

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 7 octobre 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Krieger et Mme Giroud Walther, juges
Greffière : Mme Egger Rochat

Art. 337, 337c CO ; 308 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____ **SA**, à [...],
défenderesse, et sur l'appel joint interjeté par **F.**_____, à [...] (VS),
demanderesse, contre le jugement rendu le 13 octobre 2022 par le
Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause
divisant les parties, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 octobre 2022, dont la motivation a été envoyée pour notification le 6 avril 2023, le Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le Tribunal des Prud'hommes) a prononcé que la défenderesse A. _____ SA devait verser immédiatement à la demanderesse F. _____ un montant brut de 18'743 fr. 55, sous déduction des cotisations légales et contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2021 (I), que toutes autres ou plus amples conclusions étaient rejetées (II), le présent jugement étant rendu sans frais judiciaires (III) et que la défenderesse A. _____ SA devait verser à la demanderesse F. _____ un montant de 3'000 fr. à titre de dépens.

En droit, les premiers juges ont considéré que les nouvelles conclusions prises par la demanderesse à l'audience de jugement étaient irrecevables. Ils ont retenu que la défenderesse n'avait pas démontré l'existence de justes motifs au licenciement immédiat de la demanderesse au sens de l'art. 337 CO. Cette dernière avait dès lors droit à l'intégralité de son salaire mensuel brut pour la période du 5 juin 2021 au 30 septembre 2021, soit un salaire brut de 4'183 fr. 50 pour les 25 jours en juin 2021 (278 fr. 90 par jour du 5 au 30 juin) et 14'560 fr. 05 pour les trois mois de juillet à septembre 2021 (4'853 fr. 35 par mois), soit une somme de 18'743 fr. 55. A cet égard, les premiers juges ont considéré que la demanderesse était dans sa première année de service, de sorte que le délai de protection en cas d'incapacité de travail était de trente jours (art. 336c al. 1 let. b CO). Son arrêt maladie débutant le 27 mai 2021, le délai de protection se terminait avant le 30 juin 2021. Ainsi, son arrêt maladie ne prolongeait pas le délai de résiliation courant du 1^{er} juillet au 30 septembre 2021. Selon les magistrats, la faute concomitante de la demanderesse justifiait de ne pas lui allouer d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337c al. 3 CO. D'une part, la demanderesse n'avait pas respecté l'accord passé avec la défenderesse concernant le congé non payé octroyé pour effectuer sa quarantaine à son retour de vacances. D'autre part, en ne collaborant pas

à la remise des documents requis par la défenderesse, destinés à attester qu'elle avait effectué sa quarantaine avant de revenir au travail, la demanderesse avait adopté une attitude oppositionnelle et inadéquate, laquelle fut déterminante pour décider de la résiliation.

B. a) Le 16 mai 2023, la société A. _____ SA (ci-après : la société appelante) a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que les prétentions de F. _____ étaient entièrement rejetées, cette dernière étant tenue de lui verser une somme équitable à titre de dépens de première instance et, subsidiairement, à son annulation, la cause étant renvoyée à l'autorité de première instance pour nouvelle décision.

b) Le 14 février 2024, F. _____ (ci-après : l'intimée) a déposé une réponse et un appel joint, accompagnés de pièces (n^{os} 114 à 118), en concluant au rejet de l'appel de la société appelante et à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser un montant brut de 30'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 5 juin 2021, les frais de première instance par 14'000 fr. et de deuxième instance par 4'000 fr. étant mis à la charge de la société appelante et, subsidiairement, au rejet de l'appel susmentionné, le jugement querellé étant confirmé, les frais de deuxième instance par 4'000 fr. étant mis à la charge de la société appelante.

Dans le même acte, l'intimée a requis l'octroi de l'assistance judiciaire.

