

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 8 mai 2015

---

Composition : M. COLOMBINI, président  
MM. Giroud et Abrecht, juges  
Greffier : M. Elsig

\*\*\*\*\*

**Art. 28 al. 2 CC ; 328 al. 1, 337 al. 1 CO**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **D.**\_\_\_\_\_, à [...], contre le jugement rendu le 21 novembre 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **FONDATION R.**\_\_\_\_\_, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère:

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 21 novembre 2014, dont la motivation a été envoyée le 23 février 2015 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis très partiellement les conclusions de D.\_\_\_\_\_ (I), dit que la Fondation R.\_\_\_\_\_ devait lui payer la somme de 3'982 fr. 45 brute, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 23 janvier 2013 (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III), rendu le jugement sans frais judiciaires (IV), alloué à D.\_\_\_\_\_ des dépens fixés à 490 francs (V) et alloué à la Fondation R.\_\_\_\_\_ des dépens fixés à 3'010 fr. (VI).

En droit, les premiers juges ont constaté que la Fondation R.\_\_\_\_\_ n'avait pas mis en place un système de surveillance ou de contrôle de l'activité de D.\_\_\_\_\_, qu'elle n'avait pas accès aux courriels privés de celle-ci et que le fichier de conversations litigieux, que D.\_\_\_\_\_ avait enregistré consciemment sur le serveur commun auquel l'ensemble du personnel avait accès, n'était pas un « fichier journal » tel que décrit par le Guide du Préposé fédéral relatif à la surveillance de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail. Ils ont en conséquence dénié toute atteinte à la personnalité de D.\_\_\_\_\_. Les premiers juges ont considéré que le fait d'utiliser une partie du temps de travail en ayant des conversations privées sur un site internet dans lesquelles elle tenait des injures à l'encontre de son employeur, de ses collègues et des clients, ce qui avait eu pour conséquence une mauvaise exécution du travail, justifiait un licenciement avec effet immédiat.

**B.** D.\_\_\_\_\_ a interjeté appel le 25 mars 2015 contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens que l'intimée Fondation R.\_\_\_\_\_ doit lui verser la somme brute de 12'240 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013 à titre de salaire durant le délai de congé, la somme brute de 1'295 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013 à titre de complément de treizième salaire pour l'année

2013 et la somme nette de 10'360 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013 à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié, ainsi que des dépens de première instance de 7'182 fr. (VI).

L'intimée Fondation R.\_\_\_\_\_ 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 :

L'intimée Fondation R.\_\_\_\_\_ a engagé l'appelante D.\_\_\_\_\_, née le 20 janvier 1982, en qualité de secrétaire à 50 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, puis en qualité d'assistante administrative à 100 % dès le 14 février 2011 pour un salaire mensuel de 5'000 fr. versé douze fois l'an, montant porté à 5'180 fr. dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Par avenant du 28 juin 2012, un treizième salaire a été prévu, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Dès le mois d'août 2012, l'intimée a constaté que l'appelante avait pris du retard dans l'exécution de certaines tâches. Elle en a discuté à plusieurs reprises avec elle afin d'en rechercher les causes et de trouver des moyens pour remédier à ces retards. Le 14 janvier 2013, l'intimée a constaté des dysfonctionnements plus graves : un événement avait dû être annulé en raison d'une erreur de l'appelante et avait dû néanmoins être payé à l'équipe de production ; l'appelante n'avait pas introduit les écritures comptables du mois de décembre dans le système informatique. A partir de cette date, l'intimée a soupçonné l'appelante d'accomplir des activités privées durant ses heures de travail.

Le 15 janvier 2013, l'intimée a fait des remarques à l'appelante au sujet de ces dysfonctionnements en lui demandant d'accomplir son travail et de stopper toutes activités personnelles durant ses heures de travail. L'appelante a toutefois nié exercer de telles activités.

