

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 11 mai 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Oulevey et Mme Cherpillod, juges
Greffière : Mme Morand

Art. 337 et 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par l'**Q.**_____, à [...],
défenderesse, contre le jugement rectificatif rendu le 7 octobre 2021 par
le Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois dans la cause
divisant l'appelante d'avec **J.**_____, à [...], demanderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement rectificatif du 7 octobre 2021, adressé pour notification le même jour aux parties, lequel annule et remplace la motivation du 27 août 2021, le Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou l'autorité précédente) a admis la demande du 25 août 2020 déposée par J. _____ (I), a dit qu'Q. _____ était la débitrice de J. _____ et lui devait immédiat paiement du montant de 4'666 fr. 05, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (II), a dit qu'Q. _____ était la débitrice de la Caisse de chômage [...] et lui devait immédiat paiement du montant de 8'345 fr. 45 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juin 2020 (II bis), a dit qu'Q. _____ était la débitrice de J. _____ et lui devait immédiat paiement du montant de 13'576 fr. 90 avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (III), a dit qu'Q. _____ était condamnée à rectifier le certificat de travail établi le 20 février 2020, en remplaçant « J. _____ a été une collaboratrice égale dans ses activités. Son comportement a malheureusement conduit à la rupture du lien de confiance, nonobstant ses compétences » par « J. _____ a été très appréciée par l'ensemble de ses supérieurs, ses collègues et ses clients. Elle nous quitte libre de tout engagement, hormis celui lié au secret de fonction. Nous la recommandons à tout nouvel employeur et lui souhaitons plein succès pour la suite de sa carrière » (IV), a dit qu'Q. _____ était la débitrice de J. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme de 4'000 fr. à titre de dépens (V), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En droit, le tribunal a retenu qu'Q. _____ - employeuse et défenderesse, qui supportait le fardeau de la preuve et invoquait que le licenciement avec effet immédiat avait été fondé sur de prétendus écarts de kilomètres intentionnellement comptabilisés par J. _____, employée et demanderesse - n'avait pas apporté la preuve desdits écarts avec précision. Rien n'établissait au surplus que ceux-ci étaient intentionnels et liés à une quelconque volonté de tricherie de la part de J. _____, la

représentante d'Q._____ ayant notamment indiqué que deux jours de formation étaient nécessaires pour que les employés puissent « appréhender » ce système. Au surplus, l'autorité précédente a examiné si le licenciement avec effet immédiat pouvait être justifié par l'avertissement reçu antérieurement et a retenu, conformément aux déclarations de l'Q._____, que J._____ n'avait jamais été avertie par écrit ou par oral à titre personnel. Dans ces circonstances, le tribunal a relevé que le licenciement immédiat était injustifié, Q._____ n'ayant pas réussi à démontrer l'existence de justes motifs au licenciement immédiat. Il a donc octroyé à J._____ un montant correspondant à son salaire pendant le délai de congé légal de trois mois pour la fin d'un mois, sous déduction de ce qu'elle avait reçu de la Caisse de chômage [...], et a condamné Q._____ à verser à la Caisse de chômage [...] le montant que celle-ci avait versé à J._____ durant le délai légal de congé. Elle a en outre accordé à J._____, qui travaillait pour l'appelante depuis 2009 et qui avait notamment reçu un mauvais certificat de travail ayant rendu difficile ses recherches d'emploi, une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, équivalant à quatre mois de salaire. Enfin, elle a admis la conclusion de J._____ tendant à la rectification de son certificat de travail.

B. Par acte du 8 novembre 2021, Q._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que toutes les conclusions de la demande déposée le 25 août 2020 par J._____ (ci-après : l'intimée) soient rejetées. Subsidiairement, elle a conclu à ce que le jugement soit réformé en ce sens que la conclusion en allocation d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO soit rejetée. Plus subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement, la cause étant renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

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

1. a) L'appelante est une association inscrite au Registre du commerce vaudois depuis le [...], dont le siège est à [...]. Elle a notamment pour but, à teneur de son inscription, de [...].

b) L'intimée a été engagée par l'appelante par contrat écrit daté du 1^{er} septembre 2009, en qualité d'auxiliaire polyvalente à un taux d'activité variant entre 40 % et 70 %. Elle a travaillé au sein du centre médico-social de [...] qui est l'un des nombreux centres médico-sociaux que l'appelante dirige dans le canton de Vaud. Ledit contrat a été modifié par une série d'avenants les 1^{er} janvier 2010, 1^{er} janvier 2014, 1^{er} mai 2015, 1^{er} février 2016 et 1^{er} juin 2018. Son activité a consisté, entre autres, en des déplacements au domicile des clients afin de leur prodiguer des soins ou d'effectuer des courses pour eux.

