

En tant que droit formateur, la **résiliation** doit reposer sur une **manifestation de volonté claire et dépourvue d'incertitudes** ; si la volonté réelle d'une partie ne peut pas être établie, la volonté de l'employeur de résilier ou non doit être interprétée selon le **principe de la confiance** ; en l'espèce, l'utilisation, dans le courrier litigieux, de l'indicatif futur ne permet pas d'inférer une volonté claire et univoque de licencier mais se comprend plutôt comme la volonté d'avertir d'une résiliation à venir (c. 3).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Klett, Présidente, Hohl et Berti, juge suppléant.

Greffier : M. Piaget.

Participants à la procédure

A., représentée par
Me Estelle Chanson,
recourante,

contre

B. Sàrl, représentée par
Me Jean-Christophe Oberson,
intimée.

Objet

contrat de travail, résiliation, arbitraire dans l'appréciation des preuves,

recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 14 avril 2014.

Faits :

A.

Par contrat de travail du 21 janvier 2006, C. Sàrl a engagé dès le 21 août 2006 A. (ci-après: l'employée) en qualité de vendeuse pour son magasin de Lausanne. Son travail était de 40 heures par semaine pour un revenu mensuel brut de 4'400 fr. Le délai de résiliation était d'un mois pour le même jour du mois suivant (complètement d'office: art. 105 al. 2 LTF).

Durant l'année 2009, l'employée a diminué son taux d'activité à 80%.

Par avenant du 19 novembre 2010, le contrat de travail de l'employée a été transféré de la société C.

Sàrl à la société B. Sàrl (ci-après: l'employeuse) et l'employée a été engagée en qualité de responsable de magasin à 80% pour un revenu mensuel brut de 4'000 fr., soit 5'000 fr. à 100%.

Le 14 juillet 2011, l'employée a accouché de son deuxième enfant et a, depuis lors, été en congé maternité. A la suite de cette naissance, elle a indiqué à son employeuse souhaiter reprendre son activité à 50% après son congé maternité, soit dès le 20 octobre 2011.

Le 3 août 2011, le représentant de l'employeuse lui a répondu ce qui suit:

" (...) Nous acceptons votre demande ce jusqu'au 31 décembre 2011.

Vous comprendrez aisément qu'il n'est pas possible d'assumer le poste de responsable de boutique tel que votre contrat le mentionne avec un taux d'activité de 50%.

Nous mettrons donc un terme à votre contrat pour l'échéance du 31 décembre 2011.

Lors de votre reprise (...) d'activité nous sommes ouverts à discuter selon votre besoin d'une collaboration différente selon le taux d'activité que vous souhaitez exercer et le poste que nous pourrions alors vous proposer avec les conditions afférentes (...). "

Après le retour au travail de l'employée, les parties sont convenues de modifier son contrat à partir du 1er janvier 2012 en ce sens qu'elle quittait son poste de responsable pour occuper à nouveau la fonction de vendeuse à 50% pour un salaire de base de 4'600 brut à 100%.

Les fiches de salaire de l'employée des mois d'octobre et novembre 2011 mentionnent sous la rubrique " date de sortie " la date du 31 décembre 2011.

Par courrier du 28 novembre 2011, l'employée a indiqué ce qui suit à l'employeuse:

" (...) Suite à votre dernier décompte salaire du mois de novembre 2011, j'ai remarqué que le salaire a été calculé sur une base de 4'600 CHF brut alors que jusque à (sic) la fin du mois de décembre 2011, je suis toujours rémunérée sur une base de 5'000 CHF brut.

Comme convenu est (sic) attesté par votre courrier du 3 août 2011, mon contrat actuel en tant que responsable de boutique avec un salaire de 5'000 CHF brut prendra fin le 31 décembre 2011, date à laquelle mon nouveau contrat en tant que vendeuse avec un salaire de 4'600 CHF brut entrera en vigueur.

(...), je vous prie de procéder aux corrections et de versé (sic) le solde résiduel sur mon compte bancaire. (...)"

Le 13 décembre 2011, l'employeuse a reconnu son erreur, s'en est excusée et a informé son employée qu'elle apporterait la correction nécessaire lors du versement du salaire de décembre 2011. Elle a également indiqué ce qui suit:

" (...) Pour faire suite à notre courrier du 3 août 2011 et le vôtre du 28.11, nous vous confirmons la résiliation de votre contrat de travail pour le 31 janvier 2012. (...)

(...) Par ailleurs, nous ne pouvons pas à ce jour vous confirmer qu'un nouveau contrat sera établi par la suite contrairement à ce que vous mentionnez dans votre courrier. En effet, la conjoncture économique nous impose de prendre des dispositions de restrictions du personnel et nous ne pourrions vous apporter une décision définitive à ce sujet qu'autour du 15 janvier 2012 (...). "

Le 17 décembre 2011, l'employée s'est opposée à son licenciement, invoquant le caractère abusif du congé donné le 3 août 2011 pendant son congé maternité.

Le 22 décembre 2011, le représentant de l'employeuse lui a répondu que le congé lui avait été donné le 13 décembre 2011, soit au-delà du délai de protection, qu'il s'était borné à l'informer, dans sa

lettre du 3 août 2011, qu'ils discuteraient de son taux d'activité dès le 1er janvier 2012, mais qu'en l'état, au vu de la conjoncture, il ne pouvait pas la garder à son service que ce soit à 50% ou à 80%.

Le 3 janvier 2012, le représentant de l'employeuse et l'employée ont eu un entretien durant lequel le premier a proposé à la seconde un poste de vendeuse à un taux de 80%, pour un revenu mensuel brut de base de 4'600 fr. (à 100%).

Le 7 janvier 2012, l'employée a réitéré son opposition au congé et a proposé à l'employeuse de continuer à travailler à un taux de 80% et aux mêmes conditions salariales qu'avant son congé maternité.

Par courrier du 19 janvier 2012, le représentant de l'employeuse a maintenu le congé et pris acte du fait que l'employée refusait sa proposition du 3 janvier 2012.

B.

Par demande présentée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, l'employée a conclu à ce que l'employeuse soit reconnue sa débitrice d'un montant de 16'200 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 janvier 2012.

L'employeuse, par réponse du 16 août 2012, a conclu au rejet de la demande.

Par jugement du 19 décembre 2013, le Tribunal de prud'hommes a admis partiellement la demande, dit que la défenderesse est la débitrice de la demanderesse et lui doit avec effet immédiat paiement des montants de 7'500 fr., montant net, plus intérêts à 5% l'an à compter du 1er février 2012, et de 200 fr., montant brut, plus intérêts à 5% l'an à compter du 1er février 2012, débouté les parties de toutes autres conclusions, et rendu le jugement sans frais ni dépens.

La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois, par arrêt du 14 avril 2014, a admis l'appel formé par l'employeuse et, réformant le jugement des premiers juges, rejeté la demande dans sa totalité, l'arrêt étant rendu sans frais et l'employée devant verser à sa partie adverse la somme de 1'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

C.

L'employée exerce un recours en matière civile et un recours constitutionnel subsidiaire contre l'arrêt de la Cour civile du 14 avril 2014. Elle conclut, avec suite de frais et dépens, à sa réforme et à ce que le jugement rendu le 19 décembre 2013 par le Tribunal de prud'hommes soit confirmé.

L'intimée conclut au rejet des deux recours avec suite de frais et dépens.

Considérant en droit :

1.

1.1. En cas de recours contre une décision finale, la valeur litigieuse est déterminée par les conclusions restées litigieuses devant l'autorité précédente (art. 51 al. 1 let. a LTF), en l'occurrence la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois.

Devant le premier juge, la demanderesse a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui

verser 16'200 fr. (montant brut). Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande et condamné la défenderesse à verser à la demanderesse les montants de 7'500 fr. (montant net) et de 200 fr. (montant brut). La défenderesse a formé un appel auprès de la Cour d'appel civile; elle a conclu à ce que la demande de sa partie adverse soit intégralement rejetée. Seuls les montants de 7'500 fr. et de 200 fr., retenus par les premiers juges, étaient ainsi encore en cause devant l'instance cantonale supérieure. Partant, la valeur litigieuse minimale requise par l'art. 74 al. 1 let. a LTF (15'000 fr.) en matière de droit du travail n'étant pas atteinte, le recours en matière civile n'est pas ouvert, étant précisé que l'on ne se trouve dans aucun des cas prévus par l'art. 74 al. 2 LTF.

Le recours en matière civile étant irrecevable, le recours constitutionnel subsidiaire, également formé par la recourante, est, sous réserve de respecter les exigences inhérentes à cette voie de droit, ouvert (cf. art. 113 LTF).

1.2. Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions en paiement et qui a un intérêt juridique à l'annulation ou à la modification de la décision (art. 115 LTF), le recours déposé dans le délai (art. 117 et 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi, est en principe recevable, puisqu'il est dirigé contre un arrêt final (art. 117 et 90 LTF) rendu par un tribunal cantonal supérieur statuant sur recours (cf. art. 113 LTF).

1.3. Le recours subsidiaire ne peut être interjeté que pour violation des droits constitutionnels (art. 116 LTF). Le Tribunal fédéral ne peut examiner la violation d'un droit de rang constitutionnel que si le grief a été invoqué et suffisamment motivé dans l'acte de recours (art. 117 et 106 al. 2 LTF; ATF 134 I 83 consid. 3.2 p. 88; 133 III 439 consid. 3.2 p. 444).

Dans son recours constitutionnel subsidiaire, la recourante invoque une appréciation arbitraire des preuves (art. 9 Cst.), ainsi qu'une violation arbitraire de l'art. 8 CC. Ces griefs, d'ordre constitutionnel, sont recevables.

S'agissant des griefs soulevés dans le recours en matière civile, déclaré irrecevable, la Cour de céans ne saurait les traiter dans le cadre de l'examen du recours constitutionnel subsidiaire. L'intitulé erroné de l'écriture ne doit certes pas nuire à son auteur, mais seulement pour autant que les conditions de recevabilité du recours qui aurait dû être interjeté soient réunies (ATF 138 I 367 consid. 1.1 p. 370). Or, lorsqu'elle vise la violation des art. 336 et 336a CO, ainsi que des art. 1, 18 et 322 CO, la recourante ne formule aucun grief d'ordre constitutionnel, de sorte que le recours ne peut être " converti " en tant qu'il porte sur ces points (cf. arrêt 4A_338/2013 du 2 décembre 2013 consid. 1.2).

S'agissant du moyen tiré de l'établissement manifestement inexact et incomplet des faits, ainsi que celui qui porte sur le fardeau de la preuve, ceux-ci ont été repris par la recourante dans son recours constitutionnel subsidiaire (cf. supra); ils n'est donc pas douteux qu'ils peuvent être examinés dans ce cadre (cf. encore infra consid. 3.2).

1.4. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 118 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que s'ils ont été établis en violation d'un droit constitutionnel (art. 118 al. 2 et 116 LTF), ce que la partie recourante doit invoquer avec précision (art. 117 et 106 al. 2 LTF).

2.

Les premiers juges ont considéré que le courrier du 3 août 2011 adressé par l'employeuse à l'employée contenait une résiliation des rapports de travail et que cette résiliation était nulle car signifiée pendant une période de protection. S'agissant de la résiliation intervenue le 13 décembre 2011, ils ont estimé qu'elle constituait des représailles à la suite des revendications salariales présentées par l'employée. Ils ont dès lors octroyé à l'employée une indemnité équivalant à trois mois de salaire pour congé abusif.

Quant aux magistrats cantonaux, ils retiennent en substance que le courrier daté du 3 août 2011 ne contient aucune résiliation du contrat de travail de l'employée. Ils observent que l'employeuse informait celle-ci qu'elle acceptait de réduire son taux d'activité à 50% à compter de sa reprise d'activité à l'issue de son congé maternité jusqu'au 31 décembre 2011 et qu'elle mettrait fin à son contrat pour cette date. L'employeuse ne mettait ainsi pas fin aux rapports de travail en date du 3 août 2011, la phrase topique étant rédigée au futur (" Nous mettrons donc un terme à votre contrat pour l'échéance du 31 décembre 2011 "), mais informait l'employée que son contrat de travail ne pouvait perdurer aux conditions souhaitées, soit à 50%, au-delà du 31 décembre 2011 et qu'elle était, dans la mesure de ses possibilités, prête à discuter d'une autre forme de collaboration. S'agissant de la résiliation du 13 décembre 2011, les juges cantonaux ont indiqué qu'elle ne pouvait être qualifiée de congé-représailles. Certes, l'employée avait fait état d'une erreur de calcul concernant son salaire et exigé que cela soit corrigé en sa faveur, mais il ne s'agissait pas là du motif qui a conduit à son licenciement. Ils ont établi que l'employée avait été licenciée pour des motifs économiques. Cela étant, ils ont admis l'appel et rejeté sa demande.

3.

3.1. La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir apprécié les preuves de manière arbitraire (art. 9 Cst.), ce qui aurait eu pour conséquence de conduire les juges précédents à nier le caractère abusif de son licenciement par l'intimée. Elle soutient en particulier que, dans le courrier du 3 août 2011, l'employeuse avait bien exprimé sa volonté de résilier le contrat de travail de l'employée, et non seulement fait état d'une perspective future.

3.2. A titre liminaire, on peut observer que l'art. 336c CO présuppose l'existence d'une résiliation communiquée par l'employeur (cf. art. 336c al. 1 CO; entre autres auteurs: Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7e éd. 2012, no 2 ad art. 336c CO p. 1069). **Celui qui résilie un contrat exerce un droit formateur, qui, en raison de ses effets pour le cocontractant, doit reposer sur une manifestation de volonté claire et dépourvue d'incertitudes** (ATF 135 III 441 consid. 3.3 p. 444).

