

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 20 juin 2016

Composition : M. ABRECHT, président
Mmes Favrod et Merkli, juges
Greffier : Mme Logoz

Art. 336c, 337, 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____, à Yverdon-les-Bains, demanderesse, contre le jugement rendu le 15 février 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **C.**_____, à Orbe, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 15 février 2016, dont les motifs ont été adressés pour notification aux parties le 21 mars 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a rejeté la demande formée le 4 novembre 2015 par R. _____ contre C. _____ (I), dit qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (II) et rendu le jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont tenu pour constant que la demanderesse s'était emparée d'un sachet de produits alimentaires appartenant à une collègue de travail, qui avait été déposé dans le réfrigérateur de la cafétéria de la défenderesse. Considérant que les faits ayant fondé le licenciement de la demanderesse étaient objectivement graves et induisaient une perte du rapport de confiance indispensable à la poursuite des rapports contractuels, ils ont estimé que la résiliation immédiate du contrat de travail par la défenderesse était fondée sur des justes motifs au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). A cet égard, ils ont notamment retenu que la demanderesse n'avait pas démontré à satisfaction qu'elle s'était effectivement débarrassée de la marchandise appartenant à sa collègue et qu'elle n'avait pas l'intention de se l'approprier. A supposer que la demanderesse n'ait pas commis un vol, le comportement reproché à la demanderesse apparaissait à tout le moins constitutif d'un dommage à la propriété, la marchandise ayant été aux dires de la demanderesse jetée aux ordures. Les premiers juges ont en outre retenu que le fait que la victime n'ait pas déposé une plainte pénale était dénué de pertinence, la demanderesse étant malvenue de s'en prévaloir, et que la qualification des faits pour justifier le licenciement ne l'était pas non plus, les circonstances fondant la résiliation n'étant pas contestées ni contestables, seules leurs conséquences l'étant. Dans tous les cas, force était de constater que l'attitude de la demanderesse, qui s'en était sciemment prise au bien d'autrui, était détestable, ses raisons s'avérant tout aussi critiquables et incompréhensibles et la demanderesse n'ayant toujours pas pris la mesure

de son geste. Au surplus, le fait que la demanderesse avait travaillé pour la défenderesse pendant quinze ans ne modifiait en rien leur appréciation, dès lors que la politique de l'entreprise en matière de vol, mise en place déjà avant les faits litigieux, était très claire. Enfin, le fait que la demanderesse, qui avait eu longuement l'occasion de s'expliquer sur son geste lors de l'entretien qui s'était déroulé le 1^{er} mai 2015, n'ait pas saisi cette chance qui lui était offerte tendait également à démontrer qu'elle n'était pas digne de confiance.

B. Par acte du 15 avril 2016 adressé à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal, R._____ a conclu, avec suite de dépens de première et deuxième instances, à la réforme de ce jugement en ce sens que la demande du 4 novembre 2015 soit admise, qu'un montant de 15'400 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 lui soit accordé à titre de salaires dus jusqu'à l'expiration du délai de congé, et qu'un montant de 14'600 fr. lui soit accordé avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 à titre d'indemnité pour licenciement injustifié.

Dans sa réponse du 26 mai 2016, C._____ a conclu au rejet de l'appel.

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

1. C._____ est une société anonyme de droit suisse, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 1978, dont le siège se trouve à [...]. Elle a pour but la fabrication, l'achat, la vente et la représentation de produits de boulangerie et d'alimentation, ainsi que la représentation de vins et de spiritueux.

R._____, née le [...] 1954, a été engagée par C._____ dès le 26 février 2001, pour une durée indéterminée, en qualité d'employée de production au sein du département « Manufacturing ».

2. Le 24 septembre 2013, C. _____ et R. _____ ont signé un nouveau contrat de travail, prenant effet le 1^{er} octobre 2013.

Ce contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 3'550 fr., payé 13 fois l'an, ainsi qu'un supplément « flex » de 100 francs.