Le salaire mensuel brut versé à l'intimée s'élevait au mois de janvier 2020, soit avant son licenciement, à la somme de 3'696 fr. 10, part au treizième salaire comprise, pour une activité à un taux de 70 %. En outre, selon les fiches de salaires produites, les déplacements professionnels étaient indemnisés à hauteur de 0.70 fr. par kilomètre parcouru. Selon le témoignage de V._____, responsable d'équipe de l'appelante chargée d'établir les plannings des collaborateurs, les kilomètres étaient indemnisés dès que le collaborateur quittait son domicile et ce pour une zone géographique déterminée à l'avance par l'employeur.

Le contrat de travail en question était soumis à la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois. Ladite convention prévoit en substance à l'art. 2.8 un délai de congé légal de 3 mois pour la fin d'un mois si la résiliation intervient à partir de la deuxième année de service.

2. a) Fin janvier 2020, V._____ a convoqué l'intimée par courriel à un entretien le 14 février 2020, en présence des responsables des ressources humaines de l'appelante, avec la possibilité de se faire

accompagner par un membre de la commission du personnel, afin de faire le point sur ses relevés kilométriques.

Lors de cet entretien, il a été reproché à l'intimée d'avoir volontairement comptabilisé un nombre trop élevé de kilomètres parcourus dans le cadre de son activité professionnelle par rapport à ceux réellement effectués. Il s'agissait selon l'appelante d'écarts à hauteur de 160 fr. pour le mois de janvier 2020 et d'autres écarts plus faibles concernant les mois de novembre et de décembre 2019.

b) Selon la témoin V._____, les collaborateurs de l'appelante devaient enregistrer les kilomètres effectués dans la journée dans un programme informatique, ainsi que les tâches réellement effectuées par le collaborateur qui n'auraient pas été prévues initialement par le planning. En effet, le planning représentait le déroulement initialement convenu de la journée d'un collaborateur de l'appelante et tenait compte, selon la témoin, notamment des pauses, des colloques et des diverses courses prévues pour les clients. Ainsi, toute activité non prévue par le planning devait être enregistrée par le collaborateur dans le programme informatique, ce que l'appelante nommait le « relevé d'activité ». V._____ a précisé que ce programme nécessitait, afin d'être maîtrisé par les collaborateurs, deux journées de formation. Les kilomètres comptabilisés par les collaborateurs ainsi que les prestations qu'ils facturaient au client étaient contrôlés une à deux fois par semaine environ par un gestionnaire du relevé d'activité (ci-après : GRDA).

C'est à la suite d'un contrôle du GRDA que, courant janvier 2020, l'appelante a constaté, selon ses dires, la présence d'écarts entre les kilomètres facturés par l'intimée et les kilomètres qu'auraient impliqués ses tournées. Le GRDA a directement informé V._____ de cette situation.

c) Toujours selon les dires de V._____, entre mi-janvier 2020 et jusqu'à une semaine avant l'entretien du 14 février 2020, le GRDA et elle-même ont procédé à une analyse des données en comparant les kilomètres facturés par l'intimée avec ceux affichés par Google Maps en lien avec les activités mentionnées sur son planning. La témoin a ajouté

qu'après plusieurs jours de vérification de ces données, le GRDA et elle-même ont décidé de vérifier si des différences du même ordre (soit entre les kilomètres facturés et ceux découlant de Google Maps) existaient pour les autres collaborateurs de l'appelante. Selon les informations transmises au tribunal, aucun écart de l'ordre de ceux de l'intimée n'a été relevé lors de ces contrôles ou, le cas échéant, les collaborateurs concernés ont su les justifier.

d) L'appelante et V._____ ont affirmé aux débats de première instance avoir essayé de comprendre les raisons de ces écarts et de trouver des explications favorables à l'intimée lors de l'entretien du 14 février 2020. Toutefois, l'employée n'aurait pas pu, à leurs yeux, fournir des explications suffisantes pour justifier ces kilomètres facturés, se contentant de relater des problèmes de concentration ou des pauses non indiquées.

Lors de son audition par le tribunal le 24 juin 2021, l'intimée a apporté des éclaircissements quant aux potentiels écarts de kilomètres. Elle a notamment évoqué l'existence de clients difficiles, surtout en raison de sa couleur de peau, mais aussi de certaines tâches supplémentaires ayant été ajoutées sur le planning ou encore de circonstances l'empêchant de s'occuper des clients comme initialement prévu sur le planning, en raison de soins que recevaient ces derniers ou des visites familiales au moment où l'intimée se rendait chez eux. Elle a également expliqué ne pas avoir fourni ces explications plus tôt car elle était sous le choc des accusations retenues contre elle lors de son entretien du 14 février 2020 et avoir gardé « ces choses en elle depuis lors ». De plus, l'intimée a indiqué avoir souffert de dépression et avoir bénéficié de plusieurs arrêts de travail depuis fin 2018. Elle a produit à cet effet une attestation médicale datée du 17 septembre 2020 établie par la Dre [...] faisant mention de divers arrêts de travail et des conséquences psychologiques dont l'intimée souffre depuis son licenciement immédiat. Le témoin W._____, infirmière, a confirmé que l'intimée a eu des soucis de santé début 2020.

Auditionnée en qualité de témoin, N._____, désormais retraitée mais anciennement collaboratrice de l'appelante chargée d'organiser les tournées des auxiliaires, a confirmé qu'il y avait régulièrement des imprévus qui s'ajoutaient à la journée de l'auxiliaire, impliquant des trajets importants et des heures supplémentaires, les plannings n'étant jamais définitifs : par exemple, si un client était soudainement hospitalisé, cela libérait une plage horaire et laissait la possibilité d'y insérer un nouveau client ; de même si une collègue était malade ou encore s'il y avait une sortie d'hôpital. Elle a également expliqué que la durée des services à effectuer était estimée à l'avance, mais que l'auxiliaire pouvait être plus rapide ou que le client pouvait ne pas avoir besoin d'un des services prévus, de sorte que si l'auxiliaire terminait une tâche plus rapidement et si elle rentrait éventuellement chez elle, ce trajet qui n'était initialement pas prévu devait être comptabilisé en sus. W._____, infirmière, également entendue en qualité de témoin, a confirmé l'existence de ces imprévus - par exemples en cas d'absence maladie d'une collègue qu'il fallait remplacer au pied levé, de nouveaux clients auprès desquels il fallait se rendre le jour même, ou encore d'une tâche imprévue comme des courses -, tout en précisant que ces imprévus se réglaient généralement par téléphone et n'étaient donc pas inscrits sur le planning. N._____ a en outre indiqué que les auxiliaires de l'appelante devaient également se rendre à des colloques comprenant des déplacements, ce qui ressort aussi de l'audition de l'intimée. Enfin, W._____ a relevé qu'il était parfois possible que des indications manquent sur le planning, telles que le matériel nécessaire à récupérer au centre médico-social avant de se rendre auprès d'un client, ce qui pouvait entraîner des trajets supplémentaires.

e) Conformément au procès-verbal de l'entretien du 14 février 2020, l'appelante et V._____ n'ont selon elles pu qu'aboutir à la conclusion que l'intimée avait sciemment gonflé le nombre de kilomètres réellement effectués et que, partant, la confiance était rompue. Dès lors, l'appelante a expliqué avoir immédiatement remis à l'intimée une lettre de licenciement avec effet immédiat. Ladite lettre avait été préparée en avance par l'appelante car, selon ses dires lors de son audition, la tricherie

était un des scénarios possibles et elle ne voyait pas l'utilité de convoquer l'intimée le lendemain uniquement pour lui remettre sa lettre de licenciement.

3. a) Le 18 février 2020, l'intimée a contesté son licenciement immédiat par le biais d'un courrier de sa représentante syndicale. Elle a notamment allégué n'avoir jamais fait l'objet d'avertissement de la part de l'appelante et a exigé de celle-ci qu'elle lui fournisse par écrit les preuves justifiant des écarts de kilomètres. Ces exigences ont été réitérées par le conseil de l'intimée par courrier du 11 mars 2020.

b) Le 19 février 2020, l'appelante a communiqué à l'intimée une confirmation de la résiliation immédiate du contrat de travail. Il ressort de ce courrier que l'intimée a perçu son salaire jusqu'au 14 février 2020, part au treizième salaire comprise, solde de vacances et heures supplémentaires en sus. Par ailleurs, il est indiqué qu'un certificat de travail lui sera remis ultérieurement.

c) Par envoi daté du 27 février 2020, l'appelante a répondu avoir suffisamment justifié le licenciement de l'intimée lors de l'entretien du 14 février 2020, estimant dès lors ne pas être tenue de transmettre les documents exigés. En outre, elle a refusé une rencontre avec le représentant syndical de l'intimée.

d) Enfin, l'appelante a précisé aux débats que l'intimée avait fait l'objet d'un avertissement par l'intermédiaire d'un courriel daté du 2 juillet 2019, adressé à l'ensemble des collaborateurs par [...], responsable des Ressources Humaines de l'appelante. Ce courriel a été envoyé à la suite d'une précédente affaire litigieuse concernant la saisie du temps de travail par l'un des collaborateurs au sein de l'appelante. Tous les collaborateurs de l'appelante ont dès lors été avertis qu'en cas d'abus « avéré » dans la saisie du temps de travail une sanction « pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate du contrat de travail » était envisageable.

4. Le 20 février 2020, l'appelante a établi un certificat de travail en faveur de l'intimée, laquelle a fermement contesté le passage suivant : « J._____ a été une collaboratrice égale dans ses activités. Son comportement a malheureusement conduit à la rupture du lien de confiance, nonobstant ses compétences ». L'intimée a allégué avoir toujours eu un comportement irréprochable vis-à-vis de son employeur. Cela est établi par les témoins N._____ et W._____ qui ont toutes deux spontanément indiqué à l'autorité précédente que l'intimée avait été une collaboratrice très appréciée de ses collègues et des clients, ces derniers se demandant pourquoi elle ne venait plus. Par ailleurs, les deux témoins ont précisé que l'intimée avait toujours eu un comportement irréprochable envers son employeur. Aucune indication contraire n'est au surplus ressortie lors de l'audition de V._____ et de l'appelante.