Le 16 janvier 2013, Q.\_\_\_\_\_, directrice de l'intimée, a vu une fenêtre de messagerie « MSN » de « chat » ouverte sur l'ordinateur [...] utilisé par l'appelante alors qu'elle se chargeait de prendre une réservation. Constatant que les remarques du 15 janvier 2013 n'avaient pas été suivies d'effet, elle a décidé de lui formuler un avertissement à son retour.

L'appelante a été en incapacité de travail les 17 et 18 janvier 2013.

Le lundi 21 janvier 2013, quelques minutes avant l'entretien prévu avec l'appelante, P.\_\_\_\_\_, supérieure hiérarchique de celle-ci, a informé Q.\_\_\_\_\_ qu'elle avait découvert sur le serveur commun de l'intimée dans le sous-dossier relatif à l'appelante et le sous-dossier « Divers » des documents sans lien avec l'activité professionnelle de l'appelante, notamment une photo de soutien-gorge et un portrait dessiné. En examinant ce sous-dossier « Divers », Q.\_\_\_\_\_ a découvert un document intitulé « [...]@hotmail.com.html ». Elle n'a toutefois pas pu en prendre connaissance avant l'entretien, car l'appelante se présentait à celui-ci, mais l'a enregistré sur le fichier bureau de son ordinateur.

Lors de l'entretien, Q.\_\_\_\_\_ a notamment signifié à l'appelante que la qualité de son travail s'était péjorée et qu'elle effectuait des activités privées durant ses heures de travail, à savoir qu'elle entretenait des conversations privées sur Internet depuis son poste de travail. Elle a exigé que ces conversations privées cessent immédiatement durant les heures de travail et que l'appelante effectue les tâches qui lui étaient confiées, également celles que lui déléguait P.\_\_\_\_\_. L'appelante a, dans un premier temps, nié avoir des conversations privées sur un site de « chat » durant ses heures de travail, puis l'a admis, après que la directrice lui eut parlé du document « [...]com » et lui eut proposé de le lire ensemble. Au terme de cet entretien, Q.\_\_\_\_\_ a donné à l'appelante un avertissement oral concernant la qualité de son travail et son comportement inadéquat, notamment l'excès manifeste d'activités privées durant ses heures de travail.

Le sous-dossier « Divers », dans lequel se trouvait le document « [...]@hotmail.com.html », figurait notamment avec le sous-dossier « Décompte d'heures » dans le sous-dossier au nom de l'appelante, lui-même inclus dans le dossier « Personnel fixe » du serveur de l'intimée. Ce sous-dossier au nom de l'appelante était l'équivalent numérique du dossier personnel papier de la travailleuse. Les dossiers et sous-dossiers du serveur étaient accessibles à tous les employés de l'intimée. P. \_\_\_\_\_ était responsable du contrôle des heures de travail et utilisait pour ce faire les sous-dossiers « Décompte d'heures » des sous-dossiers individuels des employés.

L'appelante a admis avoir enregistré consciemment le document « [...]@hotmail.com.html » sur le serveur de l'intimée dans le sous-dossier « Divers » de son sous-dossier personnel et avoir eu conscience à ce moment que ses collègues pouvaient y avoir accès. Elle a indiqué avoir paramétré la messagerie « MSN » pour que toute pièce jointe s'enregistre automatiquement dans son dossier personnel et que le document susmentionné était resté durant quatre jours, soit deux jours ouvrables, sur le serveur commun.

A la suite de l'entretien du 21 janvier 2013, dans l'après-midi, l'appelante a effacé ce document du serveur commun. La directrice de l'intimée a lu le 21 janvier 2013 au soir la copie qu'elle en avait faite. Il ressort des conversations figurant dans ce document que l'appelante qualifiait les [...] engagés par l'intimée « d'enculés », une responsable de l'intimée de « pute », qu'elle souhaitait dire à sa supérieure hiérarchique « nique ta race, sale pute », qu'elle avait envie « de la taper » à la suite de l'entretien du 15 janvier 2013 et que la directrice de l'intimée était une « connasse ».

Q. \_\_\_\_\_ a expliqué avoir été profondément choquée à la lecture de ce document et avoir considéré que la relation de confiance était rompue.

L'appelante a expliqué à l'audience que le langage utilisé dans le document litigieux n'exprimait pas ses pensées et que son usage était un moyen de se détendre. Elle a déclaré être consciente que ses propos étaient choquants lorsqu'ils étaient sortis de leur contexte. L.\_\_\_\_\_, concubin de l'appelante, avec lequel elle avait tenu les propos mentionnés dans le document litigieux, a déclaré que les grossièretés devaient, de son point de vue, être prises au deuxième degré et que les discussions dans lesquelles elles avaient été utilisées étaient privées.

Le 22 janvier 2013 au matin, Q.\_\_\_\_\_ a parlé du document litigieux à P.\_\_\_\_\_, qui a été également choquée par son contenu. Elle a également téléphoné à la présidente du conseil de fondation de l'intimée et, à la suite de ce téléphone, a pris la décision de licencier l'appelante avec effet immédiat.

Le même jour, Q.\_\_\_\_\_ a remis en mains propres à l'appelante le courrier signé par elle par lequel elle la licenciait avec effet immédiat. Le motif invoqué était le contenu du document « [...]@hotmail.com.html ».

Par courriel du 23 janvier 2013, adressé à Q.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_, l'appelante s'est excusée pour les mots qu'elle avait utilisés dans le cadre de conversations privées. Le même jour, Q.\_\_\_\_\_ lui a répondu et lui a exposé à nouveau les raisons du congé, pour dissiper tout malentendu.

Le 24 janvier 2013, Q.\_\_\_\_\_ a adressé à l'appelante un certificat de travail et un décompte final de ses heures de travail. Elle lui a réclamé un solde de 923 fr. 70.

Environ une semaine après le congé en cause, Q.\_\_\_\_\_ a informé G.\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique d'L.\_\_\_\_\_, que celui-ci avait entretenu des conversations sur Internet avec l'appelante durant les heures de travail et lui a communiqué le document « [...]@hotmail.com.html ». G.\_\_\_\_\_ a confirmé, dans un courrier du 30

juin 2014, que vers la mi-janvier 2013, Q.\_\_\_\_\_ l'avait informé de ces conversations sur Internet et qu'il avait détruit le document susmentionné.

Par courrier du 31 janvier 2013, l'appelante s'est opposée au congé, a offert ses services et a contesté les motifs de celui-ci. Elle a également mis en doute les pouvoirs de Q.\_\_\_\_\_ de la licencier sous sa seule signature. Elle a requis le paiement de son salaire du mois de janvier 2013.

Le conseil de l'intimée a répondu le 15 février 2013 que le congé avec effet immédiat de l'appelante était fondé et confirmé. Il a en outre contesté les prétentions de l'appelante.

Les parties ont maintenu leur position dans un échange de courriers des 22 et 25 février 2013.

Le conseil de fondation de l'intimée a ratifié le licenciement en cause dans sa séance du 11 mars 2013.

L'appelante n'a pas touché de salaire pour le mois de janvier 2013. Elle a retrouvé un emploi à 60 % dès le 1<sup>er</sup> avril 2013, puis à plein temps dès le mois d'août 2014.

D.\_\_\_\_\_ a ouvert action le 26 mars 2013 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne par le dépôt d'une requête de conciliation tendant à ce qu'il soit constaté la nullité ou l'absence de justes motifs du licenciement avec effet immédiat, au paiement par l'intimée des sommes de 5'180 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013, de 12'240 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013, de 1'295 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013 et de 10'360 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 22 janvier 2013, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée le 2 juillet 2013 à l'appelante.

Le 30 septembre 2013, l'appelante a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une demande reprenant les conclusions de sa requête de conciliation, à l'exception de celle en délivrance d'un certificat de travail, étant précisé que le montant de 5'180 fr. correspondait au salaire du mois de janvier 2013, celui de 12'240 fr. au salaire dû durant le délai de congé, celui de 1'295 fr. au treizième salaire pro rata temporis et celui de 10'360 fr. à l'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

Dans sa réponse du 21 novembre 2013, l'intimée a invoqué la compensation avec un montant de 923 fr. 70 et a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Par commission rogatoire du 7 mars 2014, il a été requis en mains de G.\_\_\_\_\_ tous les échanges intervenu sous forme de lettres ou de courriels entre l'intimée, en particulier Q.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_ durant la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> octobre 2013. Celui-ci a répondu par courrier du 30 juin 2014.

