

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 juin 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Giroud et Mme Charif Feller
Greffière : Mme Tille

Art. 321a al. 1, 337c CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **T._____ SA**, à [...], intimée, contre le jugement rendu le 15 avril 2014 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **O._____**, à [...], requérante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 15 avril 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande (I), dit que T._____ SA est la débitrice d'O._____ et lui doit immédiat paiement des montants bruts de 12'000 fr. 35 et 430 fr. 15, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2012, sous déduction des charges sociales obligatoires (II), dit que T._____ SA est la débitrice d'O._____ et lui doit immédiat paiement de la somme nette de 2'000 fr. plus intérêts à 5 % l'an dès le 3 juillet 2012 (III), débouté les parties de toutes autres conclusions (IV), rendu le jugement sans frais (V) et dit que T._____ SA versera à O._____ le montant de 1'500 fr. à titre de dépens (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que la résiliation immédiate du contrat de travail de la demanderesse O._____, signifiée le 3 juillet 2012 par T._____ SA, ne se fondait sur aucun juste motif. En effet, le premier motif, relatif aux « fautes de comportement » de la demanderesse, était trop général pour que l'on puisse en déduire la rupture irrémédiable des liens de confiance. Si ce motif devait se rapporter aux « pauses cigarettes », même si l'employeur avait prié l'employée d'y mettre un terme, on ignorait s'il avait assorti sa demande d'un avertissement avec menace de licenciement. S'il s'agissait de l'emprunt d'argent sans remboursement au personnel, voire de l'encaissement d'un demi-loyer sans rétrocession pour le compte de la société [...] SA (recte : [...] SA), l'employeur avait échoué à rapporter cette preuve. Quant au comportement inapproprié avec la clientèle, les premiers juges ont retenu qu'il ne justifiait pas une résiliation immédiate, seuls le contremaître K._____ et le propriétaire des locaux S._____ ayant décrit l'employée respectivement comme froide et distante avec les clients, pour l'un, et non sympathique et faisant preuve d'une certaine rudesse avec les clients, pour l'autre. S'agissant du second motif de licenciement de la demanderesse, soit les absences répétées de celle-ci, les premiers juges ont considéré qu'il était avéré qu'elle arrivait fréquemment en retard, mais elle n'avait jamais reçu de mise en garde écrite ou orale de la part de

ses supérieurs avec menace de résiliation. Le tribunal a dès lors retenu que le motif de licenciement résidait en réalité dans l'absentéisme (seize jours en deux mois) sans certificat médical. Toutefois, la dernière absence reprochée remontait à la période allant du 31 mai au 6 juin 2012, soit la période durant laquelle la demanderesse avait donné son congé avant de reprendre normalement ses activités le 7 juin 2012. Ayant attendu le 3 juillet 2012 pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat en invoquant ce motif, l'employeur avait agi tardivement. En l'absence de contrat écrit, la demanderesse avait ainsi droit, dès lors qu'elle se trouvait dans sa première année de travail, à des dommages-intérêts équivalant à son salaire ainsi que sa part au treizième salaire jusqu'au 31 août 2012, représentant le montant total brut de 12'000 fr. 36. Les premiers juges ont en outre fixé à 2'000 fr. le montant de l'indemnité pour atteinte à la personnalité subie par la demanderesse du fait de son licenciement immédiat. Quant à la prétention de la demanderesse en paiement de ses vacances, les premiers juges ont considéré que la demanderesse pouvait prétendre à un solde de vacances de 480 fr. 15, correspondant aux 6,68 jours auxquels elle avait droit diminués des jours où elle avait manqué sans que son incapacité de travail ne soit clairement établie.

B. Par acte du 15 mai 2014, T. _____ SA a formé appel contre ce jugement, concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et à sa réforme en ce sens qu'O. _____ soit déboutée de toutes ses conclusions, et à ce qu'une juste indemnité lui soit allouée à titre de dépens de première instance. Subsidiairement, elle conclut au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. La demanderesse O._____, née le [...] 1973, est titulaire notamment d'un diplôme supérieur en gestion de la restauration délivré par l'Ecole hôtelière de Lausanne. Il ressort de son curriculum vitae qu'entre 2002 et 2010, elle a successivement exercé les fonctions suivantes : « executive manager » auprès de l'hôtel [...], à [...] (1999-2002), assistante manager de l'homme d'affaires [...], à [...] (2002-2003), « hotel manager » à l'hôtel [...], à [...] (2003-2006), directrice et aide administrative pour les camps d'été « [...]», à [...] (2006), assistante du directeur financier de la société [...] SA (2006-2007), secrétaire-comptable auprès du garage des [...], à [...] (2007-2008), assistante de direction de l'hôtel [...], à [...] (2009), et responsable de la régie des stands du [...] festival (2010).