5. Par courrier du 26 mars 2020, la Caisse de chômage [...] a confirmé à l'intimée son droit à des indemnités chômage dès le 19 février 2020 sur la base d'un gain assuré de 3'712 fr. par mois.

6. a) Le 14 avril 2020, l'intimée a ouvert action contre l'appelante par requête de conciliation adressée au Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

Une audience de conciliation s'est tenue le 8 juin 2020. La conciliation n'ayant pas abouti, l'intimée s'est vu délivrer une autorisation de procéder.

b) Par courrier du 25 juin 2020, la Caisse de chômage [...] a adressé un avis de subrogation aux parties concernant ses prétentions de salaire revendiquées auprès de l'appelante jusqu'à concurrence des indemnités versées de manière anticipée. La Caisse de chômage [...] a exigé un remboursement de la somme de 8'345 fr. de la part de l'appelante, soit le montant correspondant au versement du salaire de l'intimée pour la période allant du 19 février 2020 au 31 mai 2020, conformément à l'art. 29 al. 1 LACI.

c) À cette même date, la Caisse de chômage [...] a également ouvert action contre l'appelante par requête de conciliation adressée au Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

Une audience de conciliation s'est tenue le 24 août 2020. La conciliation n'ayant pas abouti, la Caisse de chômage [...] s'est vu délivrer une autorisation de procéder.

d) Le 25 août 2020, l'intimée a déposé une demande au fond auprès de l'autorité précédente et a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que l'appelante soit condamnée à lui verser le montant brut de 4'666 fr. 05, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (I) et le montant net de 21'922 fr. 15, avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (II). Elle a par ailleurs conclu à ce que l'appelante soit condamnée à rectifier le certificat de travail établi le 20 février 2020, en remplaçant le passage suivant : « J._____ a été une collaboratrice égale dans ses activités. Son comportement a malheureusement conduit à la rupture du lien de confiance, nonobstant ses compétences » par le passage suivant : « J._____ a été très appréciée par l'ensemble de ses supérieurs, de ses collègues et des clients. Elle nous quitte libre de tout engagement, hormis celui lié au secret de fonction. Nous la recommandons à tout nouvel employeur et lui souhaitons plein succès pour la suite de sa carrière » (III). Subsidiairement au chiffre III ci-dessus, elle a conclu à ce que l'appelante soit condamnée à rectifier le certificat de travail établi le 20 février 2020 de manière à le rendre conforme à l'art. 330a al. 1 CO (IV).

Le même jour, la Caisse de chômage [...] a déposé une requête d'intervention contre l'appelante et a conclu à ce que celle-ci soit condamnée à verser à l'intimée le montant de CHF 8'345.25 majoré de 5 % d'intérêts à partir de l'échéance légale (I), à ce que la présente procédure soit jointe à celle de l'assurée (II) et à ce que les frais et dépens soient mis à la charge de l'appelante (III).

e) Le 30 septembre 2020, l'appelante s'est déterminée sur la jonction des causes et ne s'y est pas opposée.

Par courrier du 2 octobre 2020, l'intimée a indiqué qu'elle ne s'opposait pas à la jonction des causes et a également modifié la conclusion prise sous chiffre II ci-dessus en ce sens que l'appelante soit condamnée à lui verser le montant net de 13'576 fr. 90, avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020.

Par décision du 7 octobre 2020, le président du Tribunal de Prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois a ordonné la jonction de la cause ouverte par la Caisse de chômage [...] à celle ouverte par l'intimée.

f) Par réponse du 16 novembre 2020, l'appelante a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par l'intimée et la Caisse de chômage [...].

g) Le 9 décembre 2020, l'intimée s'est déterminée sur la réponse de l'appelante.

h) Le 25 janvier 2021, l'appelante s'est déterminée sur la réplique de l'intimée.

i) Une première audience de jugement s'est tenue le 29 avril 2021. Les témoins N._____ et W._____ pour l'intimée et la témoin V._____ pour l'appelante ont été entendues.

j) Une seconde audience de jugement s'est tenue le 24 juin 2021, lors de laquelle les parties ont été entendues. L'intimée a déposé des notes de plaidoiries.

k) Par jugement du 28 juin 2021, dont la motivation a été adressée aux parties le 27 août 2021, le tribunal a admis la demande du 25 août 2020 déposée par l'intimée (I), a dit que l'appelante était la débitrice de l'intimée et lui devait immédiat paiement du montant de 4'666 fr. 05, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec

intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (II), a dit que l'appelante était la débitrice de l'intimée et lui devait immédiat paiement du montant de 13'576 fr. 90, avec intérêts à 5 % l'an dès le 14 février 2020 (III), a dit que l'appelante était condamnée à rectifier le certificat de travail établi le 20 février 2020 en remplaçant « J._____ a été une collaboratrice égale dans ses activités. Son comportement a malheureusement conduit à la rupture du lien de confiance, nonobstant ses compétences » par « J._____ a été très appréciée par l'ensemble de ses supérieurs, ses collègues et ses clients. Elle nous quitte libre de tout engagement, hormis celui lié au secret de fonction. Nous la recommandons à tout nouvel employeur et lui souhaitons plein succès pour la suite de sa carrière » (IV), a dit que l'appelante était la débitrice de l'intimée et lui devait immédiat paiement de la somme de 4'000 fr. à titre de dépens (V), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

l) Par courrier du 30 août 2021, la Caisse de chômage [...] a indiqué à l'autorité précédente que ses prétentions n'avaient pas été prises en considération dans le jugement précité.

m) Le 3 septembre 2021, les parties ont été informées qu'un jugement rectificatif serait rendu d'office, sauf avis contraire.

n) Par courrier du 7 septembre 2021, l'appelante a requis de l'autorité précédente qu'elle lui indique si elle considérait le jugement du 28 juin 2021 « purement et simplement mis à néant », de sorte que la notification aux parties du jugement rectificatif ferait partir un nouveau délai de recours.

o) Par courrier du 15 septembre 2021 à l'appelante, dont une copie a été remise à l'intimée et à la Caisse de chômage [...], l'autorité précédente a indiqué que le jugement rectificatif ferait partir un nouveau délai d'appel.

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], au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2

1.2.1 Aux termes de l'art. 334 al. 1 et 4 CPC, si le dispositif de la décision est peu clair, contradictoire ou incomplet ou qu'il ne correspond pas à la motivation, le tribunal procède, sur requête ou d'office, à l'interprétation ou à la rectification de la décision (al. 1, 1^{ère} phrase) ; la requête indique les passages contestés ou les modifications demandées (al. 1, 2^e phrase) ; la décision interprétée ou rectifiée est communiquée aux parties (al. 4).

La rectification, au sens de l'art. 334 CPC, s'entend exclusivement d'une modification de la formulation du dispositif de la décision, de façon que cette formulation corresponde à ce que – selon ce que montrent sans aucun doute les motifs de sa décision – le tribunal a voulu décider, mais qu'il a exprimé de manière défectueuse dans le dispositif en raison d'une erreur de plume manifeste ou d'une erreur de calcul (cf. Niels Sörensen, in Bohnet/Guillod, Commentaire pratique – Droit matrimonial [CPra Matrimonial], 2016, n. 6 ad art. 334 p. 1770 ; Thomas Sutter-Somm/Franz Hasenböhler/Christoph Leuenberger, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO-Komm], 3^e éd. 2016, n. 7 ad art. 334 p. 2702).

En cas de rectification ou d'interprétation, au sens de l'art. 334 CPC, la communication prévue à l'art. 334 al. 4 CPC fait courir un nouveau délai d'appel ou de recours contre la décision rectifiée ou interprétée. Toutefois, ce nouveau délai ne court que contre les points du dispositif rectifiés (ATF 143 III 520 consid. 6.3 ; Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann, Commentaire pratique - Code de procédure civile [CPra CPC], Bâle 2021, n. 24 ad art. 334 p. 1474).

1.2.2 En vertu du droit à la protection de la bonne foi, consacré à l'art. 5 al. 3 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), les parties ne doivent subir aucun préjudice en raison d'une indication inexacte des voies de droit (ATF 117 la 297 consid. 2). Seule une négligence procédurale grossière peut faire échec à la protection de la bonne foi en cas d'indication erronée des voies de droit. Celle-ci cesse uniquement si une partie ou son avocat aurait pu se rendre compte de l'inexactitude de l'indication des voies de droit en lisant simplement la législation applicable. En revanche, il n'est pas attendu d'eux qu'outre les textes de loi, ils consultent encore la jurisprudence, même publiée aux ATF, ou la doctrine y relatives. Déterminer si la négligence commise est grossière s'apprécie selon les circonstances concrètes et les connaissances juridiques de la personne en cause. Les exigences envers les avocats sont naturellement plus élevées : on attend dans tous les cas de ces derniers qu'ils procèdent à un contrôle sommaire (« *Grobkontrolle* ») des indications sur la voie de droit (ATF 138 I 49 consid. 8.3.2 ; ATF 135 III 374 consid. 1.2.2.2 ; ATF 134 I 199 consid. 1.3.1 ; TF 5A_878/2014 du 17 juin 2015 consid. 3.2, non publié aux ATF 141 III 270 ; TF 5A_895/2014 du 6 mai 2015 consid. 2.4.1).

1.3 En l'espèce, l'autorité précédente a indiqué aux parties qu'un nouveau délai d'appel courrait dès la notification du jugement rectificatif pour le tout. Compte tenu des indications données par le tribunal et en application du principe de la bonne foi, l'appel doit être considéré comme formé en temps utile. Dès lors que cet acte a été déposé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une

décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est 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 preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. c CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1).

2.2 L'appelant a l'obligation de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC) : il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation 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 précité ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). La Cour de céans n'est

pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 précité). L'autorité d'appel doit pouvoir comprendre ce qui est reproché au premier juge sans avoir à rechercher les griefs par elle-même, ce qui exige une certaine précision quant à l'énoncé et à la discussion des griefs (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle, 2019, n. 3 ad art. 311 CPC).

3. L'appelante reproche à l'autorité précédente de ne pas avoir admis que le licenciement avec effet immédiat de l'intimée était justifié.

3.1

3.1.1 Selon l'article 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (al. 3).

La loi ne donne pas de définition précise des justes motifs. L'idée centrale est que des justes motifs présupposent une rupture des liens de confiance qui devraient exister entre employeur et travailleur. Les circonstances invoquées doivent être telles qu'elles ne permettent plus d'exiger de celui qui a donné le congé qu'il poursuive l'exécution du contrat jusqu'au prochain terme. Les circonstances doivent être appréciées selon les règles de la bonne foi (art. 2 CC) (Subilia/Duc, Droit du travail, Eléments de droit suisse, Lausanne 2010, p. 614). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1, JdT 2004 I 223, JAR 2005, 121 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1, JAR 2004, 253 ; ATF 127 III 351

consid. 4a, JdT 2001 I 369, JAR 2002, 207, DTA 2001, 118). Un seul manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail, ou du moins propre à l'ébranler si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; il doit par ailleurs effectivement avoir abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 précité ; ATF 129 III 380 précité).

S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4C_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 et les réf. citées). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 715). Le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, permet de justifier un licenciement immédiat, insistant sur le fait qu'il relèvera toujours du pouvoir d'appréciation du juge de déterminer s'il y a gravité suffisante dans un cas donné. L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (TF 4C_10/2007 précité).

Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 précité).

3.1.2 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, in SJ 2016 I p.421).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2 ; ATF 130 III 28 précité consid. 4.4 ; consid. 4.1 non publié de l'ATF 143 III 290 et les références, encore récemment 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3).

Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.3 ; TF 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; TF 4A_251/2015 précité consid. 3.2.2).

3.1.3 Pour les litiges fondés sur le droit privé fédéral, l'art. 8 CC, en l'absence d'une règle spéciale instituant une présomption, répartit le fardeau de la preuve et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6, rés. *in* JdT 2006 I 191, SJ 2003 I p. 208). Celui qui fait valoir une prétention doit établir les faits dont dépend la naissance du droit ; en revanche, celui qui invoque la perte d'un droit ou qui conteste sa naissance ou son applicabilité a le fardeau de la preuve des faits destructeurs ou dirimants (ATF 130 III 321 consid. 3.1, JdT 2005 I 318 ; TF 4A_153/2013 du 27 septembre 2013 consid. 3.1). 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, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

3.2 En l'espèce, V._____ a indiqué que le GRDA avait constaté « courant janvier 2020 » la présence d'écarts importants entre les kilomètres facturés par l'intimée et les kilomètres qu'auraient dû impliquer ses tournées et l'en avait « directement informé ». L'appelante souligne encore qu'« [e]ntre mi-janvier 2020 et jusqu'à une semaine avant un entretien du 14 février 2020 », le GRDA et V._____ ont procédé à une analyse des données (appel, p. 3 ch. 4), et que « [f]in janvier 2020, l'[a]ppelante a convoqué l'intimée par email à un entretien le 14 février, avec la possibilité de se faire accompagner par un membre de la Commission du personnel, afin de faire le point sur ces relevés

kilométriques » (appel, p. 4 ch. 6). Ces éléments permettent de constater que deux semaines au moins avant l'entretien avec l'intimée, l'appelante avait effectué des contrôles et constaté, selon ce qu'elle a prétendu ensuite en procédure, des écarts importants entre les kilomètres indiqués par l'intimée et ceux que celle-ci aurait dû effectuer au vu de ses activités. L'appelante avait d'ailleurs convoqué l'intimée pour « faire le point sur [c]es relevés kilométriques » « fin janvier 2020 ». Ainsi, dès la convocation de l'intimée, les relevés de celle-ci avaient été contrôlés ; ce n'est toutefois que lors de l'entretien du 14 février 2020 que le licenciement a été donné.

Au vu de la jurisprudence qui précède et compte tenu de l'absence de tout élément justifiant, au sens de dite jurisprudence, que l'appelante ait laissé s'écouler un tel laps de temps avant de donner le congé, le licenciement, si tant est qu'il soit basé sur de justes motifs, est intervenu tardivement et ne remplit pas les conditions de l'art. 337 CO.

C'est donc à juste titre, pour ce motif déjà, que l'appelante s'est vue condamnée à payer à l'intimée, respectivement à l'intervenante, le salaire dû pendant le délai de congé ainsi qu'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

3.3

3.3.1 L'appelante estime que l'autorité précédente aurait procédé à une appréciation arbitraire des faits s'agissant des kilomètres effectués. Elle reproche au tribunal d'avoir considéré que rien ne permettait de retracer avec exactitude les kilomètres réellement parcourus par l'intimée lors des trajets litigieux et de considérer en conséquence que l'intimée aurait indiqué un nombre de kilomètres supérieur à celui effectivement effectué.

3.3.2 A l'appui d'un tel grief, l'appelante ne se réfère toutefois à aucune pièce précise versée à la procédure ni à aucune preuve qui aurait impliqué de constater un écart entre les kilomètres annoncés par l'intimée et ceux effectivement parcourus par elle. Son grief est pour ce motif déjà

irrecevable, dès lors que, de jurisprudence constante, il n'appartient pas à l'autorité d'appel de rechercher elle-même dans les pièces les éléments qui pourraient appuyer les griefs formulés dans l'appel.

3.3.3 Au demeurant, que Google Maps soit précis ou pas n'est pas la question ici. Il incombait au contraire à l'appelante, conformément à l'art. 8 CC, de produire des preuves pour attester du parcours effectué par l'intimée durant l'exécution de l'ensemble de ses tâches pendant la période litigieuse, ainsi que les kilomètres annoncés durant cette période. Or aucun document, comme le retient à juste titre l'autorité précédente, n'établit ces éléments au degré exigé par l'art. 8 CC.

En effet, s'agissant des pièces produites par l'appelante, la pièce 101 (intitulée « [i]llustrations tournées avec planning et relevés d'activité tenant compte des pauses et des courses ») est illisible. La pièce 102 (« tableau comparatif des différences de la demanderesse et des pointages sur ses collègues ») est un résultat de l'appréciation de la situation et a apparemment été établie par l'appelante elle-même, soit correspondant à une simple déclaration de partie, qui plus est non datée. Elle ne donne au surplus qu'un total, sans aucune explication des bases sur lesquelles il a été calculé ; non accompagnée des documents sur lesquels elle se fonde, cette pièce n'est pas probante. La pièce 18, apparemment remise par l'appelante à la Caisse de chômage [...], est elle aussi et pour les mêmes motifs dépourvue de toute valeur probante quant à l'existence d'un kilométrage annoncé excessif par rapport à celui effectivement parcouru par l'intimée ; la deuxième page de cette pièce est quant à elle inutilisable : on ne sait pas à quels endroits commencent et finissent les trajets, par quel chemin est passée l'intimée - pour peu que ce soit elle qui soit visée par cette pièce - ni quel chemin a été choisi pour estimer qu'il y aurait une différence entre les kilomètres enregistrés par l'intimée et ceux résultant de Google Maps. Les résultats qui y figurent sont ainsi invérifiables. Quant à la pièce 29, soit un planning journalier de l'intimée, elle n'est pas plus probante, dès lors qu'on ignore s'il s'agit du planning initial ou du constat des activités finalement exercées. Elle ne démontre en outre rien de l'itinéraire choisi par l'intimée et donc du

nombre de kilomètres réellement effectués. Elle ne tient par ailleurs pas compte que certains des trajets relatifs aux pauses et les kilomètres parcourus pour se rendre aux colloques n'avaient pas été pris en considération dans les calculs kilométriques effectués par l'appelante, ce qui faussait ici encore les calculs précités. On ignore également si les plannings tenaient compte des imprévus, dont la témoin W. _____ a indiqué qu'ils n'étaient souvent pas inscrits sur le planning dans la mesure où ils étaient organisés par téléphone. Ce témoin a expliqué par ailleurs qu'il arrivait que l'indication selon laquelle du matériel devait être récupéré au centre médico-social était manquante sur le planning, de sorte qu'un trajet non prévu et supplémentaire était nécessaire pour récupérer ce matériel. La témoin N. _____ a également confirmé que la cohérence entre le planning au niveau des trajets à effectuer et des lieux d'intervention n'était absolument pas garantie et les plannings pas définitifs, car des imprévus pouvaient entraîner des trajets importants et des heures supplémentaires.

En outre, invitée à produire les pièces 53, 55, 56 et 57, soit les plannings journaliers de l'intimée, respectivement de ses collègues pour la période litigieuse (pièces 53 et 56), et les relevés kilométriques remis par l'intimée, respectivement par ses collègues, à l'appelante (pièces 55 et 57), celle-ci, bien qu'ayant consulté son conseil un mois après le licenciement de l'intimée, a déclaré dans un premier temps ne pas pouvoir les fournir, ces documents étant trop volumineux et ne pouvant plus être produits sous la forme imagée, représentant un total de 1'000 pages. Cela est d'autant plus étonnant que quatre jours après son licenciement, l'intimée avait demandé que l'appelante lui fournisse les preuves des prétendus écarts kilométriques. Invitée à nouveau à produire ces pièces par l'autorité précédente, l'appelante, par son conseil, a indiqué n'avoir ni le temps ni la disponibilité pour ce faire et renvoyé en conséquence le tribunal à un lien informatique sur lequel ces documents se trouveraient. Elle a en outre indiqué, le jour même de l'échéance du délai prolongé pour produire les pièces, qu'un mot de passe permettant l'accès « sera communiqué » ultérieurement. En somme, l'appelante n'a pas produit les pièces dans le délai imparti et prolongé, de sorte que l'autorité n'avait pas

à en tenir compte. Au surplus, même s'il devait être retenu d'une telle manière de procéder que la production de pièces est recevable - ce qui apparaît plus que douteux - force est de considérer, comme déjà exposé ci-dessus, que l'appelante, dans son écriture d'appel, n'indique aucunement quels éléments de ces documents, selon elle très volumineux, démontreraient que l'autorité précédente aurait procédé à une constatation inexacte des faits en ne retenant pas que l'intimée avait annoncé des kilomètres excessifs par rapport à ceux effectivement parcourus pendant la période litigieuse. Insuffisamment motivés ici, les griefs de l'appel s'avèrent ainsi irrecevables.

Au vu de ce qui précède, faute pour l'appelante d'avoir établi les trajets effectués par l'intimée, il n'est pas possible d'établir que celle-ci aurait indiqué un nombre de kilomètres excessifs. Dans ces conditions, la question de savoir si la marge d'imprécision de Google Maps a été prise en compte par l'appelante lors de ses calculs est sans portée, comme les déclarations postérieures de l'intimée. De tels éléments ne changent rien au sort de la cause. Est également sans objet la question de savoir si l'intimée avait ou non fait l'objet d'un avertissement avant son licenciement immédiat, dès lors qu'une tricherie de sa part - s'agissant des kilomètres effectivement parcourus - n'a pas été retenue. Au demeurant, une communication à « tous les collaborateurs » (appel, p. 3 ch. 3), hors le cas d'une violation précise par l'employée ici visée, qui plus est annonçant plusieurs sanctions possibles, ne constitue pas un avertissement suffisant au sens de la jurisprudence. Rien n'établit par ailleurs que l'intimée ait reçu le courriel contenant un tel avis, le nom des destinataires n'étant pas indiqué sur le courriel produit en procédure. Enfin, il est relevé que V._____ a expliqué, s'agissant du programme informatique relatif aux kilomètres à insérer par l'employé, qu'il y avait une « formation pour chaque nouveau collaborateur à ce propos ». Or rien au dossier ne permet de retenir que l'intimée, engagée en 2009, aurait profité d'une telle formation de sorte que l'on aurait pu considérer qu'une entrée inexacte de kilomètres par ses soins aurait été due à une tricherie et à non une erreur de sa part face à un programme qui nécessite, selon le témoin précité, deux jours de formation.

Au vu de ces éléments, c'est à bon droit que l'autorité précédente a estimé que l'appelante avait échoué à établir l'existence d'une tricherie de la part de l'intimée quant aux kilomètres annoncés par rapport à ceux effectués, tricherie qui aurait justifié selon elle le licenciement avec effet immédiat. Au demeurant, le fait que l'appelante constate les écarts qu'elle a invoqués dans la procédure fin janvier 2020 au plus tard, mais ne juge pas utile de rencontrer l'intimée avant le 14 février 2020 et de prendre avant ce moment des mesures, prouve également qu'un tel problème ne rompait pas, même aux yeux de l'appelante, les rapports de confiance entre les parties.

3.4 Il s'ensuit que l'autorité précédente a accordé à raison à l'intimée, respectivement à la Caisse de chômage [...], des montants équivalents aux salaires dus pendant le délai de congé, ainsi qu'une indemnité pour licenciement injustifié.

4.

4.1 L'appelante conteste à titre subsidiaire le montant de l'indemnité accordée en vertu de l'art. 337c al. 3 CO.

4.2 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). En principe, elle est due en cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles (ATF 12I III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 du 16 août 2001, consid. 5a). Les exceptions, qui doivent être fondées sur les circonstances

de chaque cas particulier, supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 précité ; TF 4C.74/2000 précité ; TF 4C.137/2000 du 16 août 2001 consid. 4 et les réf. citées).

Le juge doit fixer le montant de l'indemnité 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 (ATF 123 III 391 consid. 3 ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 574).

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.

4.3 Dès lors que l'appelante fonde toujours son argument sur le fait non démontré que l'intimée aurait menti sur les kilomètres effectués, son grief ne peut qu'être rejeté. Au demeurant, vu la durée des rapports contractuels, la manière dont l'appelante a agi dans le cadre du licenciement, ses griefs quant aux kilométrages qui auraient été si gravement dépassés alors qu'elle n'a même pas pu le démontrer et vu notamment le mauvais certificat de travail délivré qui a mis l'intimée dans la difficulté de retrouver un travail, le montant accordé, correspondant à quatre mois de salaire, ne prête pas le flanc à la critique.

5. Dès lors que l'appelante conteste la rectification du certificat de travail au motif que le licenciement était justifié, sa conclusion ne peut elle aussi qu'être rejetée.

6.

6.1 En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté et le jugement rectificatif confirmé.

6.2 L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

6.3 L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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

- 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 Olivier Subilia (pour Q. _____),
- Me Matthieu Corbaz (pour J. _____),
- Caisse de chômage [...].

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :