

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 septembre 2017

Composition : M. A B R E C H T, président
Mmes Bendani et Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

* * * * *

Art. 8 CC ; 329d et 336 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 17 octobre 2016 par le Tribunal
de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **J.**_____, à Lausanne, demanderesse, la Cour d'appel
civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 octobre 2016, envoyé aux parties pour notification le 29 décembre 2016, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que D._____ était la débitrice de J._____ et lui devait immédiat paiement d'un montant de 11'142 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et d'indemnité pour le solde de vacances non prises (I), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), a dit que D._____ était la débitrice de J._____ et lui devait immédiat paiement d'un montant de 2'500 fr. à titre de dépens (III) et a dit que le jugement était rendu sans frais (IV).

En droit, les premiers juges ont admis que le licenciement de la demanderesse, intervenu le 28 avril 2016, était abusif. A cet égard, ils ont retenu en substance, sur la base des pièces produites et de l'audition des parties, que le manque de flexibilité reproché à la demanderesse et son caractère conflictuel n'étaient que pur prétexte et que le fait que le licenciement ait eu lieu seulement huit jours après que la demanderesse avait demandé à ce que son droit à l'allaitement soit respecté plaidait en faveur de l'existence d'un lien de causalité entre cette revendication et le licenciement. Les premiers juges ont ensuite considéré qu'au vu de l'ensemble des circonstances, il paraissait équitable de fixer une indemnité correspondant à trois mois de salaire, soit de 9'652 fr. 50.

En ce qui concerne les vacances de la demanderesse, les premiers juges ont estimé que celle-ci n'avait pas établi le solde de 42,25 jours allégué, qu'au regard des pièces et de l'interrogation des parties, il y avait lieu d'admettre un solde de 11.9 jours, arrondi à 12, et que la demanderesse n'avait pas été en mesure de prendre des vacances pendant le délai de congé, de sorte qu'un salaire afférent aux vacances était dû à hauteur de 1'779 fr. 30 brut (3'217 fr. 50 x 21.7/12).

B. Par acte du 1^{er} février 2017, D._____ a interjeté appel contre le jugement précité, en prenant la conclusion suivante : « Infirmer le jugement rendu par le tribunal de prud'hommes du 17 octobre 2016 dans la cause J._____ contre D._____ avec suite de frais et dépens à charge de la défenderesse ».

Dans sa réponse déposée le 29 mars 2017, J._____ a conclu au rejet de l'appel. Elle a réitéré les réquisitions formulées en première instance, qui n'avaient pas été exécutées par la partie adverse. Il ne sera pas donné suite à ces réquisitions, la cause étant en état d'être jugée sur la base des éléments à disposition.

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

1. D._____ est une société anonyme spécialisée dans la logistique, l'entreposage et le transport de valeurs. Sa succursale de [...] est inscrite au Registre du commerce du canton de [...]. La société mère est inscrite au Registre du commerce du canton de [...]. [...] occupe la fonction de Directeur ressources humaines et [...] de Directeur.

J._____ a été engagée par l'entreprise [...] le 1^{er} décembre 2011 en qualité de collaboratrice au [...]. Cette société est devenue D._____ le 1^{er} janvier 2015 en raison d'une fusion, de sorte que J._____ et D._____ ont signé un nouveau contrat de travail prenant effet au 1^{er} janvier 2015.

2. Dans le cadre de son activité, J._____ a connu des difficultés relationnelles importantes avec sa supérieure hiérarchique, [...]. Le 24 janvier 2014, elle a reçu un avertissement écrit de la part de [...] pour non-respect de la hiérarchie et conflit avec sa supérieure. J._____ s'est toutefois plainte du comportement dévalorisant et agressif de [...] à la Direction des ressources humaines de la société dans un courrier daté du 10 mars 2014.

[...] a été licenciée pour la fin du mois de décembre 2014. A cette époque, J._____ était en congé maternité, ayant accouché le 19 novembre 2014.

3. Aux termes du contrat de travail daté du 30 octobre 2014 et prenant effet au 1^{er} janvier 2015, J._____ s'engageait à travailler pour D._____ à Lausanne à un taux de 60 % sur une base de quarante-quatre heures hebdomadaires, et ce pour un salaire brut de 2'970 fr., treizième salaire en sus, soit un salaire mensuel brut de 3'217 fr. 50, treizième salaire compris.

4. Le 27 janvier 2015, J._____ a été convoquée à un entretien par D._____, en présence notamment de sa nouvelle supérieure, [...], afin de discuter de son retour consécutif à son congé maternité. A cette occasion, J._____ a indiqué qu'elle ne pouvait pas avoir constamment des changements d'horaires, ce en raison de sa nouvelle maternité et du fait qu'elle avait trois autres enfants à charge. Elle a aussi demandé que ses horaires lui soient communiqués au moins deux semaines à l'avance, ce qui était conforme à l'art. 4 du règlement des collaborateurs des entreprises de la société D._____ en Suisse pour le personnel technique.

Il a finalement été convenu que J._____ travaillerait en principe le matin, avec toutefois la possibilité de faire quelques remplacements à d'autres moments de la journée en cas de besoin.

[...], Directeur des ressources humaines, a souligné que, lors de cet entretien, il avait été demandé à J._____ de se montrer flexible, ce que cette dernière avait accepté.

5. J._____ a repris son activité auprès de D._____ le 2 mars 2015.

Par courriel du 31 mars 2015, [...] a indiqué ce qui suit à [...]:

« Bonjour Monsieur [...],

Selon notre entretien de la veille, veuillez trouver ci-dessous les raisons pour lesquels (sic) nous ne pouvons pas continuer la collaboration avec Madame J. _____ :

Avant son retour au [...], nous nous sommes entretenues et je lui ai exposé les attentes que nous avons quant au travail qui lui ai (sic) demandé :

- Flexibilité
- Disponibilité
- Imprévu, vacances, fériés
- Esprit d'équipe
- Communication
- Motivation etc.

Après une semaine de travail, cette dernière était déjà en arrêt maladie 3 jours.

De plus, elle s'est trouvée dans l'impossibilité de venir travailler le mercredi et le jeudi après-midi (25-26 mars) pour remplacer une collègue en arrêt accident. J'ai donc planifier (sic) le vendredi après-midi afin d'alléger ses collègues qui ont du garantir la bonne marche du travail à deux durant ces deux après-midi.

De plus, Madame J. _____ s'est plainte auprès de Madame [...] mon adjointe, estimant qu'elle en faisant déjà trop et qu'il n'était pas envisageable pour elle de continuer ainsi, alors qu'elle n'a fait qu'un après-midi en plus.

Madame J. _____ n'a pas tenu ses engagements et ne semble pas prête à faire des efforts.

Pour ces raisons j'en déduis que ce poste ne lui correspond pas et ne lui convient pas.

Nous avons besoin d'une personne capable d'assurer les travail (sic), flexible, disponible, avec un minimum d'esprit d'équipe. »

6. Lors de la reprise de son travail, J. _____ allaitait encore son enfant. Elle profitait dès lors de ses 15 minutes de pause à 10 heures, accordées à tous les employés, pour tirer son lait. Elle reconnaît qu'il lui est arrivé d'avoir parfois dépassé de cinq minutes le temps de pause accordé. [...] l'a dès lors informée qu'elle entendait déduire de son temps de travail les pauses prises afin de tirer son lait. J. _____ s'est opposée à

cette déduction et s'est dès lors renseignée au sujet de ses droits en matière d'allaitement. Elle a alors appris qu'elle avait droit à une pause rémunérée de 30 minutes pour allaiter son enfant et a donc informé [...] de ses droits dans un courriel envoyé le 20 avril 2015, tout en mentionnant qu'elle souhaitait pouvoir trouver un arrangement en la matière.

Ce courriel est resté sans réponse.