Le tribunal a tenu deux audiences de débats principaux les 7 juillet et 17 novembre 2014. L.\_\_\_\_\_ a été entendu comme témoin de même que, en qualité de parties, l'appelante, Q.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_.

### **En droit :**

**1.** L'art. 308 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance atteint 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

Interjeté en temps utile par une partie qui y a un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2. a)** 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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 1<sup>er</sup> février 2012/57 c. 2a).

**b)** L'appelante soutient que le jugement serait entaché d'une erreur manifeste lorsqu'il retient que la directrice de l'intimée n'a eu connaissance du fichier « [...]@hotmail.com.html » que quelques minutes avant l'entretien du 21 janvier 2013, alors que le témoin G.\_\_\_\_\_ a indiqué que celle-ci avait pris contact avec lui à ce sujet « au début de l'année 2013, vers la mi-janvier ». L'appelante déduit de cette déclaration que l'intimée avait connaissance de ce document bien avant l'entretien du 21 janvier 2013. Toutefois, cette déclaration a été faite près de dix-huit mois après l'échange de vue litigieux, de sorte qu'elle n'exclut aucunement que cet échange de vue ait eu lieu à la fin du mois de janvier 2013, et ne remet en conséquent pas en cause le déroulement des faits tel que retenu par les premiers juges au sujet du moment où Q.\_\_\_\_\_ a eu connaissance du document litigieux et du moment où elle en a lu le contenu. On ne saurait en conséquence déduire de cette déclaration que

l'intimée a exercé avant le 21 janvier 2013 une surveillance des communications de l'appelante.

**3.** L'appelante soutient que le document « [...]@hotmail.com.html » entre dans la définition des « données personnelles » auxquelles l'employeur, même s'il peut techniquement le faire, n'est pas autorisé à accéder, fussent-elles dans le dossier personnel de l'employé, vu leur caractère privé, et que l'intimée devait renoncer à le consulter dès qu'elle avait eu conscience de son caractère privé. Elle fait grief à l'intimée de n'avoir pas sécurisé son dossier personnel informatique.

La protection de la sphère privée est comprise dans la protection de la personnalité du travailleur offerte par l'art. 328 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) (Dunant, Commentaire du contrat de travail, Dunant/Mahon éd., 2013, n. 13 ad art. 28 CO ; Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 4 ad art. 328 CO), cette disposition intégrant et concrétisant dans le contrat de travail les principes généraux de protection de la personnalité qui sont énoncés aux art. 27 ss CC (Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210) (Dunant, op. cit., n. 1 ad art. 328 et références). La jurisprudence a précisé que les informations de nature personnelle transmises au moyen de la messagerie électronique appartenaient à la sphère privée et que l'irruption d'un tiers dans cette sphère, notamment pour rassembler des informations, constituait une atteinte à la personnalité, qui devait être qualifiée d'illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC ; ATF 130 III 28 c. 4.2). Le consentement de la victime, expression du principe « volenti non fit injuria », peut être donné expressément ou tacitement, par actes concluants (Jeandin, Commentaire romand, 2010, n. 79 ad art. 28 CC) ; il peut viser une atteinte uniquement déterminable (notion d'acceptation du risque) et doit être éclairé, c'est-à-dire donné en connaissance de cause (Jeandin, op. cit., n. 74 ad art. 28 CC).