Les délais de résiliation convenus étaient d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la huitième année de service et de trois mois dès la neuvième année de service, la résiliation devant intervenir pour la fin d'un mois.

Le contrat de travail précisait que les années d'ancienneté restaient acquises et étaient prises en considération.

3. En date du 30 avril 2015, R. _____ s'est rendue sur son lieu de travail. Le témoin A. _____ a expliqué que ce jour-là, elle avait apporté un sachet avec de la nourriture au travail et avait demandé, dans le vestiaire, à une collègue de travail de le déposer à la cafétéria, car elle n'avait pas le temps de le faire personnellement. R. _____ se trouvait alors dans le vestiaire et avait entendu leur conversation. Vers 13h50, A. _____ s'était rendue à la cafétéria avec une autre collègue pour récupérer le sachet dans le réfrigérateur qu'elle n'avait toutefois pas trouvé. Elle en avait avisé sa supérieure, puis avait quitté son lieu de travail.

Par courrier du même jour, A. _____ a déposé une réclamation écrite auprès de son employeur, en indiquant que ce sachet contenait de la nourriture qu'elle souhaitait donner à plusieurs de ses collègues de travail.

4. Le 1^{er} mai 2015, les images de vidéo-surveillance de la cafétéria ont été visionnées par [...], responsable des ressources humaines au sein de C. _____, [...], responsable du service « Ultra Frais », et A. _____. Le jour en question, on y aperçoit, à 4h10, une employée

mettant un sachet dans le réfrigérateur, puis, à 7h09, une autre personne prenant le sachet et l'emportant et enfin, à 13h54, A._____, accompagnée d'une collègue, cherchant un objet sans succès apparent.

Les prénommés ont identifié R._____ comme étant la personne ayant emporté le sachet litigieux. Cette dernière a dès lors été convoquée à une séance qui s'est déroulée le même jour en présence de [...], de [...] et de l'employé [...], officiant comme interprète français-portugais.

5. Lors de cet entretien, R._____ a notamment dû justifier de son emploi du temps le 30 avril 2015, l'objectif étant de lui donner une opportunité d'admettre spontanément les faits. Ses propos demeurant vagues, les images de vidéo-surveillance lui ont été montrées et des explications demandées, les faits étant qualifiés de graves. La prénommée a alors expliqué ne pas se rappeler de la situation, ne pas savoir ce qu'elle avait fait ni pourquoi elle l'avait fait, ne pas pouvoir l'expliquer et n'avoir pas voulu le faire. Elle a ensuite indiqué qu'elle prenait des médicaments.

Le témoin [...] a expliqué qu'après avoir visionné la vidéo, R._____ avait commencé à paniquer et à « devenir exaltée ». Pour sa part, le témoin [...] a indiqué que, durant la première partie de l'entretien, les personnes présentes avaient essayé de lui « tirer les vers du nez », notamment en lui demandant si elle avait quitté la production. A ce moment-là, elle parlait et se comportait normalement. Il a confirmé qu'après la diffusion des images filmées par la caméra, elle avait commencé à paniquer.

Au terme de cet entretien, qui a duré environ 1h30, R._____ a été informée de son licenciement avec effet immédiat.

6. Le même jour, C._____ a adressé à R._____ un courrier lui confirmant son licenciement, dont la teneur est la suivante :

« *Madame,*

Faisant suite à notre entretien de ce jour avec les soussignés et pour les raisons invoquées, nous vous confirmons par la présente votre licenciement avec effet immédiat, sans préavis, pour vol, acte considéré comme faute grave et que nous ne pouvons nullement tolérer.

De ce fait, votre salaire vous sera versé jusqu'au 1^{er} mai 2015 pour solde de tout compte, de même que le solde de vos vacances, heures supplémentaires, majoration 10% ainsi que le prorata du 13^e salaire.

Nous vous prions, dès la fin de notre entrevue, de nous rendre le badge, la clé de vestiaire et tout bien appartenant à l'entreprise. (...) »

7. Le témoin [...] a expliqué qu'à cette époque, C._____ connaissait de nombreux vols, principalement dans les vestiaires. Dès lors, l'entreprise avait passablement communiqué à ce sujet en informant les employés du fait que le vol était sanctionné par un licenciement.