La défenderesse T._____ SA, dont le siège se trouve à [...], a pour but social tous travaux liés à la construction et à la rénovation, en particulier la peinture et les réfections de façades. A.R._____ en est l'administrateur unique, et son frère B.R._____ le directeur.

2. Au mois d'avril 2012, la défenderesse a fait paraître une annonce dans la presse en vue de trouver une assistante de direction. Le 30 avril 2012, la demanderesse, alors au chômage, s'est présentée pour un entretien d'embauche.

Le lendemain, soit le 1^{er} mai 2012, la demanderesse O._____ est entrée au service de la défenderesse en qualité de secrétaire. Les parties n'ont pas passé de contrat écrit.

3. Par sms envoyé le 3 mai 2012 à 18h28, la demanderesse a averti A.R._____ qu'elle arriverait en retard le lendemain en raison d'un rendez-vous important qu'elle avait avancé au maximum, et a sollicité de discuter avec lui de son contrat et de son salaire, expliquant qu'elle avait reçu une proposition d'un autre employeur.

4. Le 22 mai 2012, la demanderesse a signé, pour le compte de [...] SA, société sise à la même adresse que la défenderesse et dont le

directeur est A.R._____, une quittance en faveur d'une dénommée [...], attestant que le montant de 600 fr., correspondant au loyer d'un demi-mois, avait été reçu.

5. Le 24 mai 2012, par sms envoyé à 8h07, la demanderesse a prévenu A.R._____ qu'elle aurait une heure de retard.

Par sms du 31 mai 2012 envoyé à 6h46, la demanderesse a informé A.R._____ qu'elle était malade et ne viendrait pas travailler.

6. Par lettre recommandée du 1^{er} juin 2012, la demanderesse a informé la défenderesse qu'elle cesserait de travailler pour elle, invoquant le fait qu'elle n'avait pas reçu de contrat de travail écrit et que son salaire du mois de mai ne lui avait pas encore été versé.

Le même jour, elle a informé la défenderesse par e-mail qu'elle serait absente pour plusieurs jours en raison d'une grippe intestinale. Elle s'exprimait notamment en ces termes :

« Je suis désolée mais voilà, il y avait un peu trop pour moi et du coup je suis tombée malade...

En effet, je me suis fait engagée [sic] par vous du jour au lendemain et du [sic] m'organiser à la dernière minute, j'ai fait la demande à ma conseillère ORP pour une ACIT, qu'elle a accepté... Mais cela comprends [sic] une formation de votre part que je n'ai pas eu car me me suis retrouvée dès le premier jour seule ! (...)

Je sais que vous n'avez pas apprécié mes divers retard [sic], mais il faut savoir aussi que tous les midis je reste au travail et avance dans le travail, mon papa ayant un gros problème de santé il est vrai que j'avais passé une nuit terrible et malheureusement pas entendu mon réveil ! (...)

Je vois que je n'ai pas encore reçu mon salaire et ayant actuellement plusieurs propositions d'emplois intéressantes et surtout sûr [sic] je pense vous faire parvenir ma lettre démission [sic]»

Le 6 juin 2012, par sms adressé à A.R._____, la demanderesse a requis le paiement de son salaire et a demandé si la défenderesse avait « trouvé quelqu'un ».

Par e-mail du même jour, la demanderesse a écrit à C.R._____, contremaître auprès de la défenderesse et frère de A.R._____, qu'elle s'excusait pour son comportement mais qu'elle venait d'apprendre que son père souffrait d'un cancer. Elle disait avoir réellement été malade les jeudi et vendredi qui précédaient. Elle souhaitait désormais s'investir dans son travail, mais ayant eu plusieurs propositions, avec un salaire meilleur, elle hésitait à changer d'emploi. Elle espérait toutefois qu'une solution soit trouvée pour qu'elle reste dans l'entreprise. Enfin, elle demandait à ce que son salaire lui soit payé, son compte bancaire étant bloqué.