En l'espèce, c'est l'appelante qui a enregistré dans un dossier qu'elle savait accessible à tous les employés le document « [...]@hotmail.com.html ». Elle a donc accepté le risque que le contenu de ce document soit lu par des tiers. Il n'y a donc pas eu intrusion de la part de l'intimée, ni contrôle de l'utilisation d'Internet ou de l'ordinateur affecté à l'appelante, ni encore usage d'un fichier journal tel que décrit par le Guide du Préposé fédéral relatif à la surveillance d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail, comme l'ont constaté les premiers juges. L'appelante a agi en connaissance de cause, de sorte que son consentement par actes concluants doit être qualifié d'éclairé. Cela suffit à justifier au sens de l'art. 28 al. 2 CC l'atteinte consistant dans la lecture des conversations enregistrées dans ce document. Le fait que l'intimée aurait dû sécuriser le dossier personnel de l'appelante est à cet égard sans pertinence.

Au demeurant, en invoquant l'illicéité de la lecture du document litigieux par l'intimée, l'appelante cherche en fait à effacer les conséquences de son comportement négligent quant à ce document, négligence qui est la cause de la découverte et de la preuve de la violation de ses obligations contractuelles. Un tel procédé doit être considéré comme abusif au sens de l'art. 2 al. 2 CC.

**4.** L'appelante soutient que les discussions avec son ami qui ont fondé le congé avec effet immédiat ne constitueraient pas des injures, faute pour celles-ci d'avoir été utilisées avec conscience et volonté de porter atteinte à l'honneur d'autrui. Elle fait valoir que ces grossièretés ont été utilisées tous azimuts dans l'ensemble des discussions, de manière générale et sans cohérence aucune et même entre les interlocuteurs eux-mêmes, de sorte qu'elles ne sauraient être prises au premier degré. L'appelante soutient en outre que, vu le caractère privé de ces conversations, on ne saurait retenir un dénigrement, faute de publication destinée à être communiquée à un cercle indéterminé ou indéterminable de personnes.

Selon l'art. 337 al. 1 1<sup>ère</sup> phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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 213 c. 3.1, JT 2004 I 223). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 c. 4b/dd et les références citées).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 c. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 c. 3.1 ; TF 5A\_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.1 ; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 c. 3.2).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 précité c. 3.1 ; ATF 127 III 153 c. 1c ; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 précité).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à 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 incidents invoqués (ATF 137 III 303 c. 2.1.1).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 précité).

Des injures, menaces, voies de faits, emportements dirigés contre la personne de son employeur et de ses organes ou cadres peuvent fonder un renvoi avec effet immédiat si elles atteignent une certaine intensité ; le juge tiendra compte, dans la pesée d'une éventuelle provocation, de l'état d'énerverment compréhensible de l'auteur, de sa santé psychique et, dans le cas d'un comportement violent, de l'existence ou non d'une lésion corporelle (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Dunant/Mahon éd., 2013, n. 38 ad art. 337 CO et les références citées).

Le dénigrement de l'employeur auprès du personnel, de la clientèle ou sur la place publique, c'est-à-dire dans les médias, y compris sur Internet, constitue une violation caractérisée du devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO) et justifie en règle générale le renvoi avec effet immédiat (Gloor, op. cit., n. 43 ad art. 337 CO et les références citées).

En l'espèce, même si les injures en cause et le dénigrement de l'intimée ont eu lieu dans le cadre de discussions privées, il n'en demeure pas moins que le contenu de ces discussions était accessible à des tiers, notamment l'employeur, qu'il est objectivement choquant et témoigne d'un état d'esprit désastreux de l'appelante. Le fait que la grossièreté ait été une caractéristique des échanges entre l'appelante et son ami ne change rien à cette appréciation, ce d'autant moins que l'appelante était alors âgée de trente et un ans et chargée de responsabilités certaines, et non une jeune travailleuse sans responsabilité à laquelle l'on pourrait

passer une telle attitude déplacée. La découverte par l'intimée du contenu de ces conversations et de l'état d'esprit dont elles témoignaient était de nature à rompre les rapports de confiance nécessaires à la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Partant, le congé avec effet immédiat était justifié.

**5.** En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC).

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

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant 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 ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 12 mai 2015

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 Raphaël Brochellaz (pour D. \_\_\_\_\_),
- Me Rolf Ditesheim (pour Fondation R. \_\_\_\_\_).

La Cour d'appel civile 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 Lausanne.

Le greffier :