Le vol fait notamment l'objet du chiffre 8.17 du Manuel d'entreprise de C._____, qui dispose ce qui suit :

« Aucune marchandise ne peut être sortie de la logistique, du local de commissionage, des locaux de production, de la cafétéria ou du magasin sans commande préalable.

Il est interdit de sortir de la marchandise hors de l'entreprise sans bon d'achat.

Il est interdit de se procurer de la marchandise pour la consommer à la cafétéria.

Seules les personnes autorisées, dont les noms figurent sur la liste spécifique, peuvent amener des produits à la cafétéria.

Cette liste se trouve au bureau de la logistique, au commissionage et à la cafétéria.

Toute personne ayant commis un vol se verra licenciée immédiatement. »

En octobre 2011 et avril 2014, C._____ a fait diffuser des affichettes intitulées « Information, rappel des directives vols de marchandises », rappelant à ses collaborateurs la teneur du chiffre 8.17 du Manuel d'entreprise.

8. R._____ a été hospitalisée au Centre de psychiatrie du Nord vaudois du 7 au 19 mai 2015. Elle a produit divers certificats médicaux attestant de son incapacité totale de travail du 25 juin au 25 novembre 2015 compris.

9. Par courrier du 20 mai 2015, le conseil de R._____ a interpellé C._____, faisant valoir que les conditions pour admettre l'existence d'un juste motif de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat n'étaient manifestement pas remplies en l'espèce, sa cliente n'ayant pas commis de vol au détriment de son employeur ni volé la marchandise de sa collègue, puisqu'elle l'avait jetée dans un container.

C._____ a répondu à ce courrier le 28 mai 2015, en indiquant qu'elle n'entendait pas revenir sur sa décision.

10. Par demande adressée le 4 novembre 2015 au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois, R._____ a ouvert action contre son employeur en concluant, avec dépens, à ce que C._____ soit condamnée à lui verser la somme de 15'400 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 à titre de salaires dus jusqu'à l'expiration du délai de congé, ainsi que la somme de 14'600 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015 à titre d'indemnité pour licenciement sans justes motifs.

Dans sa réponse du 14 décembre 2015, C._____ a - en substance - conclu au rejet de la demande.

11. R._____ a été entendue à l'audience de jugement du 11 février 2016. Elle a admis avoir pris le sachet appartenant à A._____ et a

expliqué l'avoir jeté dans le container de la cafétéria. Elle a exposé qu'elle considérait avoir eu raison d'agir ainsi, dès lors que cette collègue la provoquait quotidiennement, en vendant des produits portugais et en faisant leur publicité, notamment sur internet, alors que celle-ci savait que son mari exploitait un commerce portugais. R._____ a expliqué que son mari vendait notamment des bières et des rissoles, qu'il vendait beaucoup et qu'il payait des impôts. Elle a exprimé son incompréhension face à son licenciement, dès lors qu'elle n'avait pas volé quoi que ce soit pour l'emporter à la maison, et les conséquences de ce licenciement sur sa santé.

Le témoin A._____ a pour sa part indiqué n'avoir jamais récupéré le sachet en question, ni savoir ce que sa collègue en avait fait. Ce sachet contenait des rissoles qu'elle avait préparées ; il lui arrivait en effet de cuisiner pour des collègues, à leur demande, contre rémunération. Elle a expliqué qu'elle ne comprenait pas le geste de R._____, n'ayant jamais eu de conflits avec elle. Elle a déclaré avoir toujours eu beaucoup de respect à son égard et ne pas comprendre pour quelle raison, s'il existait une tension par rapport à la vente de produits, elle n'était pas venue lui en parler. Elle n'avait pas porté plainte car sur le moment, elle était choquée et n'avait pas pensé à cela ; puis elle n'avait pas voulu lui créer d'autres ennuis, car elle avait de la considération pour elle.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est incontestablement 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 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 (ibid., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références).