En l'espèce, il s'agit donc de savoir si, dans sa lettre du 3 août 2011, l'employeuse a manifesté, de manière claire et univoque, sa volonté de mettre un terme au contrat de travail de son employée. **Savoir si l'on est en présence (ou non) d'une résiliation est affaire d'interprétation de la volonté de l'employeuse selon le principe de la confiance, lorsque la volonté réelle n'a pas pu être établie.** L'interprétation selon le principe de la confiance consiste à établir le sens que, d'après les règles de la bonne foi, une partie pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 135 III 410 consid. 3.2 p. 413; 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1). Cette interprétation

objective doit partir du texte du contrat et examiner ensuite celui-ci dans son contexte, en tenant compte de toutes les circonstances qui ont précédé ou accompagné sa conclusion (ATF 131 III 377 consid. 4.2 p. 382; 119 II 449 consid. 3a p. 451), à l'exclusion des événements postérieurs (arrêt 4A_219/2012 du 30 juillet 2012 consid. 2.5 publié in RSDIE 2013 p. 447).

On comprend que l'employée, en invoquant l'arbitraire dans l'appréciation des preuves, tente en réalité de démontrer une application arbitraire de la théorie de la confiance. La recevabilité de son moyen sous cet angle est douteuse (cf. art. 116 LTF et supra consid. 1.3). Le grief ne résiste quoi qu'il en soit pas à l'examen (cf. infra consid. 3.3).

3.3. Il résulte en effet des constatations cantonales que, **par l'utilisation du futur, l'employeuse entendait informer son employée que son contrat de travail ne pouvait perdurer aux conditions souhaitées (soit à 50% au-delà du 31 décembre 2011), qu'elle ne pourrait que mettre un terme à la relation contractuelle et qu'elle était, dans la mesure de ses possibilités, prête à discuter d'une autre forme de collaboration.**

L'emploi du terme " donc ", contrairement à ce que pense la recourante, ne modifie en rien le contenu du courrier du 3 août 2011 et le constat qu'en tire la cour précédente (selon lequel la résiliation est évoquée à titre d'information, dans une perspective future).

S'agissant du courrier du 13 décembre 2011 (" [...] nous vous confirmons la résiliation de votre contrat pour le 31 janvier 2012 "), il s'agit d'un événement postérieur à la manifestation de volonté examinée (du 3 août 2011) et il est exclu d'en tenir compte. Le même sort doit être réservé au contenu du courriel du 24 novembre 2011 (la recourante tire argument de la prétendue absence de ce courriel du dossier), à l'existence de fiches de salaire indiquant comme " date de sortie " le 31 décembre 2011, ainsi qu'à la lettre du 19 janvier 2012 adressée à l'employée par l'employeuse, en particulier de l'extrait suivant: " Si nous t'avons prévenue en août 2011 que nous comptions rompre notre collaboration au terme de ton congé maternité, après le délai de protection, c'était simplement par respect envers toi. Il nous paraît, en effet, plus sympathique de ne pas prévenir les gens au dernier moment afin qu'ils aient un maximum de temps pour trouver des solutions ". Même à considérer que ce dernier extrait (auquel l'employée semble donner une grande importance) pourrait être pris en compte, on ne voit pas en quoi il confirmerait la thèse de l'employée. **On comprend de bonne foi que l'employeuse confirme une nouvelle fois avoir prévenu l'employée d'une future résiliation, mais, dans cet extrait, on ne distingue aucun indice qui permettrait d'inférer la notification, claire et univoque, d'un licenciement déjà en date du 3 août 2011.**

La critique soulevée par la recourante est dès lors infondée.

On notera enfin, s'agissant du résultat auquel parvient la cour cantonale (absence de caractère abusif du licenciement), qu'il ne peut être taxé d'arbitraire. La thèse de la recourante selon laquelle l'employeuse a voulu " se " débarrasser " d'une employée qui venait d'accoucher de son deuxième enfant " paraît d'ailleurs peu vraisemblable puisque, selon les constatations cantonales, l'employeuse a proposé à l'employée un nouveau poste le 3 janvier 2012.

3.4. La recourante fait également état d'une violation arbitraire de l'art. 8 CC. Elle reproche à la cour cantonale en particulier d'avoir violé de manière crasse les règles sur la répartition du fardeau de la

preuve.

Le moyen tombe à faux. Dès lors que la cour cantonale s'est forgée une conviction s'agissant du motif réel (question de fait) à l'origine de la résiliation, il n'y a, contrairement à ce que pense la recourante, plus de place pour une application de l'art. 8 CC qui concerne le fardeau de la preuve.

4.

Il résulte des considérations qui précèdent que le recours en matière civile est irrecevable et que le recours constitutionnel subsidiaire doit être rejeté.

Les frais et les dépens sont mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours en matière civile est irrecevable.

2.

Le recours constitutionnel subsidiaire est rejeté.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

4.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 1'000 fr. à titre de dépens.

5.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile.

Lausanne, le 6 octobre 2014

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

La Présidente : Klett

Le Greffier : Piaget