

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 30 juin 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Crittin Dayen et M. Oulevey, juges
Greffière : Mme Schwab Eggs

Art. 337, 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **D._____ SA**, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 4 février 2020 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **C._____**, et **CAISSE DE CHÔMAGE UNIA**, toutes deux à Lausanne, demanderesses, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 4 février 2020, communiqué pour notification aux parties le même jour, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal de prud'hommes) a admis la demande déposée le 25 septembre 2019 par C._____ (I), a admis la demande déposée le 23 septembre 2019 par la Caisse de chômage Unia (II), a dit que D._____ SA est la débitrice de C._____ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 22'443 fr. 75, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, ainsi que du montant de 9'356 fr. 30 à verser directement à la Caisse de chômage Unia, à Lausanne, selon le chiffre IV (III), a dit que D._____ SA est la débitrice de la Caisse de chômage Unia et lui doit immédiat paiement de la somme nette de 9'356 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 juin 2019 (IV), a rendu le jugement sans frais (V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, appelés à statuer sur la demande d'une employée contestant son licenciement avec effet immédiat, les premiers juges ont retenu que le comportement de l'employeuse était contradictoire. En adressant dans un premier temps un avertissement écrit à l'intéressée, elle avait en effet clairement exprimé le choix de maintenir les relations de travail ; or ce n'était qu'après avoir consulté dans l'intervalle un homme de loi qu'elle avait décidé de notifier un licenciement immédiat. Pour ce motif déjà, le licenciement immédiat paraissait injustifié.

Les magistrats ont en outre considéré que l'employeuse avait échoué à établir l'existence d'un motif valable de licenciement immédiat. Si l'employeuse avait certes perdu de sa confiance envers l'employée et que les performances de celle-ci avaient diminué, les faits invoqués par l'employeuse pour justifier le licenciement immédiat - à savoir la propagation d'une rumeur et un incident survenu le 27 mars 2019 [à savoir, la chute et légère blessure d'un enfant à l'occasion d'une sortie non autorisée] - n'étaient pas suffisants, mais n'avaient de surcroît pas été, en tant que tels, les déclencheurs de la résiliation. L'usure progressive

des rapports de confiance entre les parties dont il était question n'était en effet pas de nature à rendre la continuation de la relation de travail insupportable pour la durée restante du délai ordinaire de congé. En particulier, s'agissant de l'incident du 27 mars 2019, on ne pouvait pas reprocher à l'employée de ne pas l'avoir signalé immédiatement, d'autant que sa gravité pouvait être qualifiée de relative, que si l'enfant s'était effectivement légèrement blessé sous l'œil, l'incident n'était pas dû à un manquement de l'employée, celle-ci ayant au demeurant un nombre important d'enfants sous sa responsabilité. En outre, malgré les avertissements pour la plupart anciens, l'employeuse avait persisté à dire qu'elle était globalement satisfaite du travail de son employée. Il fallait encore souligner qu'il s'agissait d'une éducatrice auxiliaire, n'ayant pas suivi de formation dans ce domaine, ce que l'employeuse savait et acceptait. En outre, la collègue présente au moment de l'incident n'avait pour sa part pas été inquiétée, alors qu'elle disposait d'une meilleure formation.

S'agissant de la rumeur qu'aurait propagée l'employée et qui suffirait à elle seule à justifier le licenciement avec effet immédiat, les premiers juges ont retenu que si la prétendue diffamation pouvait certes constituer une infraction pénale, l'employeuse n'avait pas offert de preuve concrète de l'implication de son employée dans sa propagation, seul un soupçon étant formulé. En outre, l'exigence d'immédiateté entre la découverte du fait propre à détruire la confiance et la résiliation immédiate du contrat n'était pas non plus établie.

Pour ces motifs, la résiliation immédiate était injustifiée et l'employeuse a été condamnée à verser à son employée le salaire dû durant le délai de congé ordinaire.

B. Par acte motivé du 6 mars 2020, D._____ SA a fait appel de ce jugement. Elle a conclu, sous suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I à IV de son dispositif, en ce sens que les demandes de C._____ et de la Caisse de chômage Unia sont rejetées, que D._____ SA n'est pas

la débitrice de C._____ et de la Caisse de chômage Unia, le jugement étant maintenu pour le surplus. Elle a subsidiairement conclu à l'annulation du jugement, la cause étant renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt à venir.

Les intimées n'ont pas été invitées à se déterminer.

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

1. a) D._____ SA (ci-après : « la défenderesse » ou « la société défenderesse ») est une société anonyme dont le but est l'organisation et l'exploitation de structures d'accueil pour enfants de tout âge, notamment d'écoles privées. Son siège est à [...].

Ses administrateurs, chacun avec signature collective à deux, sont P._____, qui en est également le directeur financier et administratif, et Z._____, qui en est également la directrice.

b) Au jour du jugement de première instance, C._____ était femme au foyer.

2. a) Par contrat de travail signé par les parties le 5 septembre 2011, C._____ a été engagée par D._____ SA comme femme de ménage pour une durée déterminée du 3 septembre 2011 au 31 juillet 2012. Le salaire était basé sur un tarif horaire brut de 29 francs. Le taux d'activité n'étant pas précisé dans le contrat, il était prévu qu'il varierait en fonction de l'activité de l'école et serait fixé par Z._____.

Les rapports de travail liant les parties se sont poursuivis aux mêmes conditions, selon un deuxième contrat de travail de durée indéterminée, à compter du 3 septembre 2012.

b) Parallèlement à cette activité de femme de ménage, C._____ a été engagée par D._____ SA en qualité d'éducatrice

auxiliaire de la petite enfance, à temps partiel, soit à un taux d'activité de 63 %, dès le 1^{er} octobre 2012. Le contrat de travail prévoyait que les horaires de C._____ seraient de 13 h 15 à 18 h 30, tous les jours, cette dernière étant tenue de se présenter sur son lieu de travail quinze minutes avant sa prise de fonction effective. Le salaire mensuel brut pour cette activité à temps partiel s'élevait à 2'500 francs.

Selon le contrat de travail, au-delà de la période d'essai, il pourrait « être terminé par courrier recommandé A/R par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 1 mois ».

Le contrat prévoyait encore que les tâches de C._____, en tant qu'éducatrice auxiliaire, comprenaient, « en collaboration avec l'équipe existante », l'organisation et la mise en œuvre du cahier des charges de la garderie, la prise en charge des enfants présents au sein de la garderie, le support à la prise en charge des enfants scolarisés en classes enfantines et primaires de 16 h à 18 h 30 heures, ainsi qu'un point mensuel avec la direction de D._____ SA concernant la mise en œuvre du projet éducatif et des activités de la garderie.

c) Les tâches de nettoyage de C._____ ont ensuite cessé, la société défenderesse ayant décidé de confier ce travail à une entreprise externe.

d) Le 25 septembre 2018, les parties ont modifié le contrat de travail d'éducatrice auxiliaire de la petite enfance avec effet dès le 1^{er} septembre 2018. A cet égard, il a été convenu que C._____ augmenterait son taux de travail à 78.75 %, pour un salaire mensuel brut de 3'543 fr. 75.

3. La société défenderesse a donné à ses employés des instructions concernant la sécurité des enfants, cela de deux manières.

Premièrement, était joint au contrat de travail un document intitulé « cahier des charges de l'équipe pédagogique », contenant des

indications relatives à la sécurité, au respect des horaires et à l'usage général. Ce document spécifiait notamment qu'après trois avertissements, un licenciement pourrait avoir lieu.

Deuxièmement, il existait quatre documents internes traitant du comportement à adopter face à certaines situations problématiques. L'un de ces documents, intitulé « procédure en cas de maladie ou d'accident », précisait que la direction devait être informée en cas d'accident grave. Selon les dires de P._____, ce document devait concrétiser une certaine confiance entre lui et ses employés.

4. D._____ SA avait pour habitude de transmettre ses communications à ses employés par courriels, le plus souvent collectifs.

Plusieurs de ces courriels, versés au dossier, contiennent des ordres ou des remarques, parfois en caractères gras et/ou en majuscules, d'autres en police 72, quelques fois encore agrémentés de nombreux points d'exclamation. Nombre de ces courriels indiquaient également que des sanctions seraient prises. A titre d'exemple, deux courriels, datés respectivement des 2 octobre et 4 novembre 2018, avaient notamment la teneur suivante [réd. : les indications en gras et en majuscules figurent dans le texte cité] :

« Nous avons tous un cerveau et nous devons apprendre à nous en servir au mieux ! »
« Z._____ et moi-même ne sommes pas du tout satisfaits de votre travail en ce début d'année scolaire (...). **NOUS NE POUVONS PAS CONTINUER COMME CELA AVEC VOUS.** (...) Il n'y aura pas de pique de rappel... »

5. Au cours des relations de travail, D._____ SA a adressé plusieurs avertissements à C._____.

Selon la politique de la société, l'avertissement signifiait qu'à la prochaine transgression, il y aurait des sanctions. De plus, comme déjà expliqué, il était prévu qu'au bout du troisième avertissement écrit, le contrat de travail pourrait être rompu, sans qu'il soit spécifiquement indiqué s'il s'agirait d'une résiliation ordinaire ou extraordinaire.

A cet égard, D._____ SA a notifié un premier avertissement écrit à C._____ le 1^{er} novembre 2013, un deuxième le 27 mars 2014 et un troisième le 15 novembre 2016.

D'autres courriels, qualifiés d'« avertissements » par la société, ont été envoyés les 11 novembre 2015, 20 juin 2018, 22 juin 2018 et 4 novembre 2018. Il s'agit de courriels collectifs ou adressés à des personnes externes et qui ne comportent pas la mention du fait qu'il s'agirait d'avertissements ni à qui ils seraient adressés spécifiquement.

6. Dans le courant du mois de mars 2019, une rumeur s'est propagée au sein de l'école, selon laquelle la défenderesse aurait actionné la mère de C._____ en justice. La société défenderesse pense que cette rumeur aurait été divulguée par son employée.

La mère de C._____ avait précédemment travaillé pour la société durant plusieurs années. Elle avait été licenciée à la suite d'un violent conflit avec la directrice, Z._____.

7. a) Le 27 mars 2019, avec une collègue responsable de la section anglaise de la garderie, C._____ a prévu d'emmener leurs classes en sortie au parc en lieu et place de la leçon de gymnastique. Cette pratique était, en général, autorisée sur le principe, mais nécessitait l'accord préalable de la directrice et la notification de la sortie aux parents concernés.

Conformément à la pratique en vigueur au sein de la société défenderesse, C._____ a inscrit cette sortie dans le journal de semaine des éducatrices et l'a soumis à Z._____. Refusant la demande, celle-ci a entouré l'inscription de la sortie en rouge et a noté « attention, pas de sortie » avant de remettre le journal sur le bureau de C._____, sans toutefois l'en informer oralement.

N'ayant pas eu connaissance de l'absence d'accord de son employeuse, C._____ a effectué la sortie en question. A cette occasion, un enfant de la section anglaise de la garderie s'est cogné au niveau du visage contre un obstacle en pierre. Sur le moment, l'enfant n'a pas présenté de blessure grave, excepté une faible marque rouge sur le visage. Une photographie produite au dossier atteste effectivement d'une légère rougeur en-dessous de l'œil de l'enfant.

b) A la suite d'un appel téléphonique de Z._____ qui s'enquérissait de savoir où C._____ se trouvait - un enfant dont il fallait s'occuper étant arrivé plus tôt que prévu à la garderie -, l'intéressée, sa collègue et leurs élèves sont retournés à l'école.

A leur retour à la salle des repas, une altercation a eu lieu au sujet la sortie non autorisée entre C._____ et la directrice. Alors que cette dernière venait de quitter la pièce, la première s'est adressée à une collègue en portugais. La directrice est revenue sur ses pas, sommant C._____ d'expliquer ce qu'elle venait de raconter en portugais et ajoutant un reproche relatif à la propagation d'une rumeur concernant sa mère.

c) Le même jour à 14 h 01, la société défenderesse a envoyé un courriel à C._____, l'accusant d'avoir propagé la rumeur susmentionnée et lui demandant de rétablir la vérité, faute de quoi elle le ferait elle-même.

8. Ce même jour en début d'après-midi, C._____, alors enceinte, s'est rendue d'urgence à la maternité en raison de douleurs au ventre. En chemin pour s'y rendre, elle a appelé son employeur afin de l'informer de la situation.

A la suite de cette consultation, l'intéressée a été en arrêt de travail pour raison médicale du 27 mars au 1^{er} avril 2019 ; cet arrêt a ensuite été prolongé le 1^{er} avril au 6 mai 2019, pour cause de maladie.

9. a) Le 29 mars 2019 à 6 h 50, D._____ SA a adressé un courriel à C._____ lui communiquant un avertissement écrit faisant suite à l'incident du 27 mars 2019 et la sommant d'expliquer les faits. Le courriel a notamment la teneur suivante [réd. : les indications en gras et soulignées figurent dans le texte cité] :

« (...)

Vous êtes par la présente notifiée par votre Direction d'une (sic) Avertissement écrit.

Je pense que vous connaissez les conséquences après la notification de plus de 3 avertissements...

Merci de nous transmettre une description détaillée et circonstanciée des conditions de l'accident par écrit ce jour même. »

b) Quelques heures plus tard, soit à 10 h 13, la société défenderesse a adressé à C._____ un deuxième courriel visant à mettre un terme au contrat de travail les liant avec effet immédiat pour justes motifs. Le motif invoqué était une « faute professionnelle grave et perte de confiance, en application de l'art. 337 du Code des Obligations ».

Par un troisième courriel du même jour, à 10 h 48, D._____ SA a transmis à C._____, en pièce jointe, la copie d'une lettre recommandée visant à mettre un terme au contrat de travail les liant avec effet immédiat pour justes motifs. La lettre recommandée en question a été remise à la Poste ce jour-là.

Plus tard encore, par courrier envoyé à 11 h 10, la société défenderesse a avisé son employée que son compte email serait clos de façon définitive.

c) Par courriel envoyé à une date que l'instruction n'a pas permis de déterminer, C._____ a contesté l'existence d'une faute grave et a expliqué les faits de l'incident du petit garçon en date du 27 mars 2019, en ces termes :

« Bonjour P._____,

Je conteste la faute grave dont vous m'accusez.

J'ai préparé un programme, dans lequel il était bien noté que je sortais au parc mercredi matin lors du cours de psychomotricité !

Véronique l'a reçu et ne m'as (sic) pas fait savoir qu'elle n'étais (sic) pas d'accord.

Nous sommes donc parties avec [...], au parc des biches, prenant le chemin derrière les immeubles ! Nous avons pris le soin de bien stipuler qui donné (sic) la main à qui afin d'être en sécurité et avancer sûrement !

J'étais là (sic) première avec deux enfants par la main, le petit [...] en question tenait [...] par la main, juste devant [...] qui était la dernière du rang, elle aussi deux enfants par la main.

Le petit avance doucement et [...] à mon avis a dû le tirer et lui ne regardant pas devant s'est pris un poteau.

En quoi je suis en faute ???

Merci de ta réponse

Marisa »

Par courrier recommandé du 4 avril 2019 adressé à D. _____ SA, C. _____ s'est opposée à son licenciement immédiat. Invoquant la nullité de son congé pour résiliation en temps inopportun et absence de faute grave, elle a demandé à la société défenderesse de revenir sur sa décision et de respecter le délai de congé. Par ailleurs, elle a informé son employeuse de son arrêt maladie jusqu'au 6 mai 2019 et lui a offert ses services dès cette date.

d) Par courrier recommandé du 5 avril 2019, la société défenderesse a invoqué toute une série de justes motifs justifiant, à ses yeux, la perte totale du rapport de confiance et l'impossibilité de poursuivre l'activité ; outre l'accident du 27 mars 2019 et la propagation de la rumeur, elle a notamment signalé que plusieurs avertissements avaient été donnés, que certaines fautes commises avaient trait à la bonne surveillance ainsi qu'à la sécurité des enfants, que des directives n'avaient pas été respectées et qu'à plusieurs reprises, C. _____ aurait fait preuve de non-respect envers sa directrice. D. _____ SA s'est également prononcée sur le motif du licenciement en temps inopportun qu'elle a jugé inapplicable en raison du licenciement immédiat pouvant se faire en tout temps pour justes motifs.

e) C. _____ a confirmé ses propos par courrier recommandé du 10 avril 2019, précisant que le contrat de travail était toujours en vigueur et qu'elle attendait une réponse d'ici au 17 avril 2019.

f) La société défenderesse a confirmé sa décision de licenciement immédiat pour faute grave par courrier recommandé du 12 avril 2019.

10. Le 30 avril 2019, C._____ a introduit une procédure de conciliation.

L'audience tenue le 3 juin 2019 pour tenter la conciliation n'a pas abouti, de sorte que la Présidente du tribunal de prud'hommes a délivré une autorisation de procéder.

11. a) La Caisse de chômage Unia a déposé une demande au fond le 23 septembre 2019, par laquelle elle a conclu à ce que D._____ SA soit condamnée, avec suite de frais et dépens, à lui verser le montant de 9'356 fr. 30, avec intérêt à 5 %.

Par demande au fond du 25 septembre 2019, C._____ a conclu à ce que D._____ SA soit condamnée, avec suite de frais et dépens, à lui verser un montant de 15'648 fr., après déduction du montant de 9'356 fr. dû à la Caisse de chômage.

La défenderesse n'a pas déposé de réponse écrite.

b) L'audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 30 octobre 2019.

Lors de cette audience, C._____ a précisé ses conclusions en ce sens qu'elle a conclu au paiement par la société défenderesse d'un montant total brut de 22'443 fr. 75, soit ses propres conclusions réduites à 13'087 fr. 45, auxquelles elle a additionné le montant demandé par la Caisse de chômage.

c) A l'occasion de sa déposition en audience, P._____, entendu en qualité de partie, a reconnu que les avertissements envoyés à ses employés l'étaient par courriels collectifs. Il a également affirmé que l'histoire relative à la rumeur sur la mère de son employée propagée au sein de l'école avait ajouté du poids à la perte de confiance et à la décision de licenciement immédiat. Selon lui, ce seul fait aurait justifié un

licenciement immédiat pour diffamation. De manière générale, P._____ a estimé que ses rapports de travail avec C._____ étaient bons, mais que les choses s'étaient dégradées dans le temps, surtout la dernière année des rapports de travail. Interpellé sur la raison pour laquelle il avait d'abord adressé un avertissement à l'intéressée avant de résilier avec effet immédiat le rapport de travail, il a indiqué qu'il avait dans l'intervalle discuté avec son avocat qui lui avait conseillé de ne pas attendre.

Lors de sa déposition, C._____ a reconnu avoir reçu des avertissements. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas spécialement adapté son comportement à la suite de ces avertissements car elle agissait toujours avec ces enfants comme si c'était les siens et a estimé qu'elle n'avait rien à se reprocher. L'intéressée a invoqué une difficulté particulière à parler avec son employeur, bien qu'elle ait reconnu que Z._____, à qui elle pouvait s'adresser, était physiquement présente.

S'agissant des faits du 27 mars 2019, il est notamment ressorti des déclarations des parties que la collaboratrice qui accompagnait C._____ lors de la sortie, prénommée [...], était davantage formée que sa collègue. Cette collaboratrice n'a cependant pas été licenciée. P._____ a précisé que celle-ci « n'avait pas atteint le quota [réd. : d'avertissements] et que ce n'était pas un enfant de son groupe », quand bien même elle n'avait pas non plus informé immédiatement son employeur au sujet des faits qui étaient survenus.

d) Lors de la même audience, [...] a été entendue en qualité de témoin. Il s'agit d'une ancienne employée de la société défenderesse, pour qui elle avait travaillé en qualité d'enseignante en classe de première primaire. Il ressort de son témoignage que la communication avec ses employeurs, P._____ et Z._____, était compliquée et que l'ambiance de travail avec ceux-ci était difficile et empreinte de nombreuses critiques. A ce titre, elle a affirmé ce qui suit : « Nous étions dans un climat de travail assez pesant à cause de mails collectifs que l'on recevait assez régulièrement avec des reproches, des menaces de sanctions, sans encouragement du tout. (...) Je n'ai pas trouvé cela agréable de travailler

là-bas. Je n'ai pas essayé d'en parler à mes employeurs car j'avais la sensation qu'il n'était de toute façon pas possible de communiquer. ».

Egalement entendu en qualité de témoin, [...] a exercé comme femme de ménage dans les locaux de la société défenderesse par l'intermédiaire d'une entreprise de nettoyage de septembre 2015 à septembre 2017. Il ressort de son témoignage qu'un climat difficile pesait sur les collaborateurs. Elle a notamment expliqué qu'il ne s'agissait pas de personnes sensibles et qu'il y avait toujours une pression au travail. Le témoin a également expliqué ce qui suit :

« Je me rappelle qu'elle [réd. : C. _____] avait un nombre excessif d'enfants sous sa responsabilité. L'heure de fermeture de l'école était de 18 h 30. La demanderesse était seule et je l'ai vue avec beaucoup d'enfants, peut-être treize ou quatorze. Cela m'a étonnée car je ne comprenais pas comment elle pouvait gérer tous ces enfants, notamment si l'un d'eux voulait aller aux toilettes ou qu'un autre l'appelait ou chutait. J'ai pu voir que c'était difficile. Elle ne pouvait pas tout faire en même temps. Je me souviens qu'il était nécessaire que la demanderesse se déplace pour ouvrir la porte de sécurité à chaque fois qu'un parent arrivait sur place. Les enfants voulaient la suivre pour voir si c'était leurs parents. »

e) Durant l'audience, le tribunal de prud'hommes a pu se convaincre des difficultés de communication de la société défenderesse, ses représentants ayant, à cette occasion et à plusieurs reprises, utilisé des termes pouvant paraître blessants pour ses employé(e)s.

En droit :

1.

1.1 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]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2^e éd., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

3.

3.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges et soutient que le licenciement immédiat du 29 mars 2019 aurait été totalement justifié au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier en raison de l'accumulation des avertissements et des manquements de l'intimée depuis son engagement. Elle en veut pour preuve les trois avertissements écrits adressés à l'intimée entre le 1^{er} novembre 2013 et le 15 novembre 2016, les quatre autres avertissements des 11 novembre 2015, 20 et 22 juin et 4 novembre 2018 adressés à l'intimée et aux autres employées et le fait que l'intéressée aurait fait l'objet de plusieurs remarques au sujet de son travail.

Plus particulièrement, en lien avec la sortie du 27 mars 2019, l'appelante relève trois manquements de l'intimée, à savoir le défaut de l'accord préalable de la directrice, le non-respect des consignes de sécurité - un enfant s'étant blessé - et la dissimulation de cet accident à la direction. Selon l'appelante, vu l'ensemble des avertissements reçus par

l'intimée depuis son engagement, l'événement du 27 mars 2019 aurait été « celui de trop », raison pour laquelle l'appelante aurait notifié immédiatement à l'intimée son licenciement immédiat le 29 mars 2019. La confiance aurait alors été entièrement rompue entre les parties.

L'appelante soutient encore que la rumeur selon laquelle elle aurait actionné la mère de l'intimée en justice justifierait également le licenciement. Elle reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'avait pas été établi que la rumeur aurait été diffusée par l'intimée, faute de preuve. Selon l'appelante, il apparaîtrait comme hautement vraisemblable que la rumeur aurait été diffusée par l'intimée, raison pour laquelle elle était légitimée à porter ses soupçons sur celle-ci.

3.2

3.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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). Aux termes de l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

La résiliation produit des effets *ex nunc* immédiats dès sa réception par son destinataire, sans égard au fait qu'elle soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 750 ; cf. aussi Gloor, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013,

n. 72 ad art. 337 CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e éd., 2012, n.12 ad art. 337 CO ; ATF 117 II 270 consid. 3b, JdT 1992 I 398 ; TF 4C.390/ 2005 du 2 mai 2005 consid. 2.3, in JAR 2007 p. 251 ; TF 8C_294/2011 du 24 décembre 2011 consid. 6.4.3).

3.2.2 D'après la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1).

Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a). Même formulé le plus clairement possible et contenant la menace du licenciement, l'avertissement n'a cependant pas pour but de permettre ensuite à l'employeur de résilier pour une simple peccadille. Ainsi, selon la gravité, la nature, la durée et la fréquence des manquements, plusieurs avertissements peuvent s'avérer nécessaires. Lorsqu'un employeur choisit de sanctionner un comportement par un avertissement, il ne peut ensuite s'appuyer sur les mêmes faits pour prononcer un licenciement avec effet immédiat ; dans ce cas, le licenciement est injustifié (TF 4A_56/2016 du 30 juin 2016 consid. 3.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 715 s.). En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 consid. 1c ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 716).

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 c. 3b). Il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs ; l'employeur doit en effet établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, publié in JAR 2011 p. 377 ; TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, publié in JAR 2010 p. 329 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 722 s. ; Gloor, op. cit., n. 56 ad art. 337 CO). Le Tribunal fédéral n'exclut pas totalement que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les références citées). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a relevé que l'employeur n'avait pas entendu l'employé au sujet des faits qui lui étaient reprochés et l'avait mis devant le fait accompli en lui signifiant son licenciement immédiat, alors

qu'il ne pouvait apprécier la gravité de l'éventuelle faute commise par l'employé qu'après avoir communiqué avec lui, et a considéré que ce fait suffisait à priver de toute légitimité le congé immédiat fondé sur un simple soupçon (TF 4A_419/2015 précité consid. 2.2 et 2.4 ; cf. ég. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 721).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Le juge doit également tenir compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

3.2.3 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

3.3 On relève en préambule que l'appelante se réfère à plusieurs reprises à des éléments qui ne résultent pas de l'état de fait tel que retenu par les premiers juges. En particulier, sur la base des déclarations des témoins et des parties, elle fait état de remarques dont le travail de l'intimée aurait fait l'objet, notamment après avoir menacé un enfant de lui « scotcher la bouche », ainsi que du nombre d'enfants ayant participé à la sortie du 27 mars 2019. Dans la mesure toutefois où l'appelante ne se plaint pas d'une constatation inexacte ou incomplète des faits, elle ne

peut valablement asseoir sa subsumption sur des faits qui n'ont pas été retenus par les premiers juges.

Les manquements de l'intimée qui ont justifié les trois avertissements préalables de novembre 2013, mars 2014 et novembre 2016 sont anciens - près de deux ans et demi avant le licenciement pour le dernier. Dans l'intervalle, l'appelante a confirmé qu'elle était satisfaite de son employée, ce qui n'est pas contesté en appel. Sur cette base, le fait que l'employée ait déclaré ne pas avoir spécialement adapté son comportement ne saurait être déterminant, ce d'autant que cette déclaration est en soi évasive. Par ailleurs, on ignore tout du contenu des autres « avertissements » relatés par les témoins, dont on rappelle qu'ils ne figurent pas à l'état de fait du jugement querellé. On ignore en particulier si ces remarques ou reproches contenaient ou non une menace de licenciement, l'appelante n'apportant aucune précision sur le sujet. Le même constat s'impose s'agissant des documents collectifs, adressés à tous les employés, dont il a été retenu qu'ils ne comportaient pas la mention du fait qu'il s'agirait d'avertissements ni à qui ils seraient adressés. En conséquence, aucun de ces avertissements ne saurait être pris en considération pour justifier le licenciement de l'intimée.

S'agissant de l'avertissement du 29 mars 2019 en particulier et du licenciement immédiat intervenu le même jour, les premiers juges se sont fondés, de manière convaincante, sur un comportement contradictoire de l'employeuse. On ne peut en effet suivre l'appelante lorsqu'elle soutient que le courriel de 6 h 50 du 29 mars 2019 ne serait pas un avertissement, mais l'expression d'une intention et volonté de licencier l'intimée. Les termes utilisés dans ce courriel sont clairs ; à sa lecture, on comprend sans doute possible que l'employeuse a signifié un avertissement à son employée. Selon une interprétation objective, l'employée était légitimée à comprendre le contenu de ce courriel comme un avertissement, ce d'autant qu'il lui donnait la possibilité de s'expliquer sur l'incident durant la journée. L'employée n'a cependant pas eu l'occasion de le faire, l'employeuse ne lui ayant pas laissé le temps nécessaire, le licenciement étant tombé moins de quatre heures plus tard.

Enfin, l'appelante a reconnu en audience qu'elle avait changé d'avis après avoir consulté un avocat – ce qui n'est pas contesté en appel.

On l'a vu, les avertissements antérieurs au 29 mars 2019 ne peuvent pas être valablement pris en compte. Le contrat de travail prévoyait certes qu'un licenciement pourrait avoir lieu après trois avertissements. On ne peut toutefois admettre, sur cette seule base et indépendamment des circonstances du cas d'espèce, que les conditions d'un licenciement immédiat sont réalisées. Comme on l'a vu, l'avertissement en tant que tel ne constitue jamais le motif du licenciement (cf. consid. 3.2.2 ci-dessus). Par ailleurs, le raisonnement de l'appelante fait fi de l'avertissement envoyé le 29 mars 2019 à 6 h 50, discuté ci-dessus, et des conséquences qui doivent en être tirées. En choisissant d'envoyer un avertissement à son employée, l'appelante ne pouvait pas ensuite licencier son employée pour les mêmes motifs. De même, elle n'a pas laissé à l'intimée la possibilité de s'expliquer, alors qu'elle le lui avait ordonné dans un premier temps.

Au moment du licenciement de l'intimée, le climat de travail était délétère, ce qui résulte notamment des nombreux mails adressés par l'employeuse, ainsi que des déclarations des témoins. S'agissant plus particulièrement de l'incident du 27 mars 2019, il n'a pas la gravité dont se prévaut l'appelante. Il est en effet établi que l'intimée, qui avait pris le soin d'annoncer la sortie au préalable, n'a pas eu connaissance du désaccord de l'employeuse, lequel résultait d'une simple inscription dans un planning ; on ne peut donc pas lui reprocher d'avoir organisé cette sortie, d'autant qu'elle est immédiatement rentrée lorsque son employeuse l'a appelée. En outre, la blessure de l'enfant survenue à cette occasion – consistant en une légère rougeur en-dessous de l'œil de l'enfant – ne peut être qualifiée de grave et il n'est pas établi que l'intimée aurait spécifiquement manqué à son devoir de surveillance lors de cette sortie. Le fait de ne pas en avoir averti l'employeuse n'est pas non plus un manquement dans la mesure où la blessure était de peu de gravité. Pour ces motifs, les événements du 27 mars 2019 n'étaient pas susceptibles de rompre le lien de confiance entre les parties, ce d'autant moins qu'il apparaît que la collègue de l'intimée également présente lors de la sortie

litigieuse n'a fait l'objet d'aucune sanction, alors qu'elle bénéficiait d'une meilleure formation que l'intimée.

S'agissant enfin de la rumeur invoquée par l'appelante, on ne peut suivre son raisonnement, selon lequel il serait hautement vraisemblable qu'elle aurait été diffusée par son employée, légitimant ses soupçons à l'égard de celle-ci. En effet, l'appelante n'a apporté aucune preuve concrète pour étayer son soupçon. On ignore ainsi presque tout de cette rumeur, ainsi que de l'implication de l'employée dans sa propagation. Faute du moindre élément tangible susceptible de fonder l'allégation de l'appelante, il n'y a pas lieu de retenir l'implication de l'intimée dans la propagation d'une prétendue rumeur. Au demeurant, ce motif de licenciement n'a pas été invoqué le 29 mars 2019, mais le 5 avril 2019 seulement. En outre, comme pour ce qui est de l'incident du 27 mars 2019, l'employeuse n'a pas donné l'occasion à son employée de s'expliquer sur ce motif de licenciement et l'a placée devant le fait accompli. Cela enlève également toute légitimité au congé immédiat donné sur la base d'un simple soupçon.

Pour tous ces motifs, l'appelante a échoué à établir que le licenciement immédiat était fondé sur un motif valable, les avertissements antérieurs, l'incident du 27 mars 2019 ou la propagation d'une rumeur étant respectivement trop ancien, pas de nature à mettre à mal la confiance ou non établi. La résiliation immédiate était injustifiée et c'est à bon droit que les premiers juges ont admis la demande et ont calculé le salaire encore dû à l'employée durant le délai de résiliation ordinaire, dont le calcul n'a d'ailleurs pas été contesté par l'appelante.

4.

4.1 Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (art. 322 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

4.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse

n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Dans le cas d'espèce, et malgré l'issue du litige, l'appelante sera mise au bénéfice de cette disposition et aucun frais ne sera mis à sa charge.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les intimées n'ayant pas été invitées à se déterminer.

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

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Alain Dubuis (pour D. _____ SA),
- Mme C. _____, personnellement,
- Caisse de chômage UNIA,

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est 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).

La greffière :