3.

3.1 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que les faits invoqués par l'intimée à l'appui de la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat constituaient de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

3.2

3.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1^{re} phrase). 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 (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2).

3.2.2 Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b). Il en va de même pour une infraction commise au détriment de tiers, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (TF 4C.18512006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1 ; TF 4C.271/1995 du 22 février 1996, consid. 3b, in JAR 1997 p. 201/202).

Ainsi, les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; TF 4C.431/2005 consid. 2.1). Néanmoins, et comme pour d'autres motifs de licenciement abrupt, cette mesure extrême suppose que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeur (TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5).

Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur ni avec l'exécution du travail a été jugée valable dans une affaire où il s'agissait d'un chauffeur-livreur condamné à cinq ans et quatre mois de réclusion pour instigation au meurtre (arrêt du 12 juin 1986 de la Chambre d'appel

de la juridiction des prud'hommes de Genève, JAR 1987 p. 207). Il en a été de même s'agissant d'un vol commis au détriment d'un patient par une veilleuse de nuit, qui exerçait son activité de manière indépendante depuis de longues années et qui tenait un rôle de « leader » dans l'équipe en charge d'un étage de la clinique en question, nonobstant le fait que la somme d'argent dérobée (50 fr.) était peu élevée, le montant dérobé dépendant avant tout, selon le Tribunal fédéral, du contenu du porte-monnaie piégé, et le fait pour l'employée de ne pas s'être emparée de tout l'argent du porte-monnaie ayant vraisemblablement pour but de ne pas attirer l'attention sur le vol (TF 4C.15/2006 du 19 octobre 2006 consid. 2.2).

3.2.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio 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 les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

3.3 En l'occurrence, on ne saurait considérer qu'en subtilisant le sachet de rissoles appartenant à sa collègue pour le jeter ensuite dans un container, l'appelante a commis un vol au détriment de son employeur, au sens défini par le chiffre 8.17 du manuel de l'entreprise. On ne saurait davantage retenir que le fait de s'être emparé de ce sachet de rissoles s'avère à ce point grave que la continuation des rapports avec l'employeur ne puisse plus être exigée et qu'il justifie la résiliation du contrat de l'appelante avec effet immédiat. Son geste, certes déplacé, relève bien plus d'un agacement, voire d'une réaction incontrôlée, dont le motif se trouve dans la concurrence ressentie à l'endroit de cette collègue qui donnait, voire vendait sur son lieu de travail des rissoles portugaises que le mari de l'appelante vendait également dans son magasin. Par ailleurs, ni le sachet de nourriture subtilisé ni sa contre-valeur n'ont jamais été réclamés par la collègue de travail qui s'est abstenue de déposer une plainte pénale.

Dans ces conditions, il ne se justifiait pas de licencier immédiatement l'appelante sans avertissement préalable, étant relevé au surplus que les déclarations du témoin [...], responsable du service «Ultra frais» de l'entreprise, quant à la recrudescence des vols dans les vestiaires en avril 2015 ne sont corroborées ni par d'autres témoignages ni par d'autres éléments au dossier.

Le geste déplacé de l'appelante à l'endroit de sa collègue et sa réaction ensuite de la confrontation avec ce fait ne peuvent être considérés comme ayant entraîné la rupture du rapport de confiance la liant à son employeur, au point de justifier un licenciement immédiat sans avertissement, qui doit rester l'ultima ratio, ce d'autant moins que l'appelante travaillait pour son employeur depuis 14 ans déjà et qu'elle n'avait fait l'objet d'aucun reproche dans le cadre de l'accomplissement de son travail jusqu'à l'évènement en question. Enfin, l'appelante, même si elle n'avait pas admis les faits au cours de l'entretien du 1^{er} mai 2015, avait néanmoins répondu à la question de son employeur de savoir pourquoi elle avait commis les faits incriminés en indiquant qu'elle ne savait pas, qu'elle ne pouvait pas l'expliquer et qu'elle ne voulait pas le faire, avant de déclarer qu'elle prenait des médicaments.