Le 7 juin 2012, la demanderesse a écrit à A.R._____ le sms suivant :

« Juste un petit mot pour vous dire que Je [sic] sors de mon rdv avec ma conseillère elle est ok pour refaire l'aide pour vous et annuler la demande pour mon nouveau job ! Je serai la [sic] donc demain il faut que l'on parle que tout soit correcte [sic] pour vous et pour moi ! Pour que l'on puisse collaborer longtemps ensemble... Merci à demain »

La demanderesse a dès lors repris son poste le lendemain.

7. Dans un e-mail du 30 juin 2012 adressé à A.R._____, la demanderesse s'est notamment exprimée en ces termes :

« Vous m'avez demandé de revenir je l'ai fait alors que j'avais signé un contrat ou [sic] je gagnais 500.- f de + et ou je travaillais 8h00 et à Vevey !!!! Je l'ai annulé pour être correcte.

Depuis j'essaye de vous parler ! Comment voulez-vous que je sois motivée à 100% ??

En effet il y a 4 semaines vous m'aviez dit être d'accord pour tout... et depuis impossible de vous parler pour signer mon contrat !

Vous m'avez demandé d'arriver à l'heure chose que j'essaye de faire et depuis ce jour je le suis ! Hier vous m'avez engueulée devant tout le monde que j'allais fumer toutes les 20 min ! Je pense que nous sommes majeur et vacciné ! et nous pouvons parler... sans crier je ne suis pas parfaite et vous non plus, je fume en règle générale 2 cigarettes dans la matinée et de même l'après-midi soit toute [sic] les 1h30 environs [sic] et non 20 min ! Si quelque chose vous dérange vous pouvez m'en parler ! Et non en parler à tout le monde sauf à moi comme mes jours manqués sur mon salaire !

(...)

Si je calcule sur une année avec le 80 % du chômage sur 6'000.- brut vous allez me payer 3'600.- brut par mois ! et vous traînez [sic] pour signer ? Pourquoi ? Ils vont vous les refuser, je ne vous comprends pas !

Tout ce que vous me demandez je le fais toujours dans la journée, je n'ai jamais arnaqué et toujours travaillé pour mon employeur si vous appelez [sic] mes anciens employeurs vous le constaterez !
(...) »

Le 2 juillet 2012 à 11h31, la demanderesse a envoyé un sms à A.R. _____ lui indiquant qu'elle avait « un souci » et ne pourrait pas venir, précisant qu'elle prendrait son congé sur ses jours de vacances. A.R. _____ lui a répondu en ces termes : « Vous êtes vraiment pas correct [sic] !! Vous allez comprendre !! »

8. Le 3 juillet 2012, K. _____, employé de la défenderesse, a annoncé oralement à la demanderesse son licenciement avec effet immédiat, ce que A.R. _____ lui a confirmé un peu plus tard.

Par lettre recommandée du même jour, la défenderesse, sous la plume de A.R. _____, a licencié la demanderesse avec effet immédiat « pour des raisons de faute de comportement et absences injustifiées ».

La demanderesse a contesté son licenciement par lettre recommandée du 9 juillet 2012.

9. Selon les bulletins de salaire des mois de mai et juin 2012, datés respectivement des 31 mai et 30 juin 2012, la demanderesse a perçu un salaire mensuel brut de 6'000 fr. 18, part au treizième salaire comprise, soit un salaire mensuel net de 5'132 fr. 17. Il ressort par ailleurs de ces deux bulletins que la demanderesse n'a pris aucun jour de vacances, son solde s'élevant à vingt-cinq jours ouvrables.

10. Le 6 décembre 2012, O. _____ a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne à l'encontre de la défenderesse, concluant, sous suite de frais et dépens, à ce qu'elle soit condamnée à lui verser le montant de 20'528 fr. 68 avec intérêts à 5 % l'an dès le 3 juillet 2012.

Par réponse du 16 janvier 2013, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, principalement à l'irrecevabilité de la demande, et subsidiairement à son rejet.

La demanderesse s'est déterminée le 1^{er} mai 2013.

Une première audience de jugement a eu lieu le 1^{er} octobre 2013, au cours de laquelle la demanderesse a pris une conclusion supplémentaire tendant au paiement par la défenderesse du montant de 1'710 fr. 65 à titre d'indemnité pour vacances non compensées durant les rapports de travail.

Trois témoins ont en outre été entendus lors de cette audience.

