

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 4 mai 2018

Composition : M. ABRECHT, président
M. Colombini et Mme Giroud Walther, juges
Greffière : Mme de Benoit

Art. 321a, 321e, 337 CO, 152 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 18 juillet 2017 par le Tribunal
de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec **P.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile
du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 18 juillet 2017, dont les considérants ont été notifiés le 19 janvier 2018 aux parties, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a intégralement rejeté les conclusions prises par B._____ contre P._____ par demande du 3 octobre 2016 (I), a dit que B._____ devait payer à P._____ la somme de 13'561 fr. 30, montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, puis sous déduction d'un montant net de 154 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 avril 2016 (II), la somme de 104 fr. 30 net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 avril 2016 (III), ainsi qu'une indemnité d'un montant de 5'000 fr. net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 avril 2016 (IV), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V), a rendu le jugement sans frais judiciaires (VI) et a dit que B._____ devait payer à P._____ un montant net de 2'500 fr. à titre de dépens (VII).

En droit, les premiers juges ont en premier lieu été amenés à se prononcer sur une réquisition de preuve tendant à la mise en œuvre d'une expertise comptable, afin d'établir la quotité d'un éventuel dommage causé par la défenderesse, qui avait effectué des prestations pour le compte de deux clients de la demanderesse, à l'insu de cette dernière. A cet égard, ils ont considéré que les deux clients de la demanderesse, entendus en qualité de témoins, avaient tous deux déclaré qu'ils n'avaient de toute manière plus l'intention de rester clients chez la demanderesse au moment des faits litigieux. Il était par conséquent inutile de mettre en œuvre une expertise, dès lors que la demanderesse avait, d'une part, échoué pendant l'instruction à démontrer l'existence même d'un dommage dans son principe et que, d'autre part, le dommage éventuel n'était de toute manière pas imputable à la défenderesse, puisque ce n'était pas elle qui, par hypothèse, avait détourné ces clients-là, mais que c'était au contraire ceux-ci qui ne voulaient plus confier à la demanderesse la poursuite d'un mandat comptable et/ou fiduciaire.

Ensuite, les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat de la défenderesse était injustifié. Le contrat de travail liant les parties ne comportait pas de clause interdisant à l'employée d'exercer une activité accessoire, ni de clause sur une éventuelle prohibition de concurrence à respecter. La défenderesse n'avait du reste rendu que quelques menus services aux clients concernés, de sorte qu'elle ne leur avait pas fourni la même prestation que celle qui leur était fournie par la demanderesse. Dès lors, il n'était pas soutenable de considérer que la défenderesse aurait débauché ces deux clients, lesquels avaient déclaré lors de leur audition qu'ils avaient cherché d'autres solutions plus économiques que les services proposés par la demanderesse. En tout état de cause, une potentielle violation du devoir de fidélité ne suffisait pas à elle seule à justifier le licenciement avec effet immédiat de la défenderesse, cela d'autant moins qu'il n'y avait aucune mention dans son contrat de travail lui permettant d'appréhender et d'anticiper les conséquences d'une éventuelle infraction à une interdiction d'exécuter de petits mandats à côté de son travail. En conséquence, bien que ce comportement ait certes pu faire naître des doutes chez l'employeur, la faute de la défenderesse n'était pas assez grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat. De plus, aucun avertissement n'avait été donné et la défenderesse n'avait même pas eu la possibilité de s'exprimer au préalable sur ce qui lui était reproché.

Ainsi, la défenderesse avait droit à deux mois de salaire, soit jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire de son contrat de travail, auxquels s'ajoutaient encore une indemnité pour les vacances et une part au treizième salaire, dont à déduire le montant d'indemnité chômage touché par la défenderesse. Des frais de transports étaient également dus par la demanderesse. Enfin, une indemnité pour licenciement immédiat injustifié devait être octroyée à la défenderesse, correspondant à un mois de salaire, arrondi vers le bas, tenant compte de la faute concomitante de cette dernière, à savoir un manque de transparence qui avait légitimement pu faire naître des doutes chez son employeur ; le licenciement avec effet immédiat avait de surcroît été signifié pendant le délai de congé, à la suite d'une démission de la défenderesse, de sorte

que celle-ci ne perdait pas son emploi. S'agissant enfin du dommage prétendument subi par la demanderesse, consistant en un gain manqué, il apparaissait que ce n'était pas la défenderesse qui avait fait perdre ces deux clients à son employeur, de sorte qu'il n'y avait pas de rapport de causalité entre le prétendu dommage et une éventuelle violation par la défenderesse de ses obligations contractuelles ; les conditions pour exiger la réparation d'un quelconque dommage n'étaient par conséquent pas remplies.

B. B._____ a fait appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions d'P._____ soient intégralement rejetées, que la validité du licenciement avec effet immédiat soit constatée, qu'P._____ doive immédiat paiement à B._____ de dommages-intérêts de 13'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 juillet 2016, ou de tout montant que justice dirait. Subsidiairement, B._____ a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause au tribunal de première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants.

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

1. B._____ est une société fiduciaire inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...]. Son siège est sis à [...].Q._____ en est l'administrateur et B.L._____ le sous-directeur, tous deux avec signature individuelle.

2. Par contrat de travail de durée indéterminée du 26 août 2013, la demanderesse B._____ a engagé la défenderesse P._____ en qualité de comptable, après que cette dernière avait effectué son apprentissage au sein de ladite société.

Le contrat de travail liant les parties prévoyait un temps de travail de 8 heures par jour, un taux d'activité de 100 % et un salaire mensuel brut de 4'600 fr., versé treize fois l'an. Ce salaire mensuel a par la suite été augmenté à 5'250 fr. brut.

3. Durant les rapports de travail, la défenderesse entretenait de bonnes relations avec B.L._____, à qui elle s'était confiée à plusieurs reprises à propos de problèmes personnels. P._____ s'entendait également très bien avec A.L._____, fille de B.L._____, ainsi qu'avec Z._____, ces dernières étant employées auprès de B._____.

4. Au début de l'année 2016, P._____ a informé son employeur ainsi que ses collègues qu'elle souhaitait quitter définitivement la Suisse afin de s'établir aux Philippines en automne suivant.

5. Une discussion a eu lieu le 14 mars 2016 entre P._____ et Q._____, lors de laquelle la défenderesse a demandé un congé pour préparer son départ. Cette demande de congé a toutefois été refusée en raison d'une importante charge de travail durant la période où le congé était demandé.

6. Entre le 16 mars et le 15 mai 2016, P._____ a été déclarée en incapacité de travail pour cause de maladie. Trois arrêts de travail successifs ont été prescrits par certificats médicaux du 16 mars, 29 mars et 22 avril 2016.

Par attestation médicale datée du 30 septembre 2016, la Dresse M._____ a indiqué que les problèmes psychiques présentés par sa patiente au mois de mars 2016 étaient entièrement liés et provoqués par la pression subie sur le lieu de travail.

Lors de son audition en qualité de témoin, la Dresse M._____, a notamment déclaré ce qui suit : *« Elle m'a consulté (sic) en mars 2016 et lors de nos discussions, elle considérait que ses problèmes de stress et de surmenage, labilité émotionnelle, difficultés de*

concentration et troubles du sommeil trouvaient leurs sources dans les difficultés qu'elle rencontrait sur son lieu de travail. Nous avons alors eu une discussion globale dans le cadre de laquelle une des solutions à disposition était qu'elle démissionne. Je précise bien que j'ai conseillé ma patiente et je n'ai pas ordonné une des solutions ».

7. Par courrier daté du 29 mars 2016, la défenderesse P. _____ a résilié le contrat de travail qui la liait à la demanderesse B. _____, pour le 31 mai 2016.

8. Par courrier daté du 6 avril 2016, la demanderesse a licencié la défenderesse avec effet immédiat pour avoir gravement violé ses obligations contractuelles, plus spécifiquement son devoir de fidélité. La lettre de licenciement indiquait ce qui suit :

« Madame,

Le soussigné de gauche, de retour de l'étranger après une absence de deux semaines, apprend de manière plus ou moins fortuite que vous avez gravement violé vos obligations contractuelles.

En effet, alors même que vous êtes engagée à 100% auprès de notre fiduciaire, vous avez travaillé à notre insu auprès d'au moins un de nos clients en violant ainsi le devoir de fidélité auquel vous êtes soumise. En travaillant ainsi au noir, vous avez gravement enfreint l'article 321a alinéa 3 CO.

Il va sans dire que nous vous réclamons, le cas échéant par les voies judiciaires, le remboursement du préjudice que vous nous avez causé. Votre activité parallèle consistait en effet à une concurrence déloyale que nous ne pouvons tolérer et qui nous a porté un dommage et un préjudice économique.

Au vu de ce qui précède, nous résilions le contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat, conformément à l'art. 337 CO. En effet, vous avez gravement transgressé la confiance mise en vous ; la continuation des rapports de travail est ainsi devenue impensable à votre retour de maladie, sachant que vous nous avez donné votre congé pour le 31 mai prochain.

[...]

Q. _____ B.L. _____ ».

9. La défenderesse a contesté ce qui lui était ainsi reproché.

10. Le 7 juillet 2016, B._____ a remis un certificat de travail à P._____.

11. a) S'agissant des obligations contractuelles qu'P._____ aurait prétendument violées et qui seraient à l'origine de son licenciement avec effet immédiat, B._____ lui a reproché d'avoir effectué des prestations comptables pour un client de l'entreprise, depuis la fin de son apprentissage au deuxième trimestre 2013 et jusqu'au troisième trimestre 2015, alors qu'elle était employée à 100% auprès de la demanderesse durant cette même période.

b) Lors de son audition en qualité de partie du 19 juin 2017, B.L._____ a déclaré qu'il avait appris au début du mois d'avril, par deux employées, qu'P._____ travaillait pour un client, J._____. Puis, environ deux mois plus tard, il avait découvert dans le dossier d'un autre client, A._____, des décomptes TVA pour l'année 2015 sur lesquels figurait l'écriture d'P._____.

Interrogé sur le motif du licenciement immédiat, Q._____ a déclaré lors de son audition de partie du 19 juin 2017 que c'était A.L._____ qui était venue lui annoncer les activités parallèles effectuées par la défenderesse. Il a précisé qu'au début du mois d'avril 2016, A.L._____ ne lui avait pas parlé de prestations extracontractuelles auprès d'A._____, mais que ce n'était que fin mai ou début juin 2016 que B.L._____ lui en avait parlé, soit à la suite de sa découverte.

c) Le gérant de J._____, W._____, est un ami d'P._____, que cette dernière avait amené comme client à la demanderesse. Lors de son audition en qualité de témoin du 6 juin 2017, W._____ a déclaré que la demanderesse faisait la révision annuelle de son entreprise en tant que fiduciaire. A titre personnel, P._____ l'avait aidé à tenir ses pièces comptables depuis 2013, ce qui correspondait à un travail d'une demi-journée par trimestre. Elle s'occupait pour lui des saisies et il faisait lui-même tout le reste au niveau de la préparation comptable. Il a également expliqué que la défenderesse avait régulièrement des problèmes avec sa

voiture et qu'ils avaient donc fait un « échange de bons procédés ». Au troisième trimestre 2015, il avait demandé à B._____ de reprendre le travail de saisie comptable. Il a précisé qu'avec son ancienne fiduciaire, soit jusqu'en 2012, il avait procédé de la même manière que durant la période où P._____ avait fourni ses services, à savoir que les clôtures annuelles étaient confiées à une fiduciaire, tandis que le travail de saisie était effectué par une dame qui travaillait à l'époque pour eux.

Lors de son audition en qualité de partie, B.L._____ a confirmé que B._____ n'avait, avant le troisième trimestre 2015, jamais effectué de saisie comptable pour J._____ et que seuls les boucllements étaient faits pour cette société, depuis l'exercice 2012.

d) P._____ n'a pas nié avoir donné des « coups de main » à W._____, tout en précisant qu'elle était amie avec lui et qu'elle n'avait pas l'impression de faire quelque chose de mal par rapport à son employeur. D'ailleurs, elle avait parlé de ses activités auprès de J._____ à ses collègues, notamment à la fille du patron, A.L._____, sans imaginer qu'elle pourrait être renvoyée si son employeur l'apprenait.

12. a) S'agissant de l'entreprise A._____, son gérant, N._____, a expliqué lors de son audition en qualité de témoin le 6 juin 2017 qu'il était client auprès de B._____ depuis de nombreuses années. Jusqu'en 2010 ou 2011, c'était son ex-femme qui s'occupait de préparer la comptabilité, tandis que B._____ effectuait les boucllements annuels. Après 2011, il avait laissé la fiduciaire B._____ s'occuper de « toute la paperasse » de son entreprise. En 2012, une de ses connaissances lui avait proposé ses services et d'autres entreprises proposaient des prix moins chers. Ainsi, il avait demandé à la demanderesse de ne faire plus que les boucllements et les impôts, tandis qu'il s'occupait lui-même des factures, afin de minimiser les coûts. Son collègue, X._____, entrait les données sur le programme informatique de comptabilité. N._____ a contesté qu'P._____ ait rempli pour l'entreprise une déclaration de TVA. Il a indiqué que c'était X._____ qui s'occupait de traiter ces questions et que cela l'étonnerait que ce dernier ait demandé cela à P._____. Le

témoin a encore précisé avoir résilié le mandat de B._____ en 2015 car cela faisait un certain temps qu'il recherchait une solution plus économique et qu'il avait trouvé une autre fiduciaire qui s'occupait désormais du bouclage. Il a spécifié qu'il n'entretenait aucun lien avec la défenderesse et que celle-ci ne lui avait jamais fait le moindre travail à titre privé.

b) Lors de son audition en qualité de partie du 19 juin 2017, P._____ a contesté avoir travaillé pour A._____. Elle a expliqué que son ex-copain connaissait X._____ et que son copain lui avait dit que X._____ faisait la comptabilité d'un garage automobile, mais que ce dernier avait indiqué manquer d'expérience pour certaines opérations, notamment l'établissement des décomptes TVA. Ce n'était que lors de leur rencontre au sujet desdits décomptes qu'elle avait réalisé qu'il s'agissait de la société A._____. Elle avait néanmoins rempli les décomptes TVA, en ayant conscience du fait qu'il s'agissait d'un ancien client de son employeur, puisqu'elle s'était occupée personnellement du dossier dans le cadre de son travail auprès de B._____. Elle a insisté sur le fait que cela ne lui avait pris que quinze minutes pour remplir lesdits décomptes, raison pour laquelle elle n'en avait pas parlé à son patron.

13. a) En date du 5 juillet 2016, B._____ a déposé une requête de conciliation préalable auprès du Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Une audience de conciliation s'est tenue le 12 septembre 2016. La conciliation n'ayant pas abouti, la demanderesse s'est vu remettre une autorisation de procéder au fond.

b) Par demande déposée le 4 octobre 2016, la demanderesse B._____ a ouvert action contre P._____. Elle a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la validité du licenciement avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, notifié le 6 avril 2016 à la défenderesse P._____, soit constatée (I) et que la défenderesse P._____ lui doive immédiat paiement de la somme de 13'000 fr. à titre de dommages-intérêts, avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 juillet 2016 (II).

c) La défenderesse P._____ a déposé le 25 novembre 2016 une réponse comportant une demande reconventionnelle. Dans cette écriture, elle a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement au rejet intégral des conclusions prises par la demanderesse B._____ au pied de sa demande du 4 octobre 2016 (I) et, reconventionnellement, à ce que B._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant brut de 23'943 fr. 55, avec intérêt à 5 % l'an dès le 6 avril 2016 (II) et que B._____ soit également astreinte à rectifier son certificat de travail (III).

d) Le 6 juin 2017, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu une audience d'instruction et de jugement, lors de laquelle ont été entendus en qualité de témoins W._____, N._____, A.L._____ et la Dresse M._____. Une reprise de l'audience d'instruction et de jugement a été tenue le 19 juin 2017, lors de laquelle la conciliation a partiellement abouti en ce sens que B._____ s'est engagée à remettre à la défenderesse, d'ici au 30 juin 2017 au plus tard, un nouveau certificat de travail mentionnant la date de son établissement et au contenu correspondant à celui qui était annexé au procès-verbal de l'audience. Egalement au cours de cette séance, Z._____ a été entendue en qualité de témoin et il a été en outre procédé à l'interrogatoire de Q._____, de B.L._____ et d' P._____ en qualité de parties.

Lors de cette audience, Q._____ a notamment déclaré que, dans l'ensemble, la défenderesse avait fait un très bon travail dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées, mais que ce qu'ils avaient appris au printemps 2016 avait apporté « un bémol dans le climat de confiance ». Il a ajouté que « c'était alors carrément une déception ». B.L._____ a quant à lui indiqué qu'ils avaient à l'époque une totale confiance en la défenderesse et que par ailleurs, au début de l'année 2016, ils l'avaient augmentée pour passer d'un salaire de 4'800 fr. à 5'250 fr. par mois.

e) Le jugement au fond, rendu sous forme de dispositif le 18 juillet 2017, a été notifié le jour même aux parties. La demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a requis la motivation écrite du jugement, laquelle a été notifiée aux parties le 18 janvier 2018.

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 au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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, formé en temps utile par une partie qui a 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.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, *ibid.*, p. 135) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

2.2

2.2.1 Les faits et moyens de preuves nouveaux ne sont pris en compte en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; JdT 2010 III 138). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées). Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré ; l'appel est ensuite disponible, mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement, plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (TF 4A_569/2013 du 24 mars 2014 consid. 2.3 ; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1).

Aux termes de l'art. 152 al. 1 CPC, toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile. Par moyens de preuve « adéquats », il faut comprendre ceux qui sont aptes à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, autrement dit dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige (Schweizer, op. cit., n. 8 ad art. 152 CPC). Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

Le juge ne peut refuser une mesure probatoire que lorsqu'il est parvenu à se forger une conviction exempte d'arbitraire sur la base des preuves déjà recueillies et qu'il conclut sans arbitraire que la mesure requise ne conduirait pas à modifier sa conviction (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; ATF 133 III 295 consid. 7.1 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; ATF 114 UU 289 consid. 2a). Le droit à la preuve ne s'oppose pas à ce que l'autorité mette un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non

arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 141 I 60 consid. 3.3 ; ATF 140 I 285 consid. 6.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; ATF 136 I 229 consid. 5.3 ; ATF 134 I 140 consid. 5.3) ou lorsque le moyen de preuve n'est d'emblée pas susceptible de prouver l'allégation (TF 5A_645/2016 du 18 mai 2017 consid. 3.2.1).

2.2.2 En l'espèce, l'appelante se plaint d'une violation de l'art. 152 CPC, relatif au droit à la preuve. Elle soutient que l'autorité de première instance aurait dû ordonner une expertise comptable afin de constater l'étendue de son dommage. Derechef, elle a requis en procédure d'appel la mise en œuvre de cette mesure d'instruction.

Procédant à une appréciation anticipée des preuves, les premiers juges ont considéré que la mesure d'instruction sollicitée ne permettrait pas de modifier la conviction qu'ils s'étaient forgée, dès lors que le lien de causalité entre le prétendu dommage et la faute de l'intimée n'était pas prouvé. Cette appréciation peut être suivie par la Cour de céans, l'appel devant de toute manière être rejeté pour les raisons qui suivront. En effet, il est inutile de tenter de chiffrer les coûts des prestations litigieuses, alors qu'un dommage ne paraît pas réalisé dans son principe (cf. *infra*, consid. 4.5.2 et 4.6.3). Ainsi, la mesure d'instruction sollicitée en appel doit être rejetée.

2.2.3 L'appelante considère qu'il y aurait un doute sérieux sur le témoignage de N._____, en particulier sur l'année du dernier bouclage qu'a fait l'appelante pour A._____. Elle requiert ainsi la ré-audition du témoin en question, afin de lui poser des questions complémentaires.

Il convient de relever que le témoin N._____ a été entendu à l'audience d'instruction et de jugement du 6 juin 2017 en présence du représentant qualifié de l'appelante, B.L._____, assisté d'un mandataire professionnel, et que rien n'empêchait l'appelante d'insister sur cette

question auprès du témoin, après que celui-ci avait déclaré que le dernier boucllement effectué par B._____ était en 2015. Une nouvelle audition dudit témoin ne se justifie donc pas.

Au surplus, on précisera que la Cour de céans ne voit pas quelle pourrait être l'incidence de l'année du dernier boucllement effectué par l'appelante pour A._____ sur le résultat de la cause. Ladite requête de mesure d'instruction est donc sans pertinence, la Cour étant au demeurant suffisamment renseignée pour forger sa conviction. Cette réquisition doit donc également être rejetée.

3.

3.1 L'appelante B._____ reproche aux premiers juges une constatation inexacte des faits.

3.2

3.2.1 L'appelante soutient que ce serait à tort que les premiers juges ont retenu que tant A._____ que J._____ avaient résilié leur mandat auprès de B._____ aux motifs que les services de cette dernière étaient trop onéreux et qu'ils avaient cherché d'autres solutions plus économiques. Selon l'appelante, J._____, respectivement W._____, n'auraient jamais fait mention de frais trop élevés pour modifier la prise en charge de la comptabilité de l'entreprise.

3.2.2 Lors de son audition, le témoin W._____, gérant de la société J._____, a déclaré que jusqu'en 2012, alors que l'entreprise avait une autre fiduciaire qui se chargeait de la clôture annuelle, une personne privée s'occupait d'effectuer à l'interne les saisies comptables. Il a ensuite déclaré que dès le second trimestre 2013, les saisies comptables avaient été réalisées par l'intimée personnellement, alors que l'appelante était mandatée uniquement pour effectuer les boucllements, jusqu'au troisième trimestre 2015. Ainsi, avant ce changement, ce client n'avait jamais confié le travail de saisie comptable à une société fiduciaire.

Au vu des circonstances relatées par le témoin, l'autorité de première instance, qui a reçu le témoignage de première main, était fondée à déduire de ces éléments que la raison pour laquelle le travail était confié à une personne privée durant une certaine période était une volonté de diminuer les coûts, dès lors que les solutions qui prévalaient avant le changement de l'automne 2015 se révélaient effectivement plus économiques.

3.3 L'appelante se plaint encore du fait que les premiers juges ont retenu dans l'état de fait que J. _____ était cliente de l'appelante depuis 2014 - et non pas 2013 comme cela ressortirait des auditions d'W. _____ et de B.L. _____.

Quand bien même l'appelante peut être suivie sur cet aspect de l'état de fait, on ne voit pas quelle incidence cet élément aurait sur le résultat de la cause, de sorte que la rectification de l'état de fait ne se justifie pas.

4.

4.1 L'appelante se prévaut ensuite d'une violation de l'art. 337 CO, en ce sens que la résiliation des rapports de travail pour justes motifs aurait dû être constatée par le jugement de première instance. Selon l'appelante, le licenciement avec effet immédiat serait intervenu aux motifs que l'intimée aurait violé ses obligations contractuelles, plus spécifiquement son devoir de fidélité, en travaillant à l'insu de son employeur auprès de certains de ses clients, ce qui constituerait des actes de concurrence déloyale.

4.2

4.2.1 Lorsqu'un contrat de travail de durée indéterminée a été conclu, une résiliation est nécessaire pour mettre fin aux rapports de travail (Wyller, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 439 et références). En cas de congé signifié par l'employeur, celui-ci doit établir que le contrat a été résilié (art. 335 CO), soit en application des dispositions relatives à la

résiliation ordinaire (art. 335c CO), soit immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO.

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a et les réf.). 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 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). 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 121 III 467 consid. 4d ; ATF 117 II 560 consid. 3 ; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 150). Toutefois, ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (ATF 127 III 153 consid. 1c). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 *in fine*), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO), à savoir si la gravité est suffisante dans un cas donné. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Pour apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la

nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf. cit. ; ATF 111 II 245 consid. 3).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque les justes motifs du licenciement avec effet immédiat de prouver leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. ; Brunner *et alii*, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2011, n. 13 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp. 596 s.).

Le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat (TF 4C.317/2005 du 3 janvier 2006 consid. 5.3 ; TF 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 3). Toutefois, certains éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé soupçon, soit parce que le manquement ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce que l'on pouvait exiger de lui pour vérifier les soupçons (Witzig, Droit du travail, Genève 2018, p. 310 ; TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2). Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits afin que l'employeur décide de résilier le contrat avec effet immédiat, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, in SJ 2016 I p. 421).

En principe, seul un évènement s'étant produit avant le prononcé du licenciement immédiat peut entrer en ligne de compte comme juste motif (ATF 142 III 579, JdT 2016 II 327 consid. 4). Cela étant, le Tribunal fédéral admet qu'un motif de licenciement soit ajouté postérieurement au prononcé dudit licenciement, à condition toutefois que le fait en question ait été non seulement inconnu de l'employeur, mais

encore qu'il ne pût pas être connu de lui (Witzig, op cit., p. 310 ; TF 4A_109/2016 du 11 août 2016, ATF 142 III 579, JdT 2016 II 327 consid. 4.2, 4.3 et 5.1, non publié ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2).

4.2.2 En vertu de l'art. 321a CO, relatif au devoir de diligence du travailleur, ce dernier doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié. Il s'agit d'une obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 75). La mesure du devoir de diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur (art. 421e CO) (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon édit., Berne 2013, p.56, n. 10 ad art. 321a CO), mais également par ce que l'on peut attendre d'une personne normale et raisonnable placée dans la même situation (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, p. 120, n. 6 ad art. 321a CO).

L'art. 321a al. 1 CO fait obligation au travailleur de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur ; il s'agit de l'obligation de fidélité. Ce devoir vaut de manière accrue pour les cadres (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_298/2011 du 6 octobre 2011 consid. 2) et pour les employés dont le salaire est très élevé (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 4, SJ 2012 I 393, rés. in JdT 2013 II 187), mais il trouve ses limites dans le droit du travailleur au libre épanouissement de sa personnalité (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 76). En cas de violation de l'obligation de fidélité, une pesée des intérêts doit être effectuée (*ibidem*). Lorsque la violation est grave, l'employeur peut recourir à la rupture immédiate des rapports de travail, si les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs sont réunies (Brunner et *alii*, op. cit., n. 6 ad art. 321a CO).

L'obligation de fidélité comprend à la fois un aspect positif et un aspect négatif. Positivement, elle postule que le travailleur se consacre entièrement à l'exécution de ses tâches et qu'il prenne les mesures

adéquates pour prévenir la survenance d'un dommage ou en réduire les conséquences (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 76 s. ; Dunand, op. cit., p. 57, n. 13 ad art. 321a CO). Négativement, elle prescrit au travailleur de s'abstenir de tout comportement susceptible de léser l'employeur dans ses intérêts légitimes et, en particulier, d'éviter tout ce qui pourrait lui causer un dommage économique (*ibidem* ; TF 4A_287/2017 du 13 octobre 2017 consid. 4.2.2).

4.2.3 La question de savoir si une activité accessoire déployée en dehors du temps de travail contractuel peut être compatible avec le devoir de fidélité est délicate (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 79).

L'art. 321a al. 3 CO dispose que, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment fait concurrence à l'employeur. Ainsi, tant que dure le contrat, ce sont les obligations de diligence et de fidélité prévues à l'art. 321a CO qui interdisent au travailleur de faire concurrence à l'employeur (Aubry Girardin, Commentaire du contrat de travail, op. cit., n. 5 ad art. 340 CO ; ATF 117 II 560, JdT 1993 I 148). La loi présume que le fait d'effectuer un travail rémunéré pour un tiers constitue une violation du devoir de fidélité, l'employeur n'ayant pas à démontrer avoir subi un dommage effectif (Dunand, op. cit., n. 32 ad art. 321a CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 3^e éd., Genève 2009, p. 45).

L'activité accessoire rémunérée déployée pour le compte d'un tiers dans le cadre d'un contrat de travail ou en qualité d'indépendant est prohibée chaque fois que le travailleur fait concurrence à son employeur principal (Brunner *et alii*, op. cit., n. 8 ad art. 321a CO). Il y a concurrence, au sens de l'art. 321a al. 3 CO, lorsque le travailleur offre des prestations de même nature, satisfaisant le même besoin, auprès d'un cercle de clients en tout ou en partie identique et qu'il peut, de ce fait, causer un préjudice économique à son employeur principal (*ibidem*). Le travailleur est donc en droit d'exercer une activité accessoire identique à son activité principale s'il effectue ses prestations dans une région ou un secteur

différent ou si, pour toute autre raison, un préjudice pour l'employeur principal est exclu. Une activité exercée dans un cadre strictement privé ou au seul bénéfice de parents ou de proches ne peut pas être considéré comme concurrentielle (*ibidem*).

Le Tribunal fédéral a admis une violation grave du devoir de fidélité justifiant un licenciement immédiat dans le cas de cadres qui avaient omis d'annoncer pendant plus d'un an et demi à leur employeur la création d'une société concurrente à laquelle ils participaient et pour laquelle ils contribuaient au développement de logiciels informatiques (TF 4C.221/2004 du 26 juillet 2004 cité par Wyler/Heinzer, op. cit., p. 79). Le Tribunal fédéral a également admis le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat d'un styliste occupé à 50 % qui, avec une collègue, avait loué un local pour cinq ans dans le but d'exécuter des travaux artistiques dans un domaine très proche de celui de l'employeur (TF 5 décembre 1995, JAR 1996, 111, cité par Wyler/Heinzer, op. cit., p. 79). Il a estimé qu'au vu des mesures prises pour l'exercice de l'activité (location d'un local pour cinq ans, installation d'une ligne téléphonique), les activités créatives parallèles ne se limitaient pas à un cadre strictement privé et que l'employeur ne pouvait dès lors plus compter sur l'originalité des créations proposées à ses clients (*ibidem*).

Toutefois, le Tribunal fédéral a retenu que le travailleur qui fonde une société et prépare une activité qui ne doit débiter qu'à l'expiration des rapports de travail, alors qu'il voue tout son temps à son employeur, ne viole pas son obligation de fidélité (ATF 117 II 7, JdT 1992 I 569 ; ATF 138 III 67 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 81). De la même manière, le devoir de fidélité a été considéré comme n'ayant pas été violé dans le cas d'un travailleur qui envisageait de fonder une entreprise concurrente et entreprenait des préparatifs à cet effet, avant que le contrat prenne fin, pour autant qu'il ne commence pas à concurrencer son employeur, à débaucher des employés ou à détourner de la clientèle (ATF 138 III 67, JdT 2012 II 207).

4.3 En l'espèce, il convient de rappeler que l'administrateur de l'appelante, Q._____, a appris la prétendue violation par l'intimée de son devoir de fidélité par le biais de A.L._____, fille du sous-directeur, laquelle était à cette époque proche de l'intimée. Cette dernière avait parlé à deux de ses collègues des services rendus à l'entreprise J._____. Il y a donc lieu de relever qu'au moment du prononcé du licenciement immédiat, le 6 avril 2016, l'employeur n'était au courant que de soupçons de prestations effectuées auprès d'un seul client, J._____. Ce n'est que plus tard, soit à fin mai ou début juin 2016, que B.L._____ a découvert dans le dossier d'A._____ des décomptes TVA 2015 comportant l'écriture de la défenderesse.

Partant, l'employeur a ajouté un élément de fait dont il a eu connaissance postérieurement au prononcé du licenciement immédiat, pour se prévaloir de justes motifs. Bien que la jurisprudence l'admette à certaines conditions, il est douteux de retenir dans le cas d'espèce que l'employeur ne pouvait pas avoir connaissance de ce fait au moment de prendre sa décision, dès lors qu'il lui appartenait d'entreprendre des vérifications à propos des faits dénoncés, ce qu'il n'a pas fait.

On relèvera, tout comme les premiers juges, que l'appelante n'a pas cherché à obtenir des éclaircissements, en particulier auprès de l'intimée, laquelle n'a pas pu se prononcer sur les faits litigieux avant de se voir notifier une résiliation avec effet immédiat. L'explication de l'appelante qui prétend ne pas avoir souhaité déranger son employée durant son incapacité de travail ne convainc pas. En effet, l'employeur ne pouvait pas connaître l'étendue de la prétendue violation du devoir de fidélité pouvant conduire à une résiliation immédiate pour justes motifs sans entreprendre des vérifications, en se fondant uniquement sur la dénonciation d'une collègue.

4.4

4.4.1 L'appelante soutient que les premiers juges ne pouvaient pas motiver la constatation du caractère injustifié du licenciement immédiat par le fait que le contrat de travail liant les parties ne contenait pas de

clause interdisant à l'employée d'exercer une activité accessoire, ni de clause sur une éventuelle prohibition de concurrence qui serait à respecter par celle-ci.

4.4.2 Une clause de prohibition de concurrence est une clause accessoire du contrat individuel de travail, par laquelle le travailleur s'interdit de déployer une certaine activité pendant une certaine durée, après la fin du contrat (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 717). La prohibition de concurrence crée donc une obligation d'abstention, spécifiquement réglementée par les art. 340 à 340c CO. En particulier, l'art. 340 CO impose la forme écrite, qui a pour but de permettre au travailleur de prendre conscience de l'importance de son engagement et de la limitation de sa liberté économique (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 719).

4.4.3 S'il est vrai qu'aucune clause de prohibition de concurrence n'avait été signée par l'intimée, on doit néanmoins suivre l'appelante dans son argumentation quant au fait que le devoir de fidélité découle directement de la loi, à savoir de l'art. 321a al. 3 CO. Ce nonobstant, l'appelante ne pouvait pas appréhender et anticiper les conséquences que lui a réservées son employeur, dès lors qu'elle n'avait pas l'intention de léser les intérêts de ce dernier. On relèvera à cet égard que l'appelante n'avait jamais reçu d'avertissement concernant une éventuelle prohibition de faire concurrence découlant du devoir de fidélité. Les premiers juges étaient ainsi fondés à retenir ces éléments comme des circonstances additionnelles pour l'appréciation du caractère injustifié du licenciement avec effet immédiat.

4.5

4.5.1 Quant à l'appréciation de la gravité de la faute, l'appelante soutient que l'intimée aurait gravement violé son devoir de fidélité, justifiant ainsi un licenciement avec effet immédiat.

4.5.2 Comme cela a été évoqué précédemment, l'exercice d'une activité accessoire par le travailleur est en principe interdite, dans la mesure où celle-ci lèse les intérêts légitimes de son employeur et, en

particulier, si l'activité concurrente peut causer un préjudice économique à l'employeur (cf. *supra*, consid. 4.3.1 et 4.3.2).

En l'espèce, il convient de relever que les prestations effectuées par l'intimée auprès de J._____ n'avaient, à l'époque des faits litigieux – soit entre 2013 et 2015 – jamais été confiées à une fiduciaire. En effet, lors de son audition en qualité de partie, B.L._____ a confirmé que B._____ n'avait, avant le troisième trimestre 2015, jamais effectué de saisie comptable pour J._____ et que seuls les bouclements étaient faits pour cette société, depuis l'exercice 2012. Le gérant de ladite société, W._____, a précisé lors de son audition que jusqu'en 2012, son ancienne fiduciaire était mandatée pour effectuer les clôtures annuelles, tandis que le travail de saisie était effectué par une dame qui travaillait à l'époque pour eux. Partant, la même manière de procéder avait été perpétuée lorsque, par la suite, l'appelante s'était occupée des bouclements, tandis que l'intimée, à titre privé, effectuait les saisies comptables.

S'agissant de l'entreprise A._____, son gérant, N._____, a expliqué lors de son audition que jusqu'en 2010 ou 2011, c'était son ex-femme qui s'occupait de préparer la comptabilité, tandis que B._____ effectuait les bouclements annuels depuis de nombreuses années. Entre 2011 et 2012, B._____ s'était occupée de toute la comptabilité de l'entreprise, puis, en 2012, une solution moins onéreuse avait été trouvée. Ainsi, N._____ a demandé à la demanderesse de ne faire plus que les bouclements et les impôts, tandis qu'il s'occupait lui-même des factures afin de minimiser les coûts, et que son collègue, X._____, entrait les données sur le programme informatique de comptabilité. La société avait donc cherché une solution plus économique que les prestations proposées par l'appelante.

Toujours à propos d'A._____, l'appelante émet la supposition que davantage de prestations auraient été effectuées par l'intimée, en sus de l'établissement des décomptes TVA 2015. Ces allégations ne sont pourtant pas établies à l'issue de l'instruction et ne peuvent par conséquent pas être retenues. N._____ a, au contraire, contesté que

l'intimée ait travaillé à titre privé pour son entreprise, bien qu'il n'ait pas eu connaissance de la rencontre avec son collègue X._____, ni de l'établissement de décomptes TVA 2015 durant une quinzaine de minutes lors de ladite rencontre, qui sont avérés. Nonobstant la méconnaissance de cette circonstance par le témoin N._____, il n'est pas vraisemblable que l'intimée ait travaillé régulièrement pour son entreprise sans qu'il en ait eu connaissance ; à tout le moins, l'appelante n'expose aucune autre circonstance qui devrait conduire à douter du propos cohérent de l'intimée et du témoin N._____.

Au vu des éléments de fait au dossier, on ne peut suivre l'appelante lorsqu'elle prétend que son employée avait détourné des clients : d'une part, le gérant de J._____ était un ami de l'intimée, laquelle avait amené ce client à son employeur pour que la société B._____ s'occupe des boucléments annuels. Du reste, les prestations effectuées par l'intimée étaient réalisées sous forme d'« échange de bons procédés », l'intimée n'ayant pas été payée mais ayant bénéficié de réparations gratuites sur sa voiture. D'autre part, X._____, qui s'occupait de la comptabilité d'A._____, connaissait l'ancien compagnon de l'intimée et lui a demandé un rapide coup de main - l'intimée ayant d'ailleurs insisté sur le fait que cela ne lui avait pris que quinze minutes pour remplir les décomptes TVA, lors d'une unique rencontre. Avant d'accepter cette entrevue, elle n'avait pas réalisé qu'il s'agissait d'un client de son employeur, ce qui ne lui était apparu que sur le moment. Dès lors, la Cour de céans retient que l'intimée n'a pas eu l'intention de léser les intérêts de son employeur.

Au vu de ce qui précède, l'avis des premiers juges selon lequel les prestations effectuées n'étaient pas intrinsèquement les mêmes que celles confiées à l'appelante peut être suivi. S'il est vrai que l'appelante proposait les mêmes services que ceux effectués par l'intimée à l'insu de son employeur, il y a cependant lieu de constater, tout comme l'autorité de première instance, que les clients eux-mêmes avaient choisi de ne pas faire exécuter ces prestations par une fiduciaire, trouvant des solutions alternatives plus économiques. Les circonstances et la chronologie des

faits sont telles que l'on ne peut pas imputer le choix de ces clients aux actes de l'intimée. En effet, rien n'indique que si cette dernière n'avait pas rendu les services qui lui sont reprochés, les deux clients de l'appelante auraient mandaté B._____ lors des périodes en cause, soit entre 2013 et 2015, pour des saisies comptables s'agissant de J._____ et pour effectuer les décomptes TVA 2015 s'agissant d'A._____. Partant, le lien de causalité n'a pas été établi.

Ainsi, quand bien même on peut reprocher à l'intimée un certain manque de transparence envers son employeur, il y a lieu de retenir que ses activités n'ont pas porté préjudice aux intérêts économiques de celui-ci.

4.5.3 En tout état de cause, la faute de l'intimée n'était pas suffisamment grave pour justifier une résiliation avec effet immédiat. Ainsi, la sanction prononcée était disproportionnée à la faute reprochée à l'intimée. En effet, ce n'est que lorsque la violation du devoir de fidélité est grave que l'employeur peut recourir à la rupture immédiate des rapports de travail pour justes motifs (cf. *supra*, consid. 4.3.2), ce qui n'était pas le cas en l'occurrence.

Par ailleurs, une résiliation avec effet immédiat ne se justifie que lorsque le rapport de confiance est rompu ou si profondément atteint que l'on ne peut exiger de la partie qui souhaite résilier les rapports de travail leur prolongation jusqu'au terme du délai de congé (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). En l'espèce, ce délai de congé était déjà entamé, du fait de la démission donnée par l'intimée avant le prononcé du licenciement avec effet immédiat. On relèvera par ailleurs que même dans l'esprit de l'administrateur et du sous-directeur de l'appelante, la confiance portée dans l'intimée n'était qu'ébranlée. En effet, Q._____ a indiqué que les faits reprochés à l'intimée étaient un « bémol dans la relation de confiance » et que cela constituait une « déception ». B.L._____ a quant à lui indiqué qu'ils avaient à l'époque une totale confiance en la défenderesse et qu'ils l'avaient même

augmentée, puisqu'elle avait fait un très bon travail dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient confiées.

Au vu des circonstances, le licenciement avec effet immédiat était injustifié. Partant, le moyen soulevé par l'appelante doit être rejeté.

4.6

4.6.1 Enfin, l'appelante sollicite des dommages-intérêts de la part de l'intimée, lesquels résulteraient de son gain manqué, correspondant à la valeur des prestations effectuées par l'intimée au détriment de l'appelante.

4.6.2 En cas de violation de l'obligation de fidélité, l'employeur a droit à des dommages-intérêts si les conditions prévues à l'art. 321e CO sont remplies (Brunner *et alii*, op. cit., n. 6 ad art. 321a CO). Le travailleur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence (art. 321e al.1 CO). Le régime général de la responsabilité contractuelle s'applique. En particulier, il appartient à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le rapport de causalité (Witzig, op. cit., p. 409, n. 1245 ; TF 4A_310/2007 du 4 décembre 2007, JAR 2008 312, consid. 6 ; TF 4C.179/2002 du 9 décembre 2002, consid. 2.3). Concrètement, l'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit prouver des actes ou des omissions du travailleur qui soient - objectivement - contraires aux obligations contractuelles du travailleur et qui lui soient imputables à faute ; il doit aussi établir l'existence d'un lien de causalité entre eux et une altération spécifique de son patrimoine (Witzig, op. cit., p. 409, n. 1245).

4.6.3 En l'espèce, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'il n'y avait pas de lien de causalité entre la faute de l'intimée et le prétendu dommage de l'appelante (cf. *supra*, consid. 4.5.2). En effet, comme indiqué précédemment, il n'a pas été prouvé que l'appelante aurait été mandatée par les deux clients pour effectuer les prestations litigieuses durant la période en cause. Partant, les conditions de la

responsabilité contractuelle ne sont pas réunies. Le moyen doit donc être rejeté.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 657 fr., (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 657 fr. (six cents cinquante-sept francs), sont mis à la charge de l'appelante B._____.
- 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 :

- Me Marc-Olivier Buffat (pour B._____),
- Me Patrick Mangold (pour P._____),

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 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).

La greffière :