7. Le 28 avril 2015, J._____ a été convoquée par D._____ à un entretien avec [...], alors nouveau Directeur que J._____ n'avait jamais eu l'occasion de rencontrer, et [...].

Lors de cette entrevue, J._____ a été licenciée pour le 30 juin 2015. Il lui a notamment été reproché son manque de flexibilité, d'esprit d'équipe et son attitude conflictuelle avec la hiérarchie. A cet égard, il a été fait référence à son conflit survenu en 2014 avec [...].

J._____ a été libérée de son travail et enjointe de prendre immédiatement le solde des vacances.

Ce licenciement a été confirmé ultérieurement par D._____ dans son courrier du 4 juin 2015 adressé à J._____ dans les termes suivants :

« [...]

Avant votre retour au [...], vous avez eu un entretien avec Mme [...] le 27 janvier 2015 auquel elle vous a communiqué nos attentes. Nous devons constater que vous n'avez pas pu satisfaire au ces [sic] attentes. Vous n'avez pas tenu vos engagements et vous ne sembliez pas prête à faire des efforts. De plus vous n'avez pas montré l'esprit d'équipe et il a manqué la flexibilité et la disponibilité qui est nécessaire pour ce poste et pour garantir la bonne marche du travail.

Dans l'avertissement du 24 janvier 2014 et les entretiens préalables nous avons signalé ces circonstances et vous démontré [sic] clairement nos attentes. Dans cette lettre a aussi été mentionné que si la situation ne s'améliore pas, nous sommes contraints de résilier votre contrat de travail.
[...] »

Lors de son audition à l'audience du 4 octobre 2016, [...] a précisé que la décision de licencier J._____ avait été prise avant d'avoir eu connaissance de son droit à l'allaitement.

J._____ a été en incapacité de travail dès le 22 mai 2015, de sorte que les rapports de travail ont été prolongés jusqu'au 30 septembre 2015.

8. Le 8 juin 2016, J._____ a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal) d'une requête en conciliation. Elle a conclu à ce que D._____ lui remette un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO et qu'elle soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement des sommes de 19'305 fr. et 6'293 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an.

L'audience de conciliation s'est tenue le 8 mars 2016. La conciliation n'ayant abouti que partiellement, une autorisation de procéder a été délivrée à J._____.

9. Par demande du 13 juin 2016, J._____ a assigné D._____ devant le tribunal, en concluant à ce que D._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive les sommes de 19'305 fr. et 6'293 fr. 50 avec intérêts à 5% l'an.

Dans sa réponse du 19 juillet 2016, D._____ a conclu au rejet de la demande.

10. Le tribunal a tenu une audience de jugement le 4 octobre 2016. A cette occasion, J._____, [...] et [...] ont été entendus.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente 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, l'appel a été formé en temps utile, compte tenu des fêtes, par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 francs.

2. Vu la nature réformatoire de l'appel, l'appelant doit prendre des conclusions sur le fond. Ses conclusions doivent être suffisamment précises pour qu'en cas d'admission de l'appel, elles puissent être reprises telles quelles dans le dispositif (ATF 137 III 617 consid. 4.3 et 6.1, JdT 2014 II 187 ; TF 4D_8/2013 du 15 février 2013 consid. 4.2 ; TF 4A_383/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2.1, RSPC 2014 p. 221).

Il ne saurait être remédié à un défaut de motivation et à des conclusions déficientes par la fixation d'un délai de l'art. 132 CPC, de tels vices n'étant pas d'ordre purement formel et affectant également l'appel de façon irréparable (ATF 137 III 617 consid. 6.4, JdT 2014 II 187 ; TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 5 in SJ 2012 131; Jeandin, CPC

commenté, Bâle 2011, n. 5 ad art. 311 CPC ; CACI 14 décembre 2015/672).

En l'espèce, D. _____ se limite, dans ses conclusions d'appel, à demander que le jugement en cause soit infirmé. A la lecture de la motivation de l'appel, on comprend toutefois que l'appelante demande que le jugement soit infirmé en ce sens que les conclusions de l'intimée soient entièrement rejetées, puisqu'elle nie l'existence de tout licenciement abusif et une quelconque indemnisation en argent pour les vacances non prises. On peut en outre considérer que l'état de fait devrait être complété sur des points essentiels (art. 310 let. b CPC) en ce sens que l'appelante se plaint que les premiers juges n'aient pas pris en compte l'échange de courriels du 31 mars 2015.

Sur la base de ces éléments, il y a lieu d'entrer en matière sur l'appel.

3.

3.1 L'appelante conteste le caractère abusif du licenciement. Elle soutient en particulier qu'il n'existait aucun lien de causalité entre l'envoi du courriel de l'intimée le 20 avril 2015 – dans lequel celle-ci faisait valoir ses droits à pouvoir bénéficier d'une pause rémunérée de 30 minutes pour allaiter son enfant – et le licenciement du 28 avril 2015. Selon elle, les raisons qui l'avaient amenée à licencier l'intimée auraient leur origine dans son manque de flexibilité et son comportement conflictuel entretenu avec la nouvelle supérieure hiérarchique. Elle relève que la décision de mettre un terme au rapport de travail était antérieure au moment où l'employée avait fait valoir son droit de tirer son lait, se référant à un échange de courriels entre la supérieure de l'intimée et le responsable de la succursale le 31 mars 2015, et que les points qui avaient motivé le licenciement avaient été discutés lors de l'entretien du 27 janvier 2015 et évoqués une nouvelle fois lors d'un autre entretien le 2 mars 2015. A cet égard, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir apprécié

les preuves correctement et d'avoir violé son droit d'être entendue, dès lors qu'elle n'a à aucun moment tenu compte des courriels en question.

3.2 L'appelante offre l'administration d'un certain nombre de moyens de preuve à l'appui de son argumentation. Il ne sera pas donné suite à ces moyens, irrecevables au sens de l'art. 317 CPC, dès lors qu'ils pouvaient être administrés préalablement.

En revanche, aucune mention n'est effectivement faite du courriel du 31 mars 2015 adressé par [...] (supérieure de l'intimée) à [...] (nouveau Directeur), avec comme objet « Madame J. _____ ». Ce courriel est antérieur à la revendication du 20 avril 2015 et au licenciement du 28 et a été produit en première instance, lors de l'audience du 4 octobre 2016. Il figure donc au dossier. Il ressort de ce courriel que les attentes formulées par l'employeuse auprès de l'intimée le 27 janvier 2015 n'auraient pas été respectées (« Madame J. _____ n'a pas tenu ses engagements et ne semble pas prête à faire des efforts ») et que, pour ces raisons, la supérieure hiérarchique de l'intimée estime que ce poste ne lui correspond pas et ne lui convient pas. Elle ajoute avoir besoin d'une personne capable d'assurer le travail, flexible, disponible, avec un minimum d'esprit d'équipe.

L'état de fait du présent arrêt a été complété en ce sens qu'il est fait mention de ce courriel et de son contenu (cf. ch. 5 de l'état de fait). Par contre, l'entretien du 2 mars 2015, également évoqué par l'appelante, n'a pas été retenu par les premiers juges et l'appelante n'avance aucune précision documentée à ce sujet. Il ne se justifie dès lors pas de l'intégrer dans les faits.

3.3

3.3.1 La question à trancher est celle de savoir si le courriel du 31 mars 2015 est à même de donner une autre lecture des éléments à disposition dans ce dossier pour apprécier le caractère abusif du licenciement.

3.3.2 L'art. 336 al. 1 prévoit notamment que le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d).

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut rester inactif et doit apporter la preuve de ses allégations quant au motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, 2^e éd., 2010, n. 1.17 ad art. 336 CO et les références jurisprudentielles citées). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163).

3.3.3 A suivre l'appelante, le licenciement était réellement motivé par le manque de flexibilité de l'intimée, ce qui serait attesté par le contenu du courriel du 31 mars 2015. Cela est contesté par l'intimée, pour laquelle le manque de flexibilité serait un motif non réel. Elle en veut pour preuve le contenu de son journal mensuel des heures de travail effectuées pour les mois de mars et avril 2015 (pièce n° 3 du bordereau n° I du 8 juin 2016) et le manque de collaboration de l'employeuse en procédure de première instance, puisque celle-ci n'a pas produit les relevés détaillés du temps de travail de l'intimée et de tous les collaborateurs travaillant dans l'équipe de celle-ci depuis le 1^{er} janvier 2014.

Dans le courriel du 31 mars 2015, il est fait état d'un arrêt maladie de trois jours après une semaine de travail, de l'impossibilité de venir travailler le mercredi et le jeudi après (25-26 mars) pour remplacer

une collègue en arrêt accident et de la plainte de l'employée auprès de son adjointe, «estimant qu'elle en faisait déjà trop et qu'il n'était pas envisageable pour elle de continuer ainsi, alors qu'elle n'a fait qu'un après-midi en plus ».

Comme mentionné à juste titre par l'intimée, l'employeuse ne pouvait lui faire grief d'avoir été en arrêt maladie durant trois jours, après une semaine de travail. S'agissant de son défaut de flexibilité, il apparaît à la lecture de son journal que des efforts ont été entrepris de la part de l'employée, qui ne s'est pas contentée de simplement « faire ses heures » - ce qui a été dûment retenu par les premiers juges et n'est pas remis en cause en appel. Quant aux deux jours précis évoqués par l'appelante dans le courriel du 31 mars 2015, soit les 25 et 26 mars 2015, il apparaît que le 26 mars 2015, l'employée avait déjà effectué 7h28 de travail avant le début de l'après-midi et qu'il ne pouvait pas lui être imposé de travailler plus de 9 heures - ce qui aurait été transgressé en cas de travail l'après-midi. On observera encore que l'employeuse n'a avancé aucune preuve du manque de flexibilité de l'employée, se contentant de reprendre le contenu du courriel du 31 mars 2015 de la supérieure hiérarchique de l'employée qui alléguait un tel manque de flexibilité. Elle n'a au demeurant pas réagi à la suite dudit courriel, mais huit jours après les revendications de l'intimée formulées le 20 avril 2015 en lien avec la pause allaitement, lesquelles revendications n'ont reçu aucune réponse, si ce n'est la lettre de licenciement de fin avril 2015.

On dispose donc d'indices suffisants qui font présumer l'existence d'un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, ce qui permet de confirmer entièrement le raisonnement des premiers juges.

Sur cette base, on ne saurait admettre le grief de l'appelante, qui dénonce une appréciation erronée des preuves. On ne décèle pas plus une quelconque violation du droit d'être entendue de l'appelante, qui a eu la possibilité de s'expliquer sur ce point en première instance et qui n'a pas produit les pièces requises, alors qu'elle a été dûment invitée à le faire. Le contraire n'est pas allégué et encore moins établi. Quant à

l'absence de toute mention du courriel du 31 mars 2015 par les premiers juges, elle a été réparée en appel, puisque l'état de fait a été complété sur ce point.

Partant, le grief est infondé.

4.

4.1 Sans contester le solde de vacances de 12 jours au moment du licenciement, l'appelante reproche aux premiers juges de l'avoir astreinte à les indemniser malgré le fait que l'intimée avait été libérée de l'obligation de travailler pendant le délai de congé.

4.2 Selon l'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages tant que durent les rapports de travail. L'obligation pour l'employeur d'octroyer les vacances en nature trouve également application pendant le délai de congé, le remplacement des vacances par des prestations en argent étant en principe exclu (ATF 136 III 96 consid. 4.1; Genier Müller, La fixation des vacances pendant le délai de congé, in Panorama en droit du travail, 2009, p. 212 et les réf. citées). Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. La doctrine et la jurisprudence admettent ainsi que des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient, en raison notamment de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa, JT 2003 I 606; TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 7.2; Genier Müller, op. cit., p. 212).

Lorsque l'employé est libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, la question de savoir si le solde de vacances non pris doit être indemnisé en espèces doit être tranchée de cas en cas, en se fondant sur le rapport entre la durée de la libération de travailler et le nombre de jours de vacances restant (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc, JdT

2003 I 606; TF 4C.84/2005 précité consid. 7.2). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié licencié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4C.84/2005 précité, consid. 7.2 et la réf. citée). La compensation des vacances peut être admise même lorsque l'employeur n'a pas demandé à l'employé de prendre les jours de vacances restants, le travailleur libéré de son obligation de travailler devant, en vertu de son obligation de fidélité, prendre en compte les intérêts de l'employeur et utiliser les jours de vacances qui lui restent selon ses possibilités (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc, JdT 2003 I 606). Ainsi, la recherche d'emploi étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1 et les réf. citées). Plus le délai de congé est bref, plus le droit au paiement des vacances est admis facilement. Néanmoins, l'employeur pourra toujours démontrer que, nonobstant la brièveté de ce délai, le travailleur est parfaitement en mesure de bénéficier du temps de vacances, parce qu'il a déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il peut en trouver un facilement dans le secteur d'activité où il travaille ou pour d'autres raisons encore, telles que la libération du travailleur de son obligation de fournir ses prestations durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 précité consid. 3.2.1).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque le rapport entre les jours de vacances restants et la durée de la libération de l'obligation de travailler est presque équivalent, l'employé peut prétendre à une indemnisation en espèces (TF 40.84/2005 précité consid. 7.3). Un délai de congé de deux mois, durant lequel l'employé a été libéré de son obligation de travailler, a en outre été considéré comme incompatible avec la prise d'un solde de congé de trente jours, le Tribunal fédéral expliquant que le travailleur n'aurait alors pas disposé du temps nécessaire pour conjuguer vacances et réinsertion professionnelle (TF 4C.84/2002 précité consid. 3.2.2). Une libération de l'obligation de

travailler d'un mois est toutefois compatible avec la prise de cinq jours de vacances, le travailleur disposant encore de trois semaines pour chercher un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.3, JdT 2006 I 127).

4.3 En l'espèce, l'intimée a été licenciée le 28 avril 2015 pour le 30 juin 2015 et a été libérée de son obligation de travailler durant ce laps de temps. Les rapports de travail ont ensuite été prolongés jusqu'au 30 septembre 2015, en raison d'une incapacité de travail de l'intimée survenue le 22 mai 2015.

Compte tenu du fait qu'une incapacité de travail est incompatible avec la prise de vacances et au regard de la jurisprudence rendue en la matière, la période d'un peu plus de trois semaines située entre le 28 avril et le 21 mai 2015 paraît manifestement trop courte pour avoir permis à l'intimée de prendre son solde de 12 jours de vacances. A cela s'ajoute qu'avec des enfants à charge – dont un bébé de moins d'une année –, la recherche d'un emploi n'est pas évidente, même si l'intimée n'a pas évoqué de difficultés particulières à cet égard. Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement en ce sens que le solde de vacances de l'intimée doit être indemnisé.

A cela s'ajoute que l'argumentation de l'appelante est incompréhensible, l'appelante ne faisant nullement la démonstration d'une violation du droit sous l'angle de l'art. 329d al. 2 CO. Elle ne dénonce pas plus une constatation inexacte des faits sur le sujet.

Le grief, à supposer qu'il soit recevable, est ainsi infondé.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté.

Il ne sera pas perçu de frais de justice, compte tenu de la nature du litige (art. 114 let. c CPC).

L'appelante versera à l'intimée la somme de 2'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'appelante D._____ doit verser à l'intimée J._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- D._____
- Me Romain Kramer (pour J._____),

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

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

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), 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).

La greffière :