Le témoin S._____, propriétaire des locaux occupés par la défenderesse et administrateur de [...] SA, dont le directeur est A.R._____, se rendait souvent dans les locaux de la défenderesse car son bureau se trouvait à proximité. Il a déclaré que la demanderesse était une mauvaise employée, souvent en retard le matin, et qui n'était « pas fraîche » lorsqu'elle arrivait. Elle multipliait les pauses cigarette d'une durée de quinze à vingt minutes durant la journée, et s'enfermait pour cela dans la cuisine, avec la fenêtre ouverte. Selon ce témoin, la demanderesse se montrait « plutôt rude » avec la clientèle. Il avait par ailleurs entendu dire qu'elle empruntait des avances de quelques centaines de francs dans la caisse de la société. Il lui arrivait de demander un dossier à la demanderesse, mais il ne lui avait jamais demandé d'encaisser un loyer pour sa société. Toutefois, il ne lui semblait pas qu'un demi-loyer ait manqué sur le compte de l'année 2012, et on le lui aurait du reste fait remarquer.

Le témoin E._____ était secrétaire auprès de la société [...] SA, dont A.R._____ est administrateur et qui se trouve en face des bureaux de la défenderesse. Elle avait travaillé pour la défenderesse trois

à quatre jours par semaine de mi-avril à fin juin 2012, mais avait été absente du 5 au 26 mai 2012. Ce témoin a confirmé que la demanderesse arrivait parfois en retard. Elles prenaient des pauses cigarette généralement ensemble, durant une dizaine de minutes. Elle a été étonnée du licenciement de la demanderesse qui, selon elle, travaillait bien. Elle a confirmé que la demanderesse prenait parfois ses pauses de midi à son bureau. Elle avait entendu des rumeurs selon lesquelles la demanderesse avait emprunté de l'argent dans la caisse, mais ignorait si elles étaient fondées.

Le témoin [...] a été l'employeur de la demanderesse en 2007 et 2008. Elle était secrétaire dans son garage. Il a déclaré qu'il avait dû la licencier pour des motifs économiques, alors qu'elle travaillait bien et était rarement en retard. Elle avait un bon contact avec les clients et ne lui avait jamais semblé être sous l'emprise de l'alcool.

Une seconde audience s'est tenue le 17 mars 2014, au cours de laquelle trois autres témoins ont été entendus.

Le témoin [...] a indiqué qu'elle avait travaillé en qualité de secrétaire pour la défenderesse durant le mois d'avril 2012, et que les rapports de travail avaient pris fin durant son temps d'essai. Elle n'avait jamais travaillé avec la demanderesse. Elle ne se souvenait pas d'avoir vu une caisse contenant de l'argent liquide dans les locaux de la société.

Le témoin K. _____ a travaillé pour la défenderesse durant quatre ans, en qualité de contremaître et peintre en bâtiments. Il était parti de son plein gré en 2013 et n'était pas en litige avec la défenderesse. Il a déclaré que la demanderesse arrivait souvent cinq à trente minutes en retard le matin, invoquant généralement des problèmes de trafic. Elle sortait fréquemment fumer une cigarette, ce qui lui avait été reproché par A.R. _____. Le témoin a en outre expliqué qu'un jour, alors que la demanderesse était une fois encore arrivée en retard, il lui a lui-même signifié son licenciement. Il ne se souvient toutefois pas si A.R. _____ lui avait demandé de le faire. Durant le premier mois de l'activité de la

demanderesse, il s'était plaint auprès de A.R._____ du fait qu'elle était trop stressée. Il trouvait en outre qu'elle était distante avec la clientèle. Ce témoin a également déclaré que l'entreprise tenait une caisse dans laquelle A.R._____ mettait 100 fr. à 200 fr. pour divers achats, notamment des timbres. La secrétaire était chargée de tenir cette caisse. Il ignorait toutefois s'il y manquait de l'argent et si la demanderesse avait emprunté de l'argent à d'autres personnes dans l'entreprise.

Le témoin C.R._____ est contremaître auprès de la défenderesse depuis 2007. Il est le frère de l'administrateur et du directeur de la société. Selon ce témoin, après deux à trois semaines de travail, la demanderesse arrivait systématiquement avec une à deux heures de retard le matin. Elle sortait toutes les dix minutes pour fumer une cigarette. Elle semblait manquer de sommeil, ce dont plusieurs clients s'étaient plaints. Il n'avait rien à dire au sujet de son travail. Par ailleurs, la demanderesse lui avait emprunté de l'argent à deux reprises, soit une fois 50 fr. et une fois 100 francs. Elle ne lui avait jamais rendu les 50 fr. qu'elle lui devait. Tous les jours, la demanderesse était invitée à changer de comportement et à cesser de s'absenter pour fumer à l'extérieur. Il ignorait pourquoi elle avait été réengagée le 6 juin 2012. Ce témoin a également déclaré qu'il y avait une petite caisse contenant de petites sommes. Il avait cependant remarqué qu'il manquait de l'argent dans cette caisse.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions s'élève à 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272]).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, en l'occurrence la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]), dans les

trente jours à compter de la notification de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

3. a) L'appelante T. _____ SA soutient qu'elle disposait de justes motifs pour licencier l'intimée O. _____ avec effet immédiat. Elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu de graves fautes de comportement de la part de celle-ci, alors qu'il ressortait clairement de l'instruction, dont notamment des témoignages de C.R. _____, K. _____ et S. _____, qu'elle s'absentait très fréquemment de son poste de travail pour ses pauses cigarette. Or, ces fautes de comportement, de moyenne gravité, avaient été systématiquement répétées par l'intimée malgré les avertissements donnés par son employeur, de sorte qu'elles constituaient en définitive un juste motif de licenciement. S'agissant du second motif de licenciement, soit les absences injustifiées de l'intimée, l'appelante soutient qu'elle a été absente durant seize jours et qu'elle arrivait systématiquement en retard à son poste, ce qui ressort de plusieurs témoignages et des sms qu'envoyait l'intimée. Or, ses retards lui avaient été systématiquement reprochés. Enfin, l'appelante soutient que le salaire élevé de l'intimée constituait également la preuve qu'un comportement

irréprochable était attendu d'elle, ce qui aurait dû être pris en compte par les premiers juges, de même que le fait que l'intimée avait fréquemment changé d'employeurs et connu plusieurs périodes de chômage, preuves de son instabilité professionnelle.

b) Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels 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 (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (cf. Brunner/Bühler/Waeber, op. cit., art. 337c CO n. 1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e éd., Zurich/Bâle/Genève, art. 337 CO n. 3 et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 124 III 25 c. 3c). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 c. 4.1 p. 31; ATF 130 III 213 c. 3.1 p. 221). En outre, le délai de réflexion laissé à l'employeur après la survenance des faits propres à entraîner le licenciement avec effet immédiat est estimé à deux à trois jours ouvrables (Aubert, Commentaire romand CO I, n. 11 ad art. 337 CO).

S'agissant plus spécialement du nombre, du contenu et de la portée des avertissements, la doctrine s'exprime de façon nuancée. Le Tribunal fédéral a estimé qu'il n'existait pas de critère absolu dans ce domaine, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances. Sont décisives, dans chaque cas particulier, notamment la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des

manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c p. 157).

Les manquements comme les arrivées tardives, les courtes absences, etc., constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, Commentaire romand CO I, 2012, n. 7 ad art. 337 CO).

Le Tribunal fédéral a en outre posé que la violation persistante et délibérée de l'horaire de travail peut entraîner une résiliation immédiate du contrat si cette mesure a été précédée d'un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (cf. ATF 108 II 301 c. 3b p. 303; voir aussi ATF 127 III 153 c. 1b p. 156/157; TF 4C.119/2006 du 29 août 2006 c. 3).

Quoi qu'il en soit, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme – lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement – ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 572). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wyler, op. cit., pp. 573 s.).

c) En l'espèce, s'agissant des fautes de comportement de l'intimée, il convient d'adhérer aux motifs convaincants des premiers juges. En effet, ce motif était trop général pour que l'on puisse en déduire la rupture irrémédiable des liens de confiance. L'appelante n'a pas démontré avoir assorti sa demande à l'intimée de cesser ses pauses cigarette d'un avertissement avec menace de licenciement, et ce

comportement n'était à l'évidence pas grave au point de justifier un licenciement avec effet immédiat sans avertissement. S'agissant de l'emprunt d'argent sans remboursement au personnel, voire de l'encaissement d'un demi-loyer sans rétrocession à [...] SA, c'est à bon droit que le tribunal a estimé que l'employeur avait échoué à rapporter cette preuve. Du reste, l'appelante n'invoque pas ces faits dans son appel. Quant au comportement inapproprié avec la clientèle, il n'a pas non plus été démontré par l'appelante.

S'agissant du deuxième motif lié aux retards répétés de l'intimée, il est constant que celle-ci arrivait fréquemment en retard, ce qu'elle admet du reste elle-même. Les déclarations sur la durée du retard sont toutefois divergentes, le témoin C.R._____ évoquant des retards d'une à deux heures presque tous les jours alors que le témoin K._____ a fait état de cinq à trente minutes de retard. Il est également constant que l'appelante lui a signifié à plusieurs reprises qu'il n'appréciait pas ces retards. Mais l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC), n'a pas établi, comme l'ont retenu les premiers juges, que ces avertissements ont été assortis d'une menace claire d'un renvoi immédiat, comme l'exige la jurisprudence. A cet égard, les témoignages de K._____ et de C.R._____ divergent, le premier ne se souvenant pas qu'une menace de licenciement ait été signifiée à la l'intimée alors que le second prétend que l'intimée était chaque jour rappelée à l'ordre. Ces témoignages n'apparaissent dès lors pas probants, ce d'autant que l'attitude de l'employeur, qui a prolongé l'engagement de l'employée alors qu'il n'était pas satisfait de son comportement, était ambiguë.

S'agissant des absences injustifiées, elles n'ont pas été attestées par un certificat médical. L'employeur n'en a au demeurant pas réclamé. Malgré les retards et absences, l'employeur est même allé jusqu'à renouveler l'engagement de l'employée, alors que celle-ci s'était vu proposer un autre emploi ailleurs, de sorte que l'on peut considérer que c'est l'appelante qui a retenu l'intimée et non l'inverse, alors qu'elle n'était pas satisfaite du comportement de son employée au mois de mai 2012 déjà. La dernière absence reprochée remonte à la période allant du

31 mai au 6 juin 2012, soit la période durant laquelle l'employée avait donné son congé avant de reprendre normalement ses activités. De surcroît, l'appelante a agi un mois plus tard, ce qui doit être considéré comme tardif pour la résiliation immédiate des rapports de travail, ce d'autant qu'il y a lieu de tenir compte de la durée résiduelle du contrat qui, en l'espèce, permettait d'exiger de l'employeur la poursuite des rapports de travail jusqu'au terme prévu, soit la fin du mois d'août 2012.

L'appelante fait valoir que l'intimée n'avait aucune expérience professionnelle pour le poste de secrétaire concerné. Cet élément, qui ne ressort pas du dossier au vu des certificats de formation et de travail produits, n'est pas déterminant puisque l'appelante ne s'en est pas prévalu comme motif de licenciement.

6. a) L'appelante conteste également l'indemnité pour résiliation injustifiée fixée par les premiers juges en faveur de l'intimée. Selon elle, au vu de la brièveté des rapports de travail et des fautes concomitantes répétées de l'intimée, aucune indemnité ne devait lui être allouée.

b/aa) Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 c. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail

antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, p. 574; Wyler, op. cit., pp. 609 s.).

b/bb) L'art. 321a al. 1 CO prévoit que le travailleur est tenu de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent ou vont survenir dans l'accomplissement du travail, telles que les absences du travailleur lorsque celui-ci peut les prévoir (TF 4C.359/2006 c. 6 et la référence citée). Si ce manquement a notablement influencé la décision de licencier prise par le défendeur, la faute commise est suffisamment grave pour entraîner un refus de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO. En principe, celle-ci est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié, sauf circonstances particulières (ATF 121 I 64 c. 3c p. 68).

c) En l'espèce, l'indemnité pour résiliation injustifiée, fixée par les premiers juges à 2'000 fr., est conforme aux principes développés par la jurisprudence et la doctrine. L'intimée, âgée de 41 ans, était au chômage avant d'être engagée par l'appelante. Il ressort en outre du dossier, et l'appelante ne soutient pas le contraire, qu'elle a été réengagée en juin 2012 et a renoncé alors à un autre emploi. Certes, son comportement et ses retards, répétés malgré les reproches adressés par l'appelante, constituent des fautes concomitantes, et l'intimée n'a travaillé que deux mois auprès de l'appelante. Toutefois, les premiers juges ont tenu compte de tous ces éléments pour considérer que l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO réclamée par l'intimée à hauteur de deux mois de salaire, soit 10'264 fr. 34, était excessive, et l'ont fortement réduite.

Dès lors, le grief de l'appelante doit être rejeté.

7. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 4 juin 2014

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

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 Astyanax Peca, avocat (pour T. _____ SA),
- Me Julien Lanfranchi, avocat (pour O. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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 :

- M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :