

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 7 avril 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
MM. Hack et de Montvallon, juges
Greffière : Mme Robyr

Art. 337, 337c al. 3 CO ; 308 al. 1 let. a, 311 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **A. _____ SÀRL**, au [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 23 septembre 2020 par le
Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause
divisant l'appelante d'avec **B. _____**, à [...], demanderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 23 septembre 2020, envoyé aux parties pour notification le lendemain, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande de B. _____ (I), a rejeté la demande reconventionnelle d'A. _____ Sàrl dans la mesure de sa recevabilité (II), a dit qu'A. _____ Sàrl était la débitrice de B. _____ et lui devait paiement des montants de 8'800 fr. brut, sous déduction des charges sociales obligatoires et des cotisations au deuxième pilier, et de 4'400 fr. net, tous deux portant intérêt à 5% l'an à compter du 19 novembre 2019 (III), a donné ordre à A. _____ Sàrl de délivrer à B. _____ un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO, portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (IV), a donné ordre à A. _____ Sàrl de délivrer à B. _____ un certificat de salaire pour l'année 2019, sur lequel figureront les montants repris au considérant 4b/aa et cc) du jugement (VI), a assorti ces injonctions de la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP (V et VII), a débouté les parties de toutes autres conclusions (VIII), a rendu le jugement sans frais (IX) et a dit qu'A. _____ Sàrl devait à B. _____ une indemnité de 3'750 fr. à titre de dépens (X).

En droit, les premiers juges ont considéré que la résiliation immédiate du contrat de travail signifiée le 19 novembre 2019 à la demanderesse B. _____ par la défenderesse A. _____ Sàrl n'était pas intervenue pour de justes motifs, de sorte qu'elle n'était pas valable. Ils ont estimé que l'employeur avait agi tardivement en résiliant le contrat de travail le 19 novembre 2019 pour des motifs survenus le 15 novembre précédent. Ils ont relevé que le contrat avait d'abord été résilié dans les délais le 4 novembre 2019 pour des motifs économiques. Ensuite, les motifs invoqués en relation avec les événements du 15 novembre 2019 - insultes, menaces, calomnies et/ou diffamations - n'étaient pas avérés. Quant aux absences de la demanderesse, elles avaient toujours été portées à la connaissance de son employeur, qui avait donné son accord sans demander davantage jusqu'à la résiliation du contrat de travail le 4

novembre 2019. Enfin, la déclaration d'accident-bagatelle à la SUVA ne pouvait avoir motivé la résiliation immédiate du 19 novembre 2019 puisque l'employeur n'en avait alors pas encore eu connaissance.

En conséquence, les premiers juges ont alloué à la demanderesse une indemnité réparatrice correspondant à un mois de salaire, ainsi que l'entier de son salaire pour la période du 20 novembre au 31 décembre 2019. Le salaire n'ayant pas été payé pour la période du 1^{er} au 19 novembre 2019, ils ont également condamné la défenderesse à verser ce montant. Ils ont refusé à la défenderesse les déductions alléguées au titre d'absences non justifiées et de vacances prises en trop.

B. Par acte du 2 novembre 2020, A. _____ Sàrl a interjeté appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les chiffres III, VI à VIII et X de son dispositif soient supprimés, subsidiairement à sa réforme en ce sens qu'elle ne soit pas débitrice de B. _____ du montant net de 4'400 fr. et que les chiffres VI à VIII et X du dispositif soient supprimés. Plus subsidiairement encore, l'appelante a conclu à l'annulation du jugement attaqué et au renvoi de la cause aux premiers juges pour instruction complémentaire et nouveau jugement.

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

1. A. _____ Sàrl est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le 13 février 2019. Elle a son siège au [...] et a pour but « *la réalisation et la vente d'installations solaires photovoltaïques, de pompes à chaleur, de bornes de recharge, d'accumulateur d'énergie et toutes activités en relation directe ou indirecte avec le but principal* ». V. _____ en est l'associé gérant avec signature individuelle.

2. Par contrat de travail du 5 mai 2019, A. _____ Sàrl a engagé B. _____ en qualité d'assistante administrative pour une durée indéterminée à compter du 13 mai 2019, à plein temps. L'horaire de travail s'entendait de 8 heures à 17 heures. Les parties ont convenu du versement d'un salaire mensuel brut de 4'400 fr. et d'un droit aux vacances de quatre semaines par année.

Selon le règlement d'entreprise annexé au contrat, en cas d'absence pour maladie, le collaborateur est tenu d'informer sans délai l'employeur et de lui remettre un certificat médical dès le premier jour d'absence. Ce règlement prévoit en outre qu'à l'exception d'une résiliation pour justes motifs, le contrat de travail doit être résilié en la forme écrite, en respectant un délai d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service. B. _____ a attesté, par sa signature sur un exemplaire de ce document, en avoir pris connaissance.

3. Le 26 juin 2019, B. _____ a adressé à V. _____ un message WhatsApp, par lequel elle l'a informé du fait qu'elle devait aller chercher son fils à la garderie car celui-ci avait 39 degrés de fièvre. Son interlocuteur a répondu « OK ». Plus tard, elle l'a informé que son fils avait toujours de la fièvre et a requis de pouvoir rester auprès de lui durant l'après-midi. V. _____ a répondu par l'affirmative en souhaitant un bon rétablissement à son fils. Le service d'accueil de jour de l'enfance de la Ville de Lausanne a attesté le 26 août 2020 avoir appelé B. _____ le 26 juin 2019 à 11h45 afin qu'elle vienne chercher son fils fiévreux.

Par message WhatsApp du 15 juillet 2019, B. _____ a indiqué à V. _____ qu'elle ne pourrait pas venir travailler car elle avait vomi toute la nuit. Ce dernier a répondu « *Bonjour OK. Soigne-toi bien* ».

Le 30 juillet 2019, B. _____ a adressé un message à V. _____ dans lequel elle lui a précisé qu'elle devait se rendre aux urgences pour un problème à l'œil. Ce dernier a répondu « OK ». Par attestation médicale du 27 août 2020, le Centre médical de Vidy a

confirmé que l'intéressée avait consulté le service des urgences le 30 juillet 2019.

V._____ a été informé par message du 10 octobre 2019 que B._____ ne pourrait venir au travail dès lors que son fils avait de la fièvre.

Le 31 octobre 2019, B._____ a rempli une déclaration d'accident-bagatelle destinée à la SUVA. Elle a indiqué avoir eu un accident le 20 octobre 2019 à 10h00, en les termes suivants : « *Je me suis glissée dans les escaliers du bâtiment et je suis tombé sur l'épaule droite* » (sic). Elle a précisé que les premiers soins avaient été fournis par le Centre médical du Valentin, à Lausanne. Ce document n'est pas signé. V._____ était alors absent du bureau car en vacances. B._____ a allégué l'avoir prévenu, ce que ce dernier a contesté.

4. Le 4 novembre 2019, V._____ a convoqué B._____ et l'a informée du fait que son contrat allait prendre fin au 31 décembre 2019 pour des motifs économiques, dans la mesure où la société n'avait pas réalisé le chiffre d'affaires qu'elle escomptait au départ et qu'elle n'avait plus les moyens de payer son salaire.

V._____ a déclaré qu'au cours de cette séance, il aurait demandé à son employée de lui fournir tous les certificats médicaux en relation avec ses absences, ce que celle-ci conteste.

Par courrier électronique du 7 novembre 2019, V._____ a confirmé à B._____ que son contrat prendrait fin au plus tard le 31 décembre 2019.

5. Le 13 novembre 2019, B._____ ne s'est pas présentée au bureau. Selon ses explications, elle aurait ressenti une douleur à l'épaule, due à un faux mouvement, à la suite de l'accident subi le 20 octobre 2019. Elle a envoyé à V._____, par courrier électronique du même jour, le certificat médical délivré par la Dre [...], du Centre médical de la Source, à

Lausanne, attestant de son incapacité de travailler pour la journée. Son incapacité s'est poursuivie jusqu'au 18 novembre 2019, selon un certificat médical du Centre médical du Valentin qu'elle a remis à V._____.

6. Dans l'intervalle, soit le 14 novembre 2019, A._____Sàrl - sous la plume de V._____ - a confirmé une fois encore à B._____ par courrier recommandé la résiliation du contrat de travail au 31 décembre 2019 au plus tard, « *sous réserve d'une résiliation pour juste motif* ». L'employeur a requis la fourniture de tous les certificats d'arrêt maladie et accident et précisé qu'en l'absence de ces documents, il considèrerait « *que les liens de confiance sont rompus car des absences non justifiées ont eu lieu.*»

Le 15 novembre 2019 à 11h24, V._____ a envoyé un message WhatsApp à B._____ pour lui demander de lui laisser la clé du bureau dans la boîte aux lettres. Cette dernière a répondu qu'elle passerait à 17 heures et a requis qu'une feuille de restitution de clé - à signer par les deux parties - soit préparée. V._____ a répondu qu'il serait au bureau à 18h30, qu'elle n'avait pas signé de document pour la remise des clés et qu'il n'y avait donc pas de signature à la remise. B._____ a insisté pour des raisons de sécurité, en précisant qu'elle ne voyait pas « *où [était] le problème de vouloir [lui] faire signer ce document* », à quoi V._____ a répondu qu'il ne voyait pas « *où [était]le problème de [lui] fournir les certificats* ». L'intéressée a répondu qu'elle passerait à 18h30 avec un document à signer, sans quoi elle ferait parvenir les clés sous pli recommandé. V._____ a dès lors requis l'envoi des clés en recommandé. B._____ a néanmoins confirmé sa venue à 18h30.

Le 15 novembre 2019 à 18h30, B._____ s'est rendue dans les locaux d'A._____Sàrl, accompagnée de son ami J._____, alors que V._____ recevait T._____ dans son bureau.

B._____ a décrit le déroulement des événements comme il suit :

« Mon ami m'a accompagnée car je ne pouvais pas conduire à cause de mon épaule douloureuse. Il m'a accompagnée puis il est resté dans le couloir. Il ne me semble pas qu'il soit entré dans le bureau de M. V._____. J'ai frappé à la porte du bureau ; M. V._____, qui était en entretien, m'a dit d'entrer et d'attendre dans le couloir. Il nous a rejoints par la suite dans le couloir en réclamant la clé des locaux et pour ma part, je lui ai demandé qu'il me délivre une quittance de remise desdites clés. J'ai insisté ; il n'a pas voulu en m'indiquant qu'il avait changé les serrures. M. V._____ a appelé deux fois la police ; la première fois, il a indiqué aux agents que je ne voulais pas lui restituer les clés du bureau et ceux-ci lui ont dit qu'ils n'allaient pas se déplacer dès l'instant où il ne s'agissait pas d'un vol. Mon compagnon m'a alors indiqué qu'il valait mieux que nous quittions les lieux et que nous allions envoyer les clés par la poste. M. V._____ a commencé à lever la voix et s'est placé devant la porte du couloir pour nous empêcher de sortir. Une altercation verbale a alors opposé M. V._____ à mon compagnon, sans échange de coups. M. V._____ a appelé la police une seconde fois, expliquant qu'il se faisait menacer. Les agents sont intervenus. Ils ont demandé à M. V._____ s'il était d'accord de m'envoyer un mail attestant de la remise des clés ; il a refusé, expliquant qu'il n'avait pas le temps et qu'il était en entretien. Les agents lui ont dit que dans ce cas, je devais quitter les lieux et lui retourner les clés par la poste. M. V._____ voulait absolument que les clés lui soient restituées le jour même ; non sans que les agents aient du beaucoup insisté, il m'a finalement adressé un mail confirmant la remise des clés. Nous avons ensuite, mon compagnon et moi-même quitté les lieux. »

V._____ pour sa part a expliqué ce qui suit :

«Le 15 novembre 2019, la demanderesse et son ami sont entrés directement dans le bureau, sans frapper à la porte alors que j'étais en séance. Je leur ai demandé d'attendre à l'extérieur. J'ai interrompu ma séance et me suis rendu dans le couloir où elle se trouvait avec son compagnon pour lui réclamer la clé. La demanderesse a catégoriquement refusé, expliquant qu'elle voulait une quittance. Je lui ai proposé de lui adresser un mail, confirmant que j'avais bien reçu la clé. Elle voulait avoir un document signé de ma part. Son compagnon s'est interposé et les menaces, les insultes et les bousculades ont commencé. J'ai appelé deux fois la police. La première fois j'ai effectivement évoqué le fait que la demanderesse ne voulait pas me rendre les clés et la police m'a fait savoir que s'agissant d'un cas civil, elle ne se déplaçait pas. La demanderesse a commencé à se moquer de moi en me disant d'appeler la police dès lors qu'elle ne voulait pas me rendre les clés. J'ai eu ensuite une altercation avec son compagnon et j'ai appelé une seconde fois les agents, ajoutant qu'il s'agissait d'insultes et de menaces. La demanderesse et son compagnon voulaient quitter les lieux. Je leur ai dit qu'une patrouille allait arriver et qu'il fallait attendre. Nous les avons attendus à l'extérieur du bâtiment. La personne avec qui j'étais en entretien et que j'avais fait citer comme témoin a assisté à cette scène. Huit agents sont intervenus. Un des agents m'a demandé de faire un mail de confirmation de restitution des clés à la

demanderesse ; les agents ont parlé à la demanderesse et celle-ci a accepté que je lui envoie un mail de confirmation.»

Il ressort du journal des événements de la police que plusieurs agents sont intervenus dans les locaux d'A._____Sàrl le 15 novembre 2020 à 18h35, suite à une annonce de « *menaces et bagarre* ». Le premier agent intervenant a indiqué ce qui suit : « *Litige entre un employeur et son employée concernant une clé à restituer. Aucune infraction pénale. Il s'agit d'une affaire civile.* »

7. Ayant recouvré sa capacité de travail, B._____ s'est présentée le 19 novembre 2019 dans les bureaux d'A._____Sàrl. La porte du bureau étant close, elle a appelé V._____ qui lui a indiqué qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler et qu'un courrier lui serait adressé.

Par courrier électronique du même jour, B._____ a pris acte de ce qu'elle était libérée de l'obligation de fournir sa prestation et a rappelé à son employeur que son salaire devait lui être payé jusqu'au 31 décembre 2019, tout en indiquant qu'elle demeurait à disposition pour accomplir ses obligations contractuelles. Ce dernier lui a répondu par courriel que son attitude ne permettait plus « *la sécurité dans nos locaux* » et que suite à sa « *faute grave* », le salaire serait payé jusqu'au 19 novembre 2019.

Par courrier du même jour, A._____Sàrl a résilié avec effet immédiat le contrat de travail la liant à B._____, en les termes suivants:

« (...)

En date du 15 Novembre 2019 à 11h24 je vous ai demandé de me laisser la clé du bureau dans votre boîte aux lettres, pour que je puisse la récupérer.

A 14h58 vous avez réclamé la signature d'un document pour la remise de la clé, point que j'ai refusé, car je n'étais pas en mesure de produire le document dans le délai demandé.

A 15h06, vous me proposez de vous renvoyer la clé sous pli recommandé.

A 15h07, je vous confirme que vous pouvez m'envoyer la clé sous plis recommandé, le jour même pour réception de la clé le lundi 18 Novembre 2019. Je vous confirme également que je ne signerai pas de document pour la remise de clé.

A 15h08 vous me confirmez que vous passerez au bureau à 18h30.

Lors de votre passage, dans notre bureau au [...] vous êtes venue en compagnie de votre copain et vous avez exigé la signature d'un document pour la remise de la clé. A ce moment précis, j'étais en séance avec une personne et je ne pouvais pas éditer ce document, mais je vous ai proposé de vous faire un mail de confirmation de réception de la clé ce qui vous donnait une preuve écrite de ma part, malheureusement cela ne vous a pas convenu alors que j'essayais de vous arranger en vous proposant cela, afin que vous soyez satisfaite et que je puisse continuer mon entretien.

Suite à plusieurs refus de votre part de me remettre la clé, contre l'envoi d'un mail de confirmation, votre copain s'est interposé et s'est mis à m'insulter en me traitant de « CON », et en s'approchant à une distance inférieure à 5 cm. Il s'est permis de me saisir et me bousculer tout en proférant des menaces.

Lors de cet épisode, la personne présente a assisté à la scène car vous avez ouvert la porte du bureau et elle est prête à témoigner en cas de besoin.

Je ne peux tolérer un tel comportement de votre part ni de la part de votre copain et cet épisode ne restera pas sans suite. Suite à l'arrivée d'une patrouille de la gendarmerie et après discussion, vous avez accepté de remettre la clé contre réception d'un mail de confirmation envoyé le jour même.

Suite à cette attitude intolérable, je vous informe qu'une interdiction d'entrée dans nos bureaux est prononcée contre votre copain, ainsi qu'une interdiction de s'approcher de ces lieux.

De plus, j'ai appris que vous vous étiez rendue pendant vos heures de travail et sans autorisation de ma part, chez une cliente afin de diffamer et calomnier l'entreprise et moi-même. La cliente est prête à témoigner en cas de besoin.

Il ne nous est malheureusement plus possible de continuer à travailler en paix et dans la confiance et je trouve cela dommage et regrettable.

Suite à ces insultes, menaces, calomnies et diffamations, qui de plus, sont restées sans excuses de votre part, votre contrat est résilié à juste motif et avec effet immédiat. Nous attendons toujours de votre part la remise de tous les certificats d'arrêt maladie et accident depuis votre début de travail. (...)»

Le 22 novembre 2019, B._____, représentée par sa protection juridique [...], s'est opposée au congé. Elle a réclamé le

paiement de son salaire jusqu'à la fin du délai de congé ordinaire, ainsi que le paiement d'une indemnité pour absence de justes motifs.

Le 21 décembre 2019, A. _____ Sàrl a maintenu les termes de sa lettre de résiliation du 19 novembre 2019.

8. Le 15 janvier 2020, B. _____ a saisi le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête de conciliation dirigée contre A. _____ Sàrl. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée le 24 février 2020.

9. Le 19 février 2020, V. _____ a déposé plainte pénale contre J. _____ pour voies de faits et injure. Le 25 février 2020, B. _____ a déposé plainte pénale contre V. _____ pour contrainte. Une ordonnance de non-entrée en matière a été rendue le 9 juin 2020 par la Procureure du Ministère public de l'arrondissement de Lausanne dans le cadre de ces deux plaintes, la première étant jugée tardive et la seconde manifestement infondée.

10. Par demande du 27 février 2020, B. _____ a ouvert action en paiement contre A. _____ Sàrl. Elle a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer la somme nette de 13'200 fr. et la somme brute de 8'800 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 19 novembre 2019 (I et II), à ce qu'ordre soit donné à A. _____ Sàrl de lui délivrer un certificat de travail au sens de l'art. 330a al. 1 CO, dont le contenu serait déterminé en cours d'instance, et un certificat de salaire 2019, sous menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP (III et IV) et à ce qu'il soit dit que, faute d'exécution des chiffres III et IV dans les 10 jours dès l'entrée en force de la décision, A. _____ Sàrl serait condamnée à une amende d'ordre de 100 fr. pour chaque jour d'inexécution (V).

Par réponse du 29 mai 2020, A. _____ Sàrl a conclu, avec suite de frais et dépens, à libération (1 et 10). Reconventionnellement, elle a conclu à ce qu'il soit reconnu que le licenciement de B. _____ était

justifié et survenu pour justes motifs (2) et que celle-ci avait été en arrêt accident le 13 novembre 2019 et 18 novembre 2019 (3), à ce qu'il soit dit que la déclaration d'accident remplie et envoyée par B._____ n'était pas valable (4) et à ce que celle-ci lui doive les sommes de 6'600 fr. pour le remplacement de l'employée au pied levé, de 5'100 fr. de manque à gagner pour les mois de novembre et décembre, de 8'200 fr. pour atteinte à l'honneur et usurpation d'identité, de 1'200 fr. pour indemnité et de 5'200 fr. pour participation aux insultes, le tout avec intérêt à 5% dès le 19 novembre 2019 (5 à 9).

Par déterminations du 24 août 2020, B._____ a maintenu ses conclusions et conclu au rejet des conclusions reconventionnelles.

Le 11 juin 2020, les parties ont été convoquées à l'audience de jugement du 3 septembre 2020 et un délai au 13 juillet 2020 leur a été imparti pour produire leurs offres de preuve.

A._____ Sàrl n'a pas fait usage de ce droit dans le délai imparti. En revanche, B._____ a requis à deux reprises une prolongation de délai pour produire ses offres de preuve.

Le 14 août 2020, A._____ Sàrl a requis l'audition en qualité de témoin de T._____, dont il a fourni l'adresse à [...]. Il a été donné suite à sa requête et le témoin a été cité à comparaître à l'audience du 3 septembre 2020 par courrier du 20 août 2020. Cette citation a toutefois été retournée par la Poste le 25 août 2020, avec la mention suivante : « *Le destinataire est introuvable à l'adresse indiquée* ».

Le 24 août 2020, B._____ a requis la production de l'entier du dossier ouvert à son nom par la SUVA.

Le même jour, A._____ Sàrl a requis le report de l'audience, au motif qu'elle ne disposait pas du temps nécessaire pour étudier les pièces que la demanderesse allait produire le 31 août 2020.

Par courrier du 26 août 2020, le Tribunal de prud'hommes a informé les parties que l'audience du 3 septembre 2020 était maintenue. Il leur a également indiqué que la citation adressée à T._____ avait été retournée au greffe, mais que la défenderesse avait la possibilité d'amener le témoin à l'audience.

L'audience de jugement s'est tenue le 3 septembre 2020. Les parties ont maintenu leurs conclusions. B._____ a renoncé à sa réquisition tendant à la production du dossier de la SUVA. A._____Sàrl, par V._____, a requis la production du dossier de la SUVA. Le Président a refusé de donner suite à cette réquisition. A._____Sàrl a déclaré maintenir sa requête d'audition du témoin T._____. Le président lui a indiqué qu'il n'entendait pas lui impartir un délai supplémentaire afin qu'elle fournisse la nouvelle adresse de ce témoin.

B._____ a déclaré au procès-verbal d'audience que sa demande était une action partielle. En effet, concernant sa prétention en réparation du préjudice, elle a complété sa demande et dicté les allégués complémentaires suivants:

« La demanderesse a accouché le 13 août 2020, il apparaît ainsi qu'elle était déjà enceinte le 19 novembre 2019. Partant, à ce jour les rapports de travail n'ont pas encore pris fin. Le dommage au sens de l'article 337c al.1 CO n'est dès lors pas encore déterminé à ce jour. Aussi, la présente demande concernant le point relatif aux dommages et intérêts de l'article 337c al.1 CO est une action partielle. La demanderesse se réserve dès lors le droit de réclamer des dommages-intérêts supplémentaires au sens de la disposition précitée dans une procédure ultérieure. La demanderesse déclare avoir appris durant le mois de décembre 2019 qu'elle était enceinte.
»

A._____Sàrl a pris acte de la date de l'accouchement et contesté les faits pour le surplus. V._____ a déclaré avoir ignoré que B._____ était enceinte et que cette manière de procéder démontrait la volonté de cette dernière de dissimuler les choses.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les affaires 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 a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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. citées ; Jeandin, Commentaire romand, CPC [CR-CPC], Bâle 2019, 2^e éd., nn. 2ss et 6 ad art. 310 CPC).

2.2 L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), notamment lorsqu'elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée ou encore de procéder à l'administration de toutes autres preuves. L'art. 316 al. 3 CPC ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut

également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, l'appelante requiert à titre de mesures d'instruction l'audition du témoin T. _____ et la production du dossier de la SUVA. Il n'y a toutefois pas lieu d'y donner suite, pour les motifs exposés aux considérants ci-après (cf. infra consid. 4.3)

3.

3.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, SJ 2014 I 459 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, RSPC 2013 p. 29). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5).

L'appelant doit ainsi expliquer les motifs pour lesquels le jugement doit être modifié, notamment en raison d'une constatation inexacte des faits. Il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur de tels griefs de constatation inexacte des faits qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces du dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 6 février 2012/59). De même, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet

et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 8 juin 2020/223 ; CACI 16 décembre 2019/665 consid. 4.2 ; CACI 29 juin 2017/273).

3.2 En l'espèce, sous le titre « bref rappel des faits », l'appelante expose un état de fait de son cru sous forme d'allégués accompagnés d'offres de preuves. Or, comme indiqué ci-dessus, il n'appartient pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait exposé avec celui du jugement pour en déduire les éventuelles critiques de l'appelante. Il n'y a donc pas lieu de prendre en compte l'exposé des faits qui figure dans l'appel et, sous réserve des éléments de faits critiqués de manière spécifique dans la partie « droit » qui seront discutés ci-dessous, on s'en tiendra à l'état de fait retenu par les premiers juges.

3.3 L'appelante a en outre conclu à l'annulation du chiffre VI du dispositif, lui faisant obligation de délivrer à l'intimée un certificat de salaire pour l'année 2019, sur lequel figureront les montants arrêtés dans le jugement. Elle n'a toutefois énoncé aucun grief à ce sujet, de sorte que son appel est irrecevable sur ce point pour défaut de motivation.

4.

4.1 L'appelante invoque une violation de son droit à la preuve. Elle fait grief aux premiers juges de n'avoir pas entendu le témoin T. _____ « cité conformément aux exigences de l'art. 152 CPC », dont le témoignage serait susceptible d'influer sur la cause, et de n'avoir pas donné suite à sa demande de production de pièces. Elle requiert que ces mesures d'instruction soient administrées dans le cadre de la procédure d'appel,

4.2 En procédure civile, le droit d'être entendu trouve son expression à l'art. 53 al. 1 CPC, qui reprend la formulation générale de

l'art. 29 al. 2 Cst. Il confère à toute partie, parmi d'autres prérogatives, le droit de faire administrer des preuves à l'appui de sa demande ou défense en justice (Schweizer, CR-CPC, n. 1 ad art. 152 CPC).

Ce droit à la preuve, inscrit à l'art. 152 al. 1 CPC, n'existe que s'il s'agit d'établir un fait pertinent, qui n'est pas déjà prouvé, par une mesure probatoire adéquate, laquelle a été régulièrement offerte en temps utile selon les règles de la procédure (ATF 138 V 125 consid. 2.1 ; ATF 135 I 187 consid. 2.2 ; TF 2C_20/2019 du 13 mai 2019 consid. 3.2 ; TF 8C_558/2016 du 4 mai 2017 consid. 5.2). 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).

Les art. 8 CC et 152 CPC ne régissent pas l'appréciation des preuves et ne disent pas quelles mesures doivent être ordonnées, ni ne dictent au juge civil comment forger sa conviction (TF 4A_42/2017 du 29 janvier 2018 consid. 3.2, non publié in ATF 144 III 136 et les réf. citées). En outre, le droit à la preuve n'empêche pas l'autorité de mettre 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 145 I 167 consid. 4.1 ; ATF 141 I 60 consid. 3.3 ; TF 8C_376/2020 du 4 décembre 2020 consid. 3.3) 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).

4.3 En l'espèce, l'appelante avait demandé en première instance l'audition en qualité de témoin de T._____. Elle fait valoir que cette personne était présente lors de l'altercation qui a conduit au licenciement.

A titre préalable, on peut se poser la question de savoir si l'offre de preuve a été offerte en temps utile. En effet, l'appelante n'avait

initialement requis aucune preuve : le 11 juin 2020, elle s'est vu impartir un délai au 13 juillet 2020 pour indiquer ses moyens de preuve - de même que la partie adverse - et n'a pas utilisé cette possibilité. L'intimée pour sa part a requis à deux reprises une prolongation du délai pour indiquer ses moyens de preuve, prolongations qui lui ont été accordées. Or c'est durant ce délai prolongé accordé à l'intimée que l'appelante a demandé l'audition du témoin T._____. La question de la recevabilité du moyen de preuve peut toutefois demeurer indécise dès lors qu'il a été donné suite à cette requête. Le vice-président n'a pas écarté l'offre de preuve en se livrant à une appréciation anticipée puisqu'il a au contraire cité le témoin à comparaître à l'audience du 3 septembre 2020, par courrier du 20 août 2020.

La citation à comparaître est toutefois venue en retour au greffe du tribunal et l'appelante ne conteste pas que le témoin était introuvable à l'adresse qu'elle avait indiquée. Il faut encore préciser que le vice-président a averti l'appelante en temps utile (soit 7 jours avant l'audience) du fait que la citation à comparaître n'avait pu être notifiée et l'a expressément informée qu'elle conservait la possibilité d'amener le témoin lors de l'audience agendée.

Dans ces conditions, il est clair que le droit d'être entendu de l'appelante n'a pas été enfreint. Il lui appartenait de fournir au tribunal l'adresse correcte du témoin qu'elle entendait faire entendre ou de l'amener à l'audience. A défaut d'adresse valable, la preuve n'a pas été « régulièrement offerte » au sens de l'art. 152 CPC et on ne voit pas ce que les premiers juges auraient pu faire de plus. Au reste, on notera encore que si l'appelante n'a pas amené le témoin en audience, elle n'a pas non plus spontanément fourni à cette occasion une nouvelle adresse où joindre le témoin, pas plus qu'elle ne l'indique dans son appel. Il est donc inexact d'affirmer que les premiers juges ont refusé d'entendre le témoin proposé.

La production du dossier SUVA de l'intimée n'avait pas été requise par l'appelante mais par l'intimée, qui y a renoncé à l'audience de

jugement. L'appelante a alors repris cette réquisition à son compte. Elle fait valoir que cette pièce était d'une importance cruciale puisqu'elle « *aurait permis de se rendre compte de la déclaration de sinistre effectuée, de manière incorrecte, voire fausse, par l'intimée* ».

Il ressort du jugement - sans que cela soit contesté - que l'appelante a tenté de justifier après coup le congé en faisant valoir que l'intimée avait fait une fausse déclaration d'accident-bagatelle auprès de la SUVA le 31 octobre 2019. Or elle ne connaissait pas ce fait au moment de la résiliation. Les premiers juges ont malgré tout considéré que, même en suivant la version de l'employeur plutôt que celle de l'employée, selon laquelle elle aurait informé dûment V._____ de sa déclaration d'accident, les faits ne revêtaient pas une importance suffisante pour justifier un congé immédiat : il s'agissait d'un cas-bagatelle et l'appelante elle-même n'avait pas mis en doute le contenu de cette déclaration, soit la chute dans les escaliers. Ainsi, les premiers juges ont raisonné sur la base de faits présentés par l'appelante et, surtout, la déclaration critiquée figure au dossier de première instance puisqu'elle a été produite par l'appelante. Pour le surplus, cette dernière n'expose pas en quoi la production par la SUVA de l'entier du dossier aurait pu changer le raisonnement tenu par les premiers juges.

En l'absence de violation du droit d'être entendu, singulièrement du droit à la preuve, les griefs ainsi que les mesures d'instruction requises par l'appelante (cf. supra consid. 2.2) doivent être rejetés de même que ses conclusions en annulation, prises à titre très subsidiaire.

5.

5.1 L'appelante invoque une violation de l'art. 337 CO. Elle fait valoir que le refus de l'intimée de restituer les clés de l'entreprise constituait à lui seul un motif de résiliation immédiate du contrat. Pour le surplus, l'intimée aurait également violé ses devoirs de fidélité et de loyauté en se rendant dans les locaux de l'appelante accompagnée d'un

tiers qui aurait injurié et menacé V._____. Ces événements auraient été propres à détruire la confiance nécessaire aux rapports de travail.

5.2 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).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Par manquement, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). 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 (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Lorsqu'il est moins grave, le manquement 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 213 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (cf. TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 *in fine*). 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, le juge prendra en considération les circonstances du cas particulier (ATF 142 III 579 consid. 4.2), notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Devra encore être prise en compte la durée à effectuer jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail (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).

Le travailleur supporte le fardeau de la preuve relative à l'existence d'une résiliation immédiate. En revanche, le fardeau de la preuve relatif à l'existence de justes motifs est à la charge de l'employeur (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 768 s.).

5.3 En l'espèce, il convient de rappeler que l'appelante a, dans un premier temps, soit le 4 novembre 2019, signifié à l'intimée une résiliation ordinaire de son contrat de travail pour le 31 décembre 2019. Elle a justifié ce congé en alléguant des motifs économiques, soit que la société n'avait pas réalisé le chiffre d'affaires qu'elle escomptait au départ et qu'elle n'avait plus les moyens de payer son salaire.

Par la suite, soit le 15 novembre 2019, alors que l'intimée était en congé maladie, l'appelante lui a réclamé la clé de l'entreprise. Ensuite des événements qui ont suivi cette demande, et ayant recouvré sa capacité de travail, l'intimée s'est présentée le 19 novembre 2019 dans les locaux de son employeur et V._____ lui a indiqué qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler. Si, dans sa lettre de résiliation immédiate du même jour, le responsable de l'appelante a mentionné le refus de

l'intimée de rendre sa clé sans document signé de sa part, le motif invoqué à l'appui de la résiliation était autre, puisqu'il invoquait que c'était « *suite à ces insultes, menaces, calomnies et diffamations, qui de plus, [étaient] restées sans excuses de [sa] part* » que son contrat était résilié « *à juste motif et avec effet immédiat* ».

Plus tard, en cours de procès, l'employeur a également tenté de justifier le congé en évoquant la déclaration d'accident-bagatelle remplie par l'intimée à l'attention de la SUVA. Dans l'allégué n° 27 de sa réponse du 29 mai 2020, l'appelante a en outre énuméré, de manière lapidaire, neuf motifs justifiant selon elle le licenciement immédiat. Le refus d'ordre, plus précisément le refus de rendre la clé de l'entreprise n'y figure pas. Ce motif n'apparaît donc qu'en deuxième instance et les premiers juges ne pouvaient se prononcer sur ce point. C'était en outre un fait connu de l'employeur, qui aurait dû l'invoquer immédiatement. Pour ce seul motif, le moyen apparaît mal fondé.

Au demeurant, il ressort du jugement – sans que cela soit contesté – que si l'intimée a refusé de rendre la clé des bureaux de l'entreprise, c'est du fait que son représentant V._____ refusait de lui remettre une quittance signée. On ne saurait donc y voir un refus de l'employée de se conformer à des instructions et la jurisprudence citée par l'appelante sur ce point ne trouve manifestement pas application en l'espèce. Dans tous les cas, il n'y a là aucun motif de résiliation immédiate.

Pour le surplus, l'appelante invoque une nouvelle fois le fait que la personne qui accompagnait l'intimée aurait injurié et menacé V._____. Sur ce point, les considérations des premiers juges sont pertinentes et adéquates et l'appelante ne les discute pas. D'abord, on ignore ce qui s'est réellement passé dès lors que les versions des parties divergent. Ensuite, il n'est nullement allégué que l'intimée aurait elle-même injurié ou menacé son patron. Tout au plus peut-on lui reprocher d'être venue accompagnée sur son lieu de travail. Mais là encore, il n'est ni établi ni même prétendu qu'elle aurait donné à son compagnon comme

instruction de l'accompagner afin qu'il injurie ou menace V._____. Enfin, l'appelante prétend que l'intimée se serait moquée de ce dernier « *en lui disant qu'il pouvait bien appeler la police mais qu'elle ne lui rendrait pas la clé sans quittance* ». Il s'agit là toutefois d'un fait nouveau qui n'a pas été allégué en première instance et qui du reste n'est pas établi.

Au vu de ce qui précède, on doit ainsi constater qu'il n'y avait aucun juste motif de résilier avec effet immédiat le contrat de travail de l'intimée.

5.4 Partant, l'argumentation de l'appelante, selon laquelle le congé immédiat aurait été donné en temps utile, se trouve privée de portée.

Les premiers juges ont considéré que l'appelante avait agi tardivement en résiliant le contrat le 19 novembre 2019 à raison des faits qui s'étaient déroulés le 15 novembre précédent. Ils se sont référés à la jurisprudence selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion étant présumé approprié sauf circonstances particulières (ATF 130 III 28 consid. 4.4). Les faits litigieux se sont déroulés le vendredi soir 15 novembre 2019 et la résiliation a été adressée à l'intimée le mardi 19 novembre suivant. On pourrait dès lors admettre que l'appelante a agi dans les deux à trois jours ouvrés. Quoiqu'il en soit, cette question n'a pas besoin d'être tranchée dès lors que, dans tous les cas, les justes motifs ne sont pas établis.

6.

6.1 A titre subsidiaire, l'appelante fait valoir que même si les conditions d'un licenciement immédiat n'étaient pas réunies, aucune indemnité n'aurait dû être allouée à l'intimée en raison d'une faute concomitante lourde de cette dernière. Elle soutient que l'intimée s'est rendue coupable de manquements graves à ses devoirs de fidélité et de

loyauté en refusant de restituer la clé des locaux, en se rendant dans ces locaux accompagnée et « *en injuriant, menaçant et se moquant de Monsieur V. _____* ». L'appelante fait encore valoir que la relation de travail a été brève, qu'elle rencontre des difficultés économiques et que le licenciement n'a pas eu de conséquences importantes sur la situation personnelle de l'intimée.

6.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 765 ss). Le juge tiendra également compte des effets économiques du licenciement, pour l'employeur comme pour l'employé (TF 4A_173/2018 précité consid. 5.1 et les réf. citées).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

6.3 En l'espèce, les premiers juges ont pris en compte toutes les circonstances, notamment la faible durée des relations de travail, pour accorder à l'intimée une indemnité minimale, équivalent à un mois de salaire. On ne saurait dire qu'ils se sont fondés sur des faits qui, dans le

cas d'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou qu'ils ont omis de considérer un ou plusieurs faits topiques. L'appelante se prévaut une fois de plus du refus de l'intimée de restituer sa clé - sans préciser que de son côté, elle refusait de lui en donner quittance, sans aucun motif raisonnable - et des injures supposées du compagnon de celle-ci. Ces faits ne pouvant être objectivement reprochés à l'intimée, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans la fixation de l'indemnité au titre d'un manquement de l'intimée à ses devoirs de fidélité et de loyauté.

On ne discerne ainsi dans le raisonnement et la décision des premiers juges aucune violation des règles développées en matière de libre appréciation et, par conséquent, aucune violation de l'art. 337c al. 3 CO.

7. En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). En conséquence l'avance de frais par 366 fr. sera restituée à l'appelante.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été appelée à se déterminer.

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.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Youri Widmer (pour A. _____ Sàrl),
- Me Natasa Djurdjevac Heinzer (pour B. _____),

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

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF).

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :