

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 24 juillet 2019

Composition : M. ABRECHT, président
M. Perrot et Mme Giroud Walther, juges
Greffier : M. Valentino

* * * * *

Art. 337 et 337c al. 3 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **W.**_____, à Sullens, défenderesse, contre le jugement rendu le 27 février 2019 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **M.**_____, à Lutry, demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 février 2019, motivé le 11 avril 2019 et notifié le lendemain, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord Vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis partiellement la demande du 28 septembre 2017 de la demanderesse M. _____ (I), a dit que la défenderesse W. _____ verserait à M. _____, chaque fois avec intérêts à 5% l'an dès le 18 décembre 2016, les sommes de 12'850 fr. brut, sous déduction de la somme de 750 fr. net ainsi que des charges sociales légales et conventionnelles (II), et de 1'800 fr. net (III), a dit que la défenderesse verserait à la demanderesse la somme de 2'800 fr. à titre de dépens (IV), a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (V) et a rendu la décision sans frais judiciaires (VI).

En droit, les premiers juges ont en substance retenu qu'employée de maison pour le compte de W. _____ (ci-après : la défenderesse ou l'appelante), M. _____ (ci-après : la demanderesse ou l'intimée) travaillait initialement trois jours par semaine à raison de 10 heures par jour pour un salaire de 1'600 fr. par mois, que l'horaire de travail avait été réduit en 2014, ce qui avait été formalisé par un avenant au contrat, puis que les horaires et le salaire avaient à nouveau été modifiés, sans que le contrat soit adapté en conséquence. Sur la base de l'instruction, les premiers juges ont retenu qu'à la fin des rapports de travail, la demanderesse travaillait à nouveau trois jours par semaine pour le compte de la défenderesse. Ils ont également retenu que la demanderesse avait été absente à plusieurs reprises de son travail durant la relation contractuelle et que cela avait été difficile à gérer pour la défenderesse. Les premiers juges ont retenu que les absences de la demanderesse et les circonstances dans lesquelles elles étaient parvenues à la connaissance de la défenderesse, soit le fait que celle-là n'informait régulièrement celle-ci qu'au dernier moment et avec des excuses peu claires, représentaient certes un manquement au devoir de diligence et de fidélité qui incombait à la demanderesse vis-à-vis de son employeuse ;

toutefois, dans la mesure où cette dernière semblait satisfaite de la qualité du travail de la demanderesse et l'avait employée pendant plusieurs années nonobstant ces absences qui avaient perduré durant toute la relation contractuelle, le manquement n'était pas si grave qu'il soit propre à briser irrémédiablement le lien de confiance entre les parties. Les magistrats ont en outre précisé que la défenderesse aurait dû avertir clairement la demanderesse du risque d'un licenciement immédiat en cas de nouvelle absence injustifiée ou annoncée tardivement, ce qu'elle n'avait pas fait, de sorte que le licenciement avec effet immédiat dont la défenderesse avait fait l'objet n'était pas justifié.

B. Par acte du 13 mai 2019, W._____ a interjeté appel du jugement qui précède, concluant, avec suite de frais et dépens, en substance, à sa réforme en ce sens que la demande formée le 28 septembre 2017 par M._____ soit intégralement rejetée, subsidiairement qu'elle soit partiellement admise en ce sens qu'elle-même ne doive à cette dernière que la somme de 4'273 fr. 50 brut, correspondant au salaire relatif au délai de congé, toute autre et plus ample conclusion étant rejetée. Plus subsidiairement encore, l'appelante a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur 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. M._____ a été engagée par W._____ en qualité d'employée de maison. Elle a commencé à travailler pour la défenderesse en janvier 2010.

2. Au début de la relation contractuelle, la demanderesse travaillait trois jours par semaine pour la défenderesse pendant 10 heures par jour et recevait un salaire de 1'600 fr. par mois.

En 2014, l'horaire de travail a diminué. Un contrat de travail daté du 27 juillet 2014 et signé par les parties indique un temps de travail de 23 heures par mois pour un salaire mensuel brut de 416 francs. Les horaires et le salaire de la demanderesse ont par la suite été modifiés, sans que ce contrat écrit soit adapté en conséquence.

Quant à l'horaire de travail de M. _____ en 2016, soit à la fin des rapports de travail, les témoins F. _____, amie de la demanderesse, employée de maison et baby-sitter, C.C. _____, fille de la demanderesse, et B.C. _____, fils de la demanderesse, ont chacun déclaré que cette dernière travaillait pour la défenderesse trois jours par semaine, soit du lundi au mercredi, de 7h30 à 17h30. X. _____, mère de la défenderesse, a également fait état d'un horaire de 7h30 à 17h30, tout en précisant ce qui suit : *« Je confirme qu'à la fin 2016, les jours de travail de la demanderesse étaient réduits parce que ma fille mettait les enfants à la crèche, ne pouvant plus compter sur la demanderesse (...). A la fin 2016, lorsque les enfants allaient à la crèche, je pense que la demanderesse ne travaillait plus qu'un jour par semaine. Je suppose que c'était dès la rentrée scolaire d'août mais je n'en suis pas sûre »*. Pour les raisons qui seront exposées ci-après (cf. consid. 3.2 *infra*), il ne sera toutefois pas tenu compte des déclarations faites par X. _____ à cet égard, de sorte qu'il y a lieu de s'en tenir aux témoignages concordants de F. _____, C.C. _____ et B.C. _____ selon lesquels la demanderesse a travaillé trois jours par semaine pour la défenderesse, à raison de dix heures en moyenne par jour, à la fin des rapports de travail. Il ressort par ailleurs des décomptes de salaire de 2016 que la demanderesse percevait un montant de 1'800 fr., ce qui correspond effectivement à un horaire de trois jours par semaine.

3. Les parties sont en désaccord sur une éventuelle interruption des rapports de travail pendant plusieurs mois entre octobre 2010 et juin

2014. L'instruction de première instance n'a pas permis de résoudre cette question, qui peut également rester ouverte en appel dès lors qu'avec les premiers juges, on doit admettre qu'elle n'est pas déterminante pour l'issue du litige, la défenderesse ne revenant d'ailleurs pas sur cette question dans la présente procédure.

4. Selon le contrat de travail du 27 juillet 2014, le délai de résiliation est, après le temps d'essai, d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois dès la dixième année de service.

5. Depuis le 1^{er} décembre 2014, la défenderesse a sous-loué à la demanderesse un appartement sis à [...]. Au mois d'août 2015, le contrat a été mis au nom des deux enfants de la demanderesse, celle-ci continuant cependant à habiter dans ce logement avec sa famille. Le loyer de 1'550 fr. était directement déduit du salaire de la demanderesse, ce jusqu'à la fin des rapports de travail.

6. Il ressort des témoignages que la demanderesse a été absente de son travail à plusieurs reprises durant les relations contractuelles, que ces absences étaient régulièrement annoncées au dernier moment alors qu'elles auraient pu l'être plus tôt, que les excuses invoquées étaient peu claires et que cette situation était compliquée à gérer pour la défenderesse.

F._____ a en effet déclaré ceci : *« J'ai fait des remplacements de la demanderesse lorsqu'elle était malade ou qu'elle devait se rendre en Italie et qu'elle ne pouvait pas aller chez la défenderesse. [...] Je sais que la défenderesse était ennuyée lorsque la demanderesse ne pouvait pas venir et que je devais la remplacer. »*

C.C._____ a affirmé ce qui suit : *« Je savais que ma mère [ndr : la demanderesse] n'allait parfois pas travailler car était malade et qu'elle pouvait donc s'occuper de mon bébé puisqu'elle devait rester à la*

maison. Certains mois elle n'était pas du tout malade et parfois elle l'était. Cela n'énervait pas la défenderesse au début puis ensuite quand ça devenait souvent, évidemment que cela l'a énervée. »

En outre, X._____ a témoigné ceci : *« Très régulièrement, ma fille m'appelait le lundi matin en urgence car la demanderesse ne se présentait pas pour garder les enfants. C'était encore quand elle habitait à Belmont. Les excuses que la demanderesse donnait étaient qu'elle était coincée à Milan. Cela arrivait très souvent le lundi, ce qui créait un stress. Je ne prévoyais rien au cas où elle m'appelait. Ce dont je me souviens sur la fin des rapports de travail c'est que la demanderesse disait qu'elle ne venait tout simplement pas alors que c'était un de ces jours de travail. [...] ses absences répétées et stressantes ont duré toute la relation contractuelle, même si je répète qu'il y a eu une interruption. Quand elle avait repris le travail chez ma fille après l'interruption, au début ça allait bien mais ensuite il y avait de nouveau des problèmes. »*

Enfin, L._____, compagnon de la défenderesse, a déclaré ce qui suit : *« On a des rendez-vous, des engagements professionnellement parlant, quand on a personne pour garder les enfants alors que c'était prévu et qu'on n'était pas informé, cela pose des problèmes, cela cause du stress, ainsi que des pertes financières suite à des rendez-vous perdus. Cela arrivait de plus en plus. Au début tout allait bien (...). Cela créait des tensions entre nous (ndr : L._____ et W._____) car le matin on ne savait pas à quoi s'en tenir. »*

L._____ a exprimé son mécontentement à la demanderesse quant à ses absences et l'a avertie *« par oral en anglais (...) qu'on ne pouvait pas continuer comme ça, qu'on ne pouvait plus supporter ça »*. La défenderesse s'est également plainte du comportement de la demanderesse, ce qui ressort du témoignage de sa mère X._____, qui a déclaré ce qui suit : *« Ma fille m'a dit qu'elle ne pouvait pas continuer comme ça à cause du stress, elle avait peur que les enfants se retrouvent seuls à la maison le matin. Je me rappelle avoir dit à la demanderesse qu'elle ne pouvait pas faire cela, c'était beaucoup de stress pour ma fille*

et mon beau-fils. Ma fille l'a dit plusieurs fois à la demanderesse. Elle ne pouvait pas passer cela sous silence puisqu'elle devait m'appeler quand la demanderesse ne venait pas. »

Il ressort de ces témoignages que l'insatisfaction de l'appelante et sa volonté de ne pas tolérer cette situation plus longtemps ont été clairement exprimées à l'intimée dès avant les circonstances ayant conduit au licenciement.

7. Ces problèmes d'absences mis à part, la défenderesse valorisait le travail que la demanderesse effectuait pour elle et l'a mentionné notamment dans un courriel daté du 16 mai 2014 ainsi libellé : *« Anyway L._____ calmed down and really the kids ask for you all the time, they go to M._____ 's room. [...] tells me that when M._____ tells him to pick up his stuff and put it away he does it but only with M._____ etc. [...] tells me that he wants to clean the windows but with M._____. Me too I know that you are wonderful with the kids and very efficient with everything, I'm just sorry that we cannot find a solution so that I don't have to be in a bad place for work. »*. Par message WhatsApp du 25 mai 2016, la défenderesse a également remercié la demanderesse pour son travail (*« Thanks for your work this wk »*).

8. Lorsque la demanderesse n'allait pas travailler, elle devait elle-même trouver une remplaçante et la défenderesse lui déduisait ces absences de son salaire.

9. En revanche, la demanderesse était payée pendant ses vacances, ce qui ressort notamment des décomptes de salaire des mois de juillet et août 2016 qui font état d'un montant de 1'800 francs. En outre, le contrat de travail indique que le salaire convenu ne comprend pas une indemnité pour vacances et que celles-ci sont payées pendant qu'elles sont prises.

Il ressort des témoignages de X._____ et de L._____ que la demanderesse a bénéficié de plusieurs semaines de vacances durant

l'année 2016, la défenderesse étant absente avec sa famille pendant cinq semaines en été ainsi que durant les vacances de Pâques et de Noël. La demanderesse était libérée de travailler durant ces périodes à l'exception d'une ou deux fois pour effectuer le ménage dans la maison.

10. Selon divers certificats médicaux établis entre le 16 décembre 2016 et le 8 février 2017, la demanderesse a été en incapacité de travail à 100% en raison d'une maladie du 16 décembre 2016 au 22 février 2017.

Le 18 décembre 2016 vers midi, la demanderesse a informé la défenderesse de cette incapacité par message WhatsApp en lui expliquant qu'elle ne pourrait pas venir travailler dès le lundi 19 décembre 2016 et qu'elle serait en arrêt maladie pour un certain temps (« *Hi, starting mon ill be having my treatment.i have a tendons problem on my legs & ankle.i have a dr.cert.to stop working for a moment.ill send to you amy to work.but tue wed thurs cos mon i need her for julian.pls pay her as we discussed.tnx [sic]* »).

Suite à un échange de messages virulents, avec menaces de représailles financières liées à un prêt annexe et à l'usage du bail de sous-location, la défenderesse a, sur un ton excédé, licencié la demanderesse avec effet immédiat le 19 décembre 2016, en ces termes (*sic*) : « *Actually don t come and on the 7 january i ll need you out of the house and i m looking for someone else. I m sick of fellinf used* »

11. La défenderesse a versé 750 fr. à la demanderesse comme salaire pour décembre 2016, puis ne lui a plus rien payé.

12. Il ressort du témoignage de [...] qu'après avoir été licenciée, la demanderesse a continué de travailler pour d'autres employeurs de manière irrégulière, à savoir sur appel, comme elle le faisait déjà lorsqu'elle était au service de la défenderesse, mais n'a pas cherché un nouvel emploi fixe, en raison de son état de santé.

13. Par demande du 28 septembre 2017, M._____, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 29 juin 2017, a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que W._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiatement paiement d'une somme de 30'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 18 décembre 2016.

Par réponse du 30 novembre 2017, la défenderesse a conclu au rejet de la demande.

La demanderesse a précisé ses conclusions dans sa réplique du 20 février 2018 en ce sens qu'elle réclamait un montant brut de 14'064 fr. 70, sous déduction des charges légales et conventionnelles, à titre d'indemnité correspondant au salaire dû, ainsi qu'un montant net de 15'935 fr. 30 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

En droit :

1.

1.1 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).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 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).

1.2 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur

litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance. L'appel est dès lors 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

3.

3.1 L'appelante se plaint d'une constatation inexacte des faits.

En premier lieu, elle conteste que les premiers juges aient pu retenir que c'étaient les absences de l'intimée qui avaient motivé le licenciement, faisant valoir que c'était le fait d'avoir omis de façon répétée d'en aviser son employeur à temps. Ensuite, l'appelante se réfère à la teneur de l'avertissement qu'elle aurait signifié à l'intimée, produit sous pièce 17, dont elle conteste le contenu équivoque.

S'agissant du premier grief, il faut constater que les premiers juges n'ont pas omis de tenir compte du fait que la communication tardive des absences, outre leur caractère injustifié ou peu clair, constituait une violation du devoir de diligence et de fidélité de la travailleuse intimée, cette appréciation ressortant expressément du jugement et relevant du droit. L'état de fait a été complété à cet égard en ce sens qu'il mentionne que les absences étaient régulièrement annoncées au dernier moment alors qu'elles auraient pu l'être plus tôt et que les excuses invoquées étaient peu claires (cf. let. C/6 *supra*).

S'agissant du second grief, il faut constater que la pièce invoquée (P. 17) fait certes état de la volonté de recevoir des explications faute de quoi l'intimée était invitée à récupérer toutes ses affaires. Toutefois, eu égard au fait que l'intimée était également locataire de l'appelante, il n'est pas possible d'interpréter cette pièce comme une menace explicite de renvoi immédiat. Au surplus, force est de remarquer que la pièce n'est ni signée, ni surtout datée, de sorte que l'on ignore dans quelles circonstances elle a été transmise. Enfin, les autres avertissements ont été faits par oral et il ne ressort aucunement du jugement, ni du dossier qu'une menace explicite de licenciement avec effet immédiat aurait été formulée, quand bien même l'insatisfaction de l'appelante face aux absences répétées de l'intimée était perceptible de celle-ci. Il ne se justifie en définitive pas de compléter l'état de fait pour mentionner le contenu de la pièce 17. L'état de fait a néanmoins été précisé en ce sens qu'il indique que l'insatisfaction de l'appelante et sa volonté de ne pas tolérer cette situation plus longtemps avaient été clairement exprimées à l'intimée dès avant les circonstances ayant conduit au licenciement (cf. let. C/6 *supra*). Pour ce qui est des conséquences juridiques à en tirer, elles seront appréciées en droit.

3.2 L'appelante conteste également que l'intimée ait travaillé trois jours par semaine pour elle à la fin des rapports de travail, faisant valoir qu'en réalité, il ne s'agissait plus que d'un jour de travail par semaine, à raison de dix heures en moyenne, ce qui serait établi par les décomptes AVS et le témoignage de X._____.

Les premiers juges ont retenu à cet égard qu'il ressortait des décomptes de salaire 2016 que l'intimée percevait 1'800 fr. par mois, ce qui correspondait à un horaire de travail de trois jours par semaine. C'est également ce qu'ont affirmé les témoins F._____ (amie de l'intimée, employée de maison et baby-sitter), C.C._____ (fille de l'intimée) et B.C._____ (fils de l'intimée), ainsi que X._____ (mère de l'appelante), qui ont fait état d'un horaire de 7h30 à 17h30, soit 10 heures par jour. Enfin, les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas démontré avoir réduit le taux d'activité de l'employée de maison, par exemple par

une pièce démontrant une prise en charge accrue des enfants dans la structure d'accueil.

Ainsi que le relève l'appelante, la prise en compte du témoignage de X._____ dans le jugement attaqué est toutefois incomplète, le témoin ayant également affirmé en substance que sur la fin des rapports de travail, l'horaire de l'intimée était réduit à un jour par semaine, car les enfants allaient à la crèche, le témoin évoquant une telle réduction dès août 2016, tout en précisant n'en être pas certaine. L'état de fait a été complété en ce sens (cf. let. C/2 *supra*). Cependant, cela ne change rien à l'appréciation de l'horaire de travail en tant que telle : seul le témoignage de X._____ fait état d'un horaire réduit à une journée dans la deuxième partie de 2016. Or, ce témoin est la mère de l'appelante, de sorte que son témoignage doit être apprécié avec retenue s'il n'est pas corroboré par d'autres éléments de l'instruction. En effet, les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge pourra ne retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (TF 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3, in RSPC 2013 p. 25 ; CACI 31 mars 2017/133). En l'espèce, ces éléments font défaut car les autres témoignages reçus à ce propos convergent dans le sens d'un horaire sur trois jours en 2016 et l'appelante n'a pas produit de pièce attestant d'une prise en charge plus importante des enfants par la structure d'accueil, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges.

L'appelante fait valoir que les premiers juges se seraient basés à tort sur les décomptes de salaire figurant sous pièce 6, relevant qu'ils sont non datés et non signés, alors qu'ils auraient dû et pu se baser sur les décomptes AVS figurant sous pièces 103 à 108, ainsi que 120 et 121. Toutefois, il faut relever, dans les deux cas, que ces pièces ont été établies par l'appelante, respectivement sur la foi des données communiquées par elle-même, de sorte que les décomptes AVS ne jouissent pas d'une force probante accrue par rapport aux décomptes de salaire. Dans ce contexte,

le fait que les décomptes de salaire n'aient pas été datés ne joue pas un rôle prépondérant, l'appelante ne remettant pas en cause pour autant leur véracité ni ne prétendant qu'ils auraient été établis par l'intimée. Il ne se justifie donc pas de compléter l'état de fait pour mentionner le contenu des décomptes AVS.

Dans ces circonstances, l'appréciation du tribunal, qui s'est basé notamment sur divers témoignages concordants, ne prête pas le flanc à la critique, l'appelante échouant en tous les cas à établir avec une force probante suffisante que l'intimée ne travaillait plus qu'un jour par semaine en 2016, alors qu'elle supporte le fardeau de la preuve du fait qu'elle allègue (art. 8 CC).

L'état de fait a donc été établi sur la base du jugement de première instance, sous réserve des compléments mis en évidence ci-avant.

4.

4.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle elle n'était pas fondée à licencier l'intimée avec effet immédiat, alors qu'elle avait toléré des années durant les absences de cette dernière, malgré le stress que leur annonce tardive induisait. Elle met en avant non pas les absences en tant que telles, mais leur annonce systématiquement tardive et la tension que cette situation engendrait, faisant valoir qu'il s'agit d'un manquement à l'obligation de diligence et de fidélité de l'intimée à son égard suffisant à justifier un licenciement avec effet immédiat.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation et, pour apprécier s'il existe de justes motifs, le juge applique les règles du droit et de l'équité (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Un tel manquement particulièrement grave suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Pour en 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 une poursuite des rapports de travail (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp. 571 et 572). Si le manquement est en revanche moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 121 III 467 consid. 4d).

4.2.2 L'appelante cite un arrêt 4C.391/2002 du 12 mars 2003 du Tribunal fédéral, ainsi que de la doctrine (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 572 et 581) pour souligner, d'une part, que l'avertissement signifié ne devait pas forcément comporter la menace d'un licenciement immédiat au prochain manquement et, d'autre part, que la violation délibérée et persistante des instructions de l'employeur était susceptible, après avertissement, de justifier le licenciement immédiat.

L'arrêt 4C.391/2002 cité par l'appelante retient ce qui suit à ses considérants 3.1 et 3.2 : « *S'agissant plus spécialement du nombre, du*

contenu et de la portée des avertissements, la doctrine s'exprime de façon nuancée. Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a estimé qu'il n'existait pas de critère absolu dans ce domaine, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances. Sont décisives, dans chaque cas particulier, notamment la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157) » (consid. 3.1).

Interprétant l'attitude de l'employeuse dans le cas d'espèce, le Tribunal fédéral, qui a relevé de nombreuses absences systématiquement annoncées avec retard et ayant fait l'objet de remarques écrites réitérées quant à leur caractère inadmissible, a retenu ceci : *« Contrairement à ce qu'allègue la demanderesse, elle n'a pas été licenciée en raison de ses absences, toutes justifiées médicalement, mais en raison d'omissions répétées d'en informer à temps ses employeurs. (...) Les divers manquements de la demanderesse résumés par la cour cantonale aux pages 17 et 18 de son arrêt étaient effectivement de nature à rendre insupportable pour les défendeurs la poursuite des relations de travail après la transgression du dernier avertissement. La motivation cantonale, conforme au droit fédéral, ne peut être que confirmée »* (consid. 3.2). Il en ressort que le contenu de l'avertissement s'apprécie en fonction des circonstances et que si la menace d'un licenciement immédiat n'est pas formellement exigée, elle doit être susceptible d'être au moins comprise comme telle par l'employé, la compréhension que celui-ci pouvait en avoir s'analysant au vu des circonstances concrètes.

Quant à la doctrine citée par l'appelante, elle ne dit pas autre chose, à savoir que l'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Wyler précise encore ceci : *« Cependant, même formulé le plus clairement possible et contenant la menace du*

*licenciement, l'avertissement n'a pas pour but de permettre ensuite à l'employeur de résilier pour une simple pécadille. Ainsi, selon la gravité, la nature, la durée et la fréquence des manquements, plusieurs avertissements peuvent s'avérer nécessaires. (...) La gravité de l'acte reproché est relative lorsqu'elle résulte du fait que le travailleur persiste à violer ses obligations contractuelles ; la gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de la répétition des manquements (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 572). Toujours selon Wyler, « (...), la violation persistante et délibérée des instructions de l'employeur (par exemple au sujet de l'horaire de travail (...), peuvent, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat » (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 581), cet auteur citant le cas du collaborateur d'une étude d'avocats, lui-même avocat, trompant régulièrement son employeur sur son horaire de travail alors qu'il sait que l'employeur lui fait aveuglément confiance (*ibidem*), soit un cas manifestement susceptible de rompre le rapport de confiance.*

Witzig (in Droit du travail, 2018, n. 862, pp. 303-304 et les réf. cit.) rappelle que l'avertissement a une double fonction, de réprimande et de sanction *stricto sensu*, et que la nature, l'importance ainsi que la fréquence des manquements, tout comme la réaction du travailleur à l'avertissement doivent être pris en compte. Rappelant que la jurisprudence fédérale se refuse à poser des règles rigides, il met également en évidence que dans tous les cas, l'employeur doit clairement faire comprendre au travailleur qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir.

Dans un arrêt relativement récent (TF 4A_521/2016 du 1^{er} décembre 2016), le Tribunal fédéral a examiné la validité d'un congé immédiat signifié au motif que le travailleur n'avait pas communiqué en temps utile son absence pour cause de maladie, étant injoignable durant trois jours et se limitant à adresser le quatrième jour d'absence à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité durant les trois jours précédents notamment. Le Tribunal fédéral a rappelé dans ce contexte que le devoir du travailleur d'informer sans tarder

(« *umgehend* ») son employeur d'une absence qui n'est pas prévisible, par exemple pour cause de maladie, découle déjà du devoir de fidélité visé à l'art. 321a al. 1 CO (consid. 3.5). Il a retenu que dans le cas concret, cette obligation avait été rappelée à plusieurs reprises au travailleur, que sa fonction d'agent de sécurité requérait une annonce immédiate de ses absences et qu'il aurait été d'autant plus loisible à l'intéressé d'annoncer son absence que, d'une part, celui-ci ne prétendait pas n'avoir pas été en mesure de le faire et, d'autre part, qu'il disposait d'un téléphone mobile de service et enfin que, concrètement, il avait été injoignable lors des treize tentatives de l'employeur de le joindre par téléphone, tant sur son numéro privé que sur son numéro professionnel.

4.3 En l'espèce, les premiers juges ont reconnu l'existence d'une violation de la part de l'intimée de ses obligations de diligence et de fidélité, mais ont considéré que faute d'avoir indiqué clairement dans l'avertissement ayant précédé le licenciement que toute nouvelle absence injustifiée ou annoncée à la dernière minute serait sanctionnée d'un licenciement immédiat, le licenciement litigieux ne pouvait pas être protégé.

S'il est établi que l'employeuse était excédée des absences imprévues de son employée, il ressort aussi de l'instruction que l'absence que l'intimée a annoncée et qui a déclenché le licenciement immédiat était médicalement justifiée et, contrairement aux situations ayant conduit le Tribunal fédéral à admettre le caractère justifié du congé immédiat, qu'elle n'a pas été annoncée tardivement, ainsi que cela ressort de l'état de fait du jugement, étant donné que l'intimée travaillait à l'époque du lundi au mercredi et que l'incapacité de travail, qui a débuté le vendredi 16 décembre 2016, a été signalée à l'appelante le dimanche 18 décembre 2016 vers midi. Par ailleurs, aucune pièce au dossier ne permet de retenir que la nécessité d'annoncer toute absence sans délai aurait été rappelée explicitement à l'intimée, l'accent ayant apparemment été davantage mis sur le fait que les absences elles-mêmes plaçaient l'appelante dans une situation intenable du point de vue des impératifs de son propre travail, ce qui avait été signifié à l'intimée.

Ainsi, il ne ressort pas du dossier que le caractère intolérable d'une annonce tardive de l'absence aurait fait l'objet d'un avertissement préalable, ou que l'instruction d'annoncer sans tarder ses absences aurait été explicitée à l'intimée. Il ressort bien plus du dossier que l'appelante a été excédée par le caractère réitéré des absences de son employée et que la dernière annoncée a engendré une réaction excessive trouvant son expression dans le renvoi immédiat.

Dans ces conditions, les premiers juges n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en retenant que le motif du congé n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, de sorte que le moyen doit être rejeté.

5.

5.1 En dernier lieu, l'appelante critique le montant de l'indemnité allouée à l'intimée pour licenciement injustifié.

5.2

5.2.1 Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Elle s'apparente à une peine conventionnelle, avec une finalité punitive et réparatrice. L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement, entrent aussi en considération (TF 4A_135/2013 du 6 juin 2013 consid. 3.2).

5.2.2 S'agissant de l'impact d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, ladite faute est l'un des nombreux critères qui doivent être pris en compte, s'agissait d'un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243). Il y a lieu de souligner que, selon la jurisprudence fédérale, cette indemnité, vu son caractère de peine conventionnelle, est due pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs, sauf cas exceptionnel (cf. Witzig, op. cit., nn. 908-909, p. 315 et les réf. cit.), et que les exceptions supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (TF 4C.137/2000 du 16 août 2001 consid. 4 et les réf. cit.). Dans le dernier arrêt cité, le Tribunal fédéral a considéré que si l'on pouvait reprocher à l'employeur d'avoir formulé un avertissement insuffisamment explicite, force était de constater que le travailleur, après plusieurs années de collaboration satisfaisante, avait commis des manquements si nombreux (avérés mais ne pouvant pour la plupart pas être retenus à l'appui du congé immédiat, car invoqués tardivement) que la réaction maladroitement excessive de l'employeur se révélait très largement excusable, de sorte qu'il se justifiait de refuser au travailleur le bénéfice de l'art. 337c al. 3 CO.

5.3 En l'espèce, l'appelante fait valoir que la gravité de la faute concomitante, constitutive d'une violation du devoir de fidélité et de diligence, est suffisamment grave pour justifier la suppression de l'indemnité visée à l'art. 337c al. 3 CO.

Les premiers juges ont tenu compte de la situation de l'appelante et de la faute concomitante de l'intimée pour fixer l'indemnité, après avoir souligné qu'il s'agissait pour la première d'une personne physique ayant employé l'intimée pour ses besoins privés et non dans un contexte lucratif, et que même injustifié sous sa forme immédiate, le congé résultait d'une série d'absences de la seconde incompatible avec le besoin de fiabilité et de présence inhérent à la garde d'enfants, de sorte qu'ils ont limité l'indemnité due en application de l'art. 337c al. 3 CO à un mois de salaire.

Compte tenu du pouvoir d'appréciation qui revient au juge en matière de fixation de l'indemnité prévue à l'art. 337c al. 3 CO, cette analyse des premiers juges et son résultat peuvent être confirmés, bien que, eu égard à la jurisprudence du Tribunal fédéral 4C.137/2000 précitée, la suppression complète de cette indemnité ait aussi été concevable. Si l'on tient compte de la modicité du salaire, de la situation sociale de l'intimée, ainsi que de la manière dont le licenciement a été communiqué (par messagerie, sur un ton excédé, avec menaces de représailles financières liées à un prêt annexe et à l'usage d'un bail de sous-location), l'indemnité limitée à un mois de salaire (sur six au maximum) apparaît tenir compte adéquatement de toutes les circonstances du cas d'espèce, nonobstant la faute concomitante effectivement à la charge de l'intimée.

Il s'ensuit que ce grief doit également être rejeté.

6. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c 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
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 26 juillet 2019, est notifié en expédition complète à :

- Me Véronique Perroud (pour W. _____),
- Me Olivier Boschetti (pour M. _____),

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

- Mme la Vice-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 :