La résiliation immédiate du contrat de travail de l'appelante s'avère ainsi infondée, de sorte que l'appel doit être admis sur ce point.

4. Il convient dès lors d'examiner les conséquences du licenciement avec effet immédiat injustifié.

4.1 Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. La créance en dommages-intérêts qui découle de cette disposition comprend non seulement le salaire, mais aussi le droit aux vacances, remplacé par des prestations en argent, et la compensation des

autres avantages résultant du contrat de travail (TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 3 ; ATF 117 II 270 consid. 3b).

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut en outre allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances. Parmi celles-ci figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; sur le tout : TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008).

Sauf à violer le principe de disposition de l'art. 58 al. 1 CPC, le juge ne saurait allouer une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, alors qu'aucun montant n'a été requis à ce titre dans les conclusions qualifiées. Si le juge peut allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre, dans les limites du montant total réclamé, cela ne vaut qu'entre postes pour lesquels des conclusions ont été prises.

4.2 A titre préliminaire, il faut examiner à quelle date les relations de travail se seraient achevées si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé.

En effet, selon l'art. 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b). Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3).

En l'espèce, le contrat de travail conclu entre les parties prévoit un délai de congé contractuel de trois mois dès la neuvième année de service, le contrat devant être résilié pour la fin d'un mois civil. Au moment de son licenciement au 1^{er} mai 2015, l'appelante avait déjà entamé sa quatorzième année de service, de sorte que la période de protection au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 180 jours. Le congé ayant été donné avant l'hospitalisation de l'appelante, en date du 7 mai 2015, et le délai de congé n'ayant pas encore expiré avant cette période, le congé a ainsi été suspendu de par la loi (art. 336c al. 2, 2^e phrase CO en relation avec l'art. 362 al. 1 CO) jusqu'à l'échéance de la période de protection qui a commencé à courir le 7 mai 2015 pour s'achever le 2 novembre 2015. Le délai de congé de trois mois a recommencé à courir le 3 novembre 2015 pour s'achever le 29 février 2016.

Compte tenu du salaire mensuel brut convenu de 3'550 fr., payé 13 fois l'an, ainsi que d'un supplément mensuel « flex » de 100 fr., le salaire mensualisé de l'appelante s'élevait à 3'945 fr. 80, part du 13^e salaire par 295 fr. 80 et supplément « flex » par 100 fr. compris. Le plein salaire était dû du 1^{er} mai au 6 mai 2015, puis du 3 novembre 2015 au 29 février 2016. Pour le reste, l'employeur devait en principe la part du salaire non perçue par l'appelante directement de l'assurance perte de gain. En

l'absence d'allégation des parties à cet égard et compte tenu des éléments au dossier, il y a lieu de retenir que l'employée pouvait prétendre au plein salaire de la part de son employeur pour l'ensemble de la période concernée, sous réserve de la déduction de prestations perçues directement de l'assurance.

Compte tenu d'un salaire mensualisé de 3'945 fr. 80, dû du 1^{er} mai 2015 au 29 février 2016, soit une créance totalisant 39'458 fr., il y a lieu d'allouer à l'appelante l'entier de ses prétentions limitées à 15'400 fr. selon les conclusions de la demande, reprises intégralement dans l'acte d'appel, sous déduction des charges sociales usuelles. L'intérêt de 5% a été réclamé dès le 1^{er} juillet 2015 ; en réalité, l'intérêt court dès le 1^{er} mai 2015, date à laquelle la résiliation immédiate injustifiée a été prononcée. Toutefois, en l'absence d'allégations et de conclusions à cet égard, on maintiendra le point de départ de l'intérêt tel que formulé dans les conclusions de l'appel.

4.3 L'appelante conclut encore à l'allocation de l'indemnité supplémentaire de l'art. 337c al. 3 CO, qu'elle réclame à hauteur de quatre mois de salaire.