Par ordonnance du 20 février 2024, le juge délégué de la Cour de céans a accordé le bénéfice de l'assistance judiciaire à l'intimée, avec effet au 15 janvier 2024, dans la procédure d'appel l'opposant à la société appelante, Me Yannis Sakkas étant désigné en qualité de conseil d'office.

c) Le 29 février 2024, la société appelante a déposé des déterminations sur la réponse et une réponse à l'appel joint en persistant

dans ses conclusions prises au pied de son appel du 16 mai 2023 et en concluant au rejet de l'appel joint précité.

d) Le 21 mars 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

e) Le 25 mars 2024, invité à déposer la liste des opérations effectuées dans le cadre de la procédure d'appel, Me Sakkas a déposé une liste des opérations effectuées du 12 octobre 2021 au 6 mars 2023, alors adressée au Tribunal des Prud'hommes et une liste des opérations effectuées du 11 avril 2023 au 6 mars 2024, adressée à la Cour de céans.

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

1. La société appelante a pour but d'accomplir des « opérations immobilières ». Son administrateur, K._____, et sa directrice, C._____, bénéficient chacun de la signature individuelle.

2. a) A partir du 1^{er} novembre 2020, la société appelante a engagé l'intimée pour une durée indéterminée en qualité de « collaboratrice », afin d'assumer les tâches telles que précisées :

« Tous les travaux relatifs au secrétariat de diverses sociétés ainsi que, réception de la clientèle, gestion des biens immobiliers en gérance-en propriété par étages ou en vente, courtage, service externe. En cas de nécessité, l'employée pourra accessoirement se voir confier d'autres tâches et être appelée à intervenir dans d'autres lieux ».

Selon le contrat signé par les parties, l'intimée exerçait son activité à un taux de 80 %, réparti sur 4 jours du lundi au vendredi, son salaire mensuel brut s'élevant à 4'480 fr., versé treize fois l'an.

Concernant les vacances, le contrat prévoyait ce qui suit :

« Le droit aux vacances se calcule proportionnellement par rapport au travail effectif effectué. La base de calcul est un droit aux vacances de 4 semaines/an jusqu'à 50 ans, au prorata du taux et du temps de travail et de 5 semaines/an dès 50 ans au prorata du taux et du temps de travail. Les périodes de vacances sont fixées, à l'avance, après acceptation de l'employeur et ne peuvent pas être prises plus de deux semaines consécutives. Une indemnité vacances de 8,33 % sera versée à l'employée en cas de non prise de son droit aux vacances avant la fin des rapports de travail. »

Quant au délai de résiliation, le contrat pouvait être résilié pour la fin d'un mois moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

b) Selon les explications données par K._____ en première instance, la société appelante était composée en 2021 de trois collaborateurs, dont l'intimée, et de lui-même.

3. Par message SMS du 24 mars 2021, l'intimée a demandé à K._____ si elle pouvait prendre des vacances du 7 au 14 mai 2021, en indiquant qu'elle souhaitait avoir son accord avant d'acheter des billets d'avion pour le Mexique. Ce dernier lui a répondu être d'accord, si les deux autres collaborateurs acceptaient.

Compte tenu de la situation sanitaire au printemps 2021 liée au Covid-19, les parties ont discuté de l'éventualité pour l'intimée d'effectuer une quarantaine à son retour de l'étranger. En effet, au mois d'avril 2021, le Mexique ne figurait pas sur la liste des Etats et zones présentant un risque élevé d'infection au Coronavirus selon l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (Ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (Covid-19) dans le domaine du transport international de voyageurs du 27 janvier 2021 ; RS 818.101.27). Toutefois, ce pays a été mentionné dans la liste précitée au début du mois de mai 2021 selon l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (état au 3 mai 2021). L'intimée a proposé d'effectuer la quarantaine en télétravail, ce que K._____ avait refusé oralement avant le départ en vacances de celle-ci au début du mois de mai 2021. Les parties sont dès lors convenues avant le départ de l'intimée

que celle-ci prendrait des vacances (payées) du 7 au 14 mai 2021 et que les 10 jours de quarantaine, soit du 15 au 24 mai 2021, correspondraient à un congé non payé.

4. a) Le 6 mai 2021, l'intimée a pris un vol de la compagnie aérienne TAP Air Portugal à 18h20 au départ de Genève à destination de Cancun au Mexique, en effectuant une escale à Lisbonne. Son vol de retour était initialement prévu le 13 mai 2021 à 19h30 au départ de Cancun à destination de Genève, avec une escale à Lisbonne.

Toutefois, selon les propos de l'intimée, la présence d'algues massives et nauséabondes au Mexique l'a empêchée de profiter de ses vacances, raison pour laquelle elle a pris la décision de se rendre en République Dominicaine. Ce pays ne figurait pas au mois de mai 2021 sur la liste des Etats et zones présentant un risque élevé d'infection au Coronavirus selon l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs.

b) Le 13 mai 2021, l'intimée a effectué un test PCR, alors négatif.

Le même jour, l'intimée a voyagé avec la compagnie aérienne AeroMexico, ayant pris un vol depuis Cancun à destination de Mexico au Mexique, puis un second vol de Mexico vers Saint-Domingue, en République Dominicaine.

5. Par courrier du 19 mai 2021, K. _____ a rappelé à l'intimée leur discussion en ces termes :

« Madame,

Par la présente, conformément à nos différents entretiens avant votre départ, nous vous confirmons ce qui a été discuté et convenu. Vous avez décidé de vous rendre pour vos vacances dans un pays à risque (Mexique) mis sur la liste des états pour lesquels la quarantaine (Covid-19) est obligatoire à votre retour en Suisse et ce, en pleine connaissance de cause bien avant votre départ. Liste des états pour la quarantaine entrée en vigueur le 03.05.2021, annoncée depuis le 21.04.2021, votre départ le 06.05.2021.

La mise en place du télétravail n'est pas réalisable pour notre structure et votre travail.

Votre droit aux vacances, au prorata temporis depuis votre arrivée, est soldé par vos derniers jours pris pour votre séjour au Mexique. Vous n'avez donc à ce jour plus de droit aux vacances.

Dès lors, votre quarantaine de 10 jours ne peut donc pas être prise en vacances et doit vous être retenue sur votre salaire et ce, conformément aux mesures et ordonnances actuellement en vigueur. Un décompte sera établi dans le courant de la semaine prochaine. [...] »

6. Le 21 mai 2021, l'intimée a effectué un test PCR en République Dominicaine, lequel s'est avéré négatif.

Le 22 mai 2021, elle a voyagé avec la compagnie aérienne AeroMexico, en s'envolant depuis Saint-Domingue pour Mexico, puis de Mexico vers Cancun.

Le même jour, l'intimée a pris un vol de la compagnie aérienne TAP Air Portugal de Cancun à Genève, avec une escale à Lisbonne.

Le 24 mai 2021, elle est arrivée en Suisse.

7. Le 25 mai 2021, l'intimée est retournée travailler au sein de la société appelante.

8. a) Le 27 mai 2021, elle a été testée positive au Covid.

Par décision du même jour du Service de la santé publique du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture du canton du Valais, transmise à la société appelante, l'intimée a dû s'isoler à son domicile dès le 27 mai 2021 jusqu'au 6 juin 2021.

b) Par courriel du 27 mai 2021, K. _____ s'est adressé à l'intimée en ces termes :

« Madame,
Suite à notre téléphone de ce jour et comme demandé ce matin par notre collaboratrice, je vous demande d'ici demain copie de votre

billet d'avion de retour du Mexique ou document certifiant la date de votre retour en Suisse ainsi que la copie de votre résultat de votre dernier test PCR.

Comme vous le comprendrez, il nous est important de pouvoir contrôler votre jour d'arrivée en Suisse qui marquait le début de votre quarantaine obligatoire. Contrairement à votre mauvaise foi en me disant que vous n'avez pas à me donner ces documents, que cela ne me regarde