agi de manière irréprochable. La travailleuse, qui ignorait si E. avait ou non pris connaissance du certificat, aurait dû s'enquérir auprès de lui de la raison pour laquelle il ne le lui avait pas retourné, et non se tourner alors vers son collègue G. pour le lui faire signer. Procéder hâtivement dans ses démarches en vue de retrouver un nouvel emploi ne permettait pas de justifier le recours de la travailleuse aux services du responsable du magasin sans en informer son patron. Elle aurait plutôt dû faire preuve de transparence envers E. et l'informer qu'elle projetait de faire signer son certificat de travail par G. s'il n'était pas en mesure de le faire dans un délai raisonnable.

Selon la cour cantonale, ce manquement n'était néanmoins pas suffisant pour justifier un licenciement immédiat. En effet la travailleuse et son patron entretenaient d'excellentes relations professionnelles jusqu'à l'événement litigieux. De plus, la travailleuse n'avait pas eu la volonté de dissimuler l'existence de ce certificat de travail puisqu'elle l'avait établi et enregistré sur son ordinateur professionnel, là où E. l'a effectivement découvert.

Enfin, la travailleuse n'avait pas non plus d'intention malveillante dans l'établissement de ce certificat, puisque, à part quelques erreurs, le contenu du certificat n'était ni mensonger, ni propre à lui procurer l'un ou l'autre avantage au détriment de l'employeuse.

L'ensemble de ces circonstances devait conduire E. à éclaircir la situation et entendre la travailleuse avant de la licencier de manière immédiate.

5.3.

5.3.1. Le grief de la recourante, qui soutient que la cour cantonale a injustement minimisé la portée des écarts de la travailleuse, se fonde sur un état de fait qui diffère de celui établi par la cour cantonale. En effet, la recourante tente de faire admettre que la travailleuse aurait eu la volonté de se favoriser sur le marché du travail en indiquant dans le certificat litigieux une date antérieure à celle du début de son activité, en mentionnant des tâches dont elle n'avait pas effectivement la charge, et en indiquant un autre employeur que celui qui était le sien (en l'occurrence, "D." au lieu de "A. Sàrl"). Or, la cour cantonale a retenu que la travailleuse n'avait pas eu une telle volonté dans l'établissement de son certificat et que ses erreurs quant à la durée des rapports de travail - dont le début indiqué correspondait à son engagement auprès de la société D. -, et quant à la compétence de G. de le signer, étaient dues à une certaine confusion. La recourante n'en démontre pas l'arbitraire.

5.3.2. Pour le surplus en droit, la recourante soutient que l'établissement d'un tel certificat de travail "dans son dos" était de nature à anéantir le rapport de confiance entre les parties, au point que la poursuite des rapports de travail ne pouvait pas être exigée d'elle. La cour cantonale a confirmé le raisonnement du Tribunal de prud'hommes, qui avait considéré que la travailleuse n'avait pas violé son obligation de fidélité. Or, c'est l'éventuelle violation de cette obligation de fidélité au sens de l'art. 321a al. 1 CO, en tant que manquement aux obligations du travailleur, qui doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance indispensable aux rapports de travail. Sans violation de son devoir de fidélité, la travailleuse n'a pas manqué à ses obligations. Le rapport de confiance ne peut par conséquent pas être anéanti. La recourante ne s'en prenant pas à l'application de l'art. 321a al. 1 CO,

elle ne remet pas en cause l'absence de violation du devoir de fidélité de la travailleuse. Il ne peut donc pas y avoir anéantissement du rapport de confiance entre les parties.

5.3.3. En tout état de cause, la recourante ne démontre nullement que la cour cantonale aurait violé son pouvoir d'appréciation en jugeant que, dans les circonstances de l'espèce, le manquement reproché à la travailleuse, à savoir d'avoir omis d'ouvrir le dialogue avec son patron sur la raison pour laquelle il ne lui avait pas retourné son certificat de travail avant de se tourner vers le responsable du magasin de U., n'était pas constitutif d'un juste motif de licenciement immédiat. En tant qu'il ne s'en prend pas à l'utilisation par la cour cantonale de son pouvoir d'appréciation, le grief de la recourante doit être rejeté.

5.4. Au vu de ce qui précède, le grief de violation de l'art. 337 CO doit être rejeté.

6.

La recourante invoque une violation de l'art. 330a CO en lien avec sa condamnation à délivrer à la travailleuse un certificat de travail.

6.1.

6.1.1. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi. Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1).

6.1.2. L'action en délivrance du certificat de travail, qui est une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3) se distingue de l'action en rectification du certificat de travail (arrêt 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). La première est ouverte au travailleur qui n'a pas obtenu de certificat de travail de son employeur, tandis que la seconde vise à obtenir la modification du certificat de travail délivré, dont le contenu ne reflète pas la réalité, notamment parce qu'il est lacunaire, inexact, trompeur ou ambigu (arrêt 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; DAVID AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (édit.) 2e éd. 2022, n° 49 ad art. 330a CO).

Dans l'action en rectification du certificat de travail, le travailleur doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (arrêt 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2 et les références citées). 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 (arrêts 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

6.1.3. Dans l'action en délivrance du certificat de travail, la possibilité pour le travailleur d'en formuler lui-même le texte est controversée.

L'ATF 129 III 177 envisage l'hypothèse dans laquelle le travailleur reçoit un certificat de travail au terme d'une action en délivrance, dont la formulation ne lui convient pas, ce qui l'amène à ouvrir action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3).

L'arrêt 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 précise que "tant l'action en délivrance que celle en rectification doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises".

Dans plusieurs arrêts, le Tribunal fédéral n'a rien objecté au fait que le travailleur avait lui-même formulé un certificat de travail dans sa demande en délivrance de celui-ci, cette possibilité ne lui étant

toutefois pas contestée par sa partie adverse (cf. not. arrêts 4A_327/2023 du 18 janvier 2024 Faits B.a; 4A_505/2018 du 3 juin 2019 Faits B.a; 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 Dispositif ch. 2.4; 4A_205/2016 du 23 juin 2016 Faits B.a; 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 faits B.; 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 faits B.).

Une partie de la doctrine a interprété l'ATF 129 III 177 comme prescrivant une démarche en deux étapes : le travailleur qui ne dispose pas de certificat de travail, devrait d'abord ouvrir action en délivrance d'un certificat de travail, puis, après réception de celui-ci, l'éventuelle action en rectification avec formulation des modifications demandées (BORIS ETTER, in *Arbeitsvertrag*, Etter/Facincani/Sutter (édit.), 2021, n° 70 ad art. 330a CO; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in *Basler Kommentar Obligationenrecht I*, 7e éd. 2020, n° 10 ad art. 330a CO; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n° 5 ad art. 330a CO; OLIVIER SUBILIA/JEAN-LOUIS DUC, *Droit du travail, éléments de droit suisse*, 2010, n° 16 ad art. 330a CO; AURÉLIEN WITZIG, *Droit du travail*, 2018, n. 980).

Certains auteurs préconisent que le travailleur qui n'a jamais reçu de certificat de travail puisse conclure à la délivrance d'un certificat dont il établit lui-même le texte, en application par analogie des règles dégagées pour l'action en modification du certificat. Ainsi, le travailleur pourrait conclure à la délivrance du certificat de travail dont il dépose en annexe une formulation (DAVID AUBERT, in *Commentaire du contrat de travail*, Dunand/Mahon (édit.) 2e éd. 2022, n° 47 ad art. 330a CO; FRANÇOIS BOHNET, *Actions civiles*, Vol. II: CO, §39 n° 5; BORIS ETTER, in *Arbeitsvertrag*, Etter/Facincani/Sutter (édit.), 2021, n° 70 ad art. 330a CO; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in *Basler Kommentar Obligationenrecht I*, 7e éd. 2020, n° 10 ad art. 330a CO; OLIVIER SUBILIA/JEAN-LOUIS DUC, *Droit du travail, éléments de droit suisse*, 2010, n° 16 ad art. 330a CO).

6.1.4. Bien qu'un procès en délivrance d'un certificat portant sur la formulation de celui-ci puisse s'avérer complexe en raison des preuves à apporter concernant les prestations du travailleur, son attitude et son tempérament (ADRIAN VON KAENEL, in *Arbeitsrecht*, Portmann/von Kaenel (édit.), 2018, n° 23.22), la situation est identique dans l'action en rectification, dans laquelle le travailleur supporte le fardeau de la preuve de ce qu'il de mande de corriger dans son certificat de travail (arrêts 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2; 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5).

Quant au principe selon lequel le choix de la formulation du certificat de travail appartient à l'employeur (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1), celui-ci est de toute façon limité par le principe selon lequel le certificat doit être complet et exact (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1).

Le travailleur qui conclut à la délivrance d'un certificat de travail dont il propose la formulation, facilite la détermination de l'employeur ainsi qu'une éventuelle conciliation portant sur son contenu. En revanche, le travailleur ne peut pas être contraint sous peine d'irrecevabilité de formuler un texte lorsqu'il introduit une action en délivrance d'un certificat de travail; la délivrance et la composition de celui-ci restant une obligation de l'employeur (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7e éd. 2012, n° 5 ad art. 330a CO).

L'autorité de la chose jugée du jugement dans un tel cas dépendra des conclusions prises et du complexe des faits dans l'action en délivrance du certificat de travail (cf. ATF 139 III 126 consid. 3; 116 II 783 consid. 2a). Si le travailleur a conclu à la délivrance d'un certificat de travail avec un contenu déterminé, il ne pourra pas introduire ensuite d'action en rectification du certificat de travail obtenu, le contenu de celui-ci ayant acquis autorité de la chose jugée. Si le travailleur a seulement conclu à la délivrance d'un certificat de travail, il pourra engager ensuite une action en rectification si le contenu de celui-ci ne le satisfait pas, soit parce qu'il contient des erreurs, des lacunes, soit parce qu'il est trompeur ou ambigu (ATF 129 III 177 consid. 3.2).

6.2.

6.2.1. En l'espèce la travailleuse demanderesse a fait valoir son droit à se voir remettre "un certificat de travail élogieux et selon le modèle figurant sous bordereau". En annexe à sa demande, elle a joint un certificat de travail succinct, formulé par ses soins, portant sur la durée de ses rapports de travail et faisant notamment état d'un travail exécuté "à la pleine et entière satisfaction" de son employeur. Dans sa réponse, la défenderesse a contesté cet allégué sans développement : dans sa motivation, elle s'en est uniquement prise au contenu du certificat de travail signé par G., mais ne s'est aucunement déterminée sur le certificat déposé en annexe de la demande et dont la demanderesse concluait à la délivrance.

La défenderesse a appelé du jugement la condamnant à délivrer à la travailleuse le certificat de travail déposé par celle-ci. Elle a soulevé un grief visant à en modifier le contenu. Elle s'est toutefois bornée à contester devoir y mentionner que la travailleuse avait exécuté ses tâches à la "pleine et entière satisfaction" de l'employeuse, compte tenu du motif de licenciement qu'elle a invoqué. La cour cantonale a considéré que le fait que la travailleuse avait travaillé à la pleine et entière satisfaction de l'employeuse n'était pas une indication trompeuse. De plus, la défenderesse n'avait pas proposé elle-même de formulation claire ni de conclusions précises en modification du certificat.

6.2.2. Au stade du recours en matière civile, la recourante soulève que la demanderesse n'était pas fondée à proposer une formulation du certificat de travail, dès lors qu'elle a introduit une action en délivrance du certificat de travail et non une action en modification de celui-ci. Elle invoque l'ATF 129 III 177 et le principe selon lequel le choix de la formulation du certificat appartient à l'employeur.

De plus, la recourante invoque qu'au vu du motif de licenciement, la cour cantonale ne pouvait pas la condamner à délivrer un certificat de travail faisant état d'une exécution du travail par la travailleuse à "la pleine et entière satisfaction" de l'employeuse, sans violer l'art. 330a CO.

6.3. Le grief de la recourante ne saurait prospérer. D'abord, la recourante se contredit lorsqu'elle soutient, d'une part, que la demanderesse ne pouvait pas formuler une proposition de texte dans une action en délivrance du certificat de travail, et, d'autre part, qu'elle s'en prend à la motivation de la cour cantonale, en invoquant que "ce n'est pas à l'employeur de proposer une formulation, mais bien au travailleur qui entend obtenir la délivrance d'un certificat d'une teneur déterminée". Il appartenait en effet à l'employeuse de contester le contenu du certificat de travail proposé par la travailleuse dans sa réponse en première instance en formulant clairement ses griefs à l'encontre de celui-ci, ce qu'elle n'a pas fait.

Ensuite, quant à son argument selon lequel la mention d'un travail exécuté "à la pleine et entière satisfaction" de l'employeur ne peut être admis que restrictivement, et en tout cas pas dans le cas d'espèce au vu du motif de licenciement, la prémisse sur laquelle elle se fonde (la fabrication, dans le dos de l'employeuse, d'un certificat de travail, justifiant un licenciement immédiat) a été écartée plus haut, le motif du licenciement ne justifiant pas que celui-ci soit immédiat. Au surplus, la recourante n'a jamais contesté que la travailleuse, dans l'exécution de son travail, lui a donné "pleine et entière satisfaction", ce qui signifie que, pour la recourante, la travailleuse a bien fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne (arrêts 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 4; 4A_177/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Il n'y a donc pas lieu de revenir sur le contenu du certificat admis par la cour cantonale, qui mentionnait que le travail de la travailleuse avait donné à l'employeuse "pleine et entière satisfaction".

Enfin, la recourante ne démontre pas avoir présenté son argument selon lequel le travailleur n'est pas fondé à proposer une formulation dans le cadre d'une action en délivrance du certificat de travail, devant la cour cantonale. Elle présente ainsi une argumentation nouvelle ne satisfaisant pas au principe d'épuisement matériel des griefs (consid. 2.3 ci-dessus).

Pour autant que recevable, son grief doit donc être rejeté.

7.

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté aux frais de la recourante. Celle-ci versera une indemnité de dépens à l'intimée (art. 66 al. 1 et 68 al. 1-2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr. sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 1'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 5 février 2024

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Botteron