L'appelante, âgée de bientôt 62 ans, a été au service de l'employeur durant 14 ans et n'a fait l'objet d'aucun reproche dans l'accomplissement de son travail jusqu'à l'évènement en question. Sa situation sociale apparaît comme étant très modeste en comparaison avec celle de son employeur. Son comportement au cours de l'entretien du 1^{er} mai 2015 avec sa hiérarchie n'est toutefois pas exempt de tout reproche. Il est regrettable que l'appelante n'ait pas d'emblée admis les faits et qu'elle n'ait pas présenté d'excuses à sa collègue. Elle a toutefois déclaré au cours de cet entretien qu'elle ne pouvait pas expliquer ce qui s'était passé et qu'elle ne voulait pas commettre ces agissements.

Dans l'appréciation de la faute concomitante de l'appelante, on retiendra en outre que le geste certes déplacé de l'appelante à l'endroit de sa collègue n'était pas assimilable à un vol au détriment de

l'employeur au sens des directives de l'entreprise, l'appelante ayant d'ailleurs déclaré à cet égard qu'elle n'avait pas le sentiment d'avoir volé, puisque voler, c'était « prendre quelque-chose et le ramener à la maison ». Le comportement de l'appelante, qu'on ne saurait assimiler à un manquement grave de ses obligations envers son employeur, relevait d'un ressentiment à l'endroit de sa collègue en relation avec la vente de marchandise sur leur lieu de travail, de sorte que l'employeur aurait dû dans cette situation prononcer un avertissement, le rapport de confiance ne pouvant être considéré comme irrémédiablement rompu. En outre, le congé, signifié sans avertissement préalable, a affecté l'employée à tel point qu'elle a dû être hospitalisée en psychiatrie pendant 12 jours dès le 7 mai 2015, avant d'être en incapacité totale de travail durant de nombreux mois.

Au vu de l'ensemble des circonstances, il se justifie d'allouer à l'appelante l'équivalent d'un mois de salaire brut, soit le montant de 3'945 fr. 80, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. L'intérêt de 5%, exigible dès le 1^{er} mai 2015 (cf. consid. 4.2 ci-dessus), sera accordé dès le 1^{er} août 2015, conformément aux conclusions prises à ce titre par l'appelante.

5.

5.1 En conclusion, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée est débitrice de l'appelante des montants de 15'400 fr., sous déduction des charges sociales usuelles, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2015, et de 3'945 fr. 80 plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2015.

5.2 La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC.

5.3 L'appelante, qui obtient gain de cause sur le principe, mais se voit allouer deux tiers de ses conclusions chiffrées, a droit à des dépens

réduits de première instance, fixés conformément à l'art. 5 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6). Vu la valeur litigieuse de 30'000 fr., la nature du litige, la relative simplicité de la cause et le temps nécessaire aux opérations effectuées en première instance, les dépens réduits de première instance seront arrêtés à 4'000 francs.

Les dépens de la procédure d'appel, qui reprend pour l'essentiel l'argumentation développée en première instance, seront quant à eux fixés à 2'000 fr., conformément à l'art. 12 TDC.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

I. L'appel est partiellement admis.

II. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. La demande formée le 4 novembre 2015 par R._____ est partiellement admise.

II. La défenderesse C._____ doit payer à la demanderesse R._____ la somme de 15'400 fr. (quinze mille quatre cents francs), sous déduction des charges sociales usuelles, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015.

III. La défenderesse C._____ doit payer à la demanderesse R._____ la somme de 3'945 fr. 80 (trois mille neuf cent quarante-cinq francs et huitante centimes), plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015.

IV. La défenderesse C._____ doit verser à R._____ la somme de 4'000 fr. (quatre mille francs), à titre de dépens de première instance.

V. Le jugement est rendu sans frais.

III. L'intimée C._____ doit verser à l'appelante R._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs), à titre de dépens de deuxième instance.

IV. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Paul-Arthur Treyvaud (pour R._____),
- Me Jean-Philippe Dumoulin (pour C._____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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), le 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).

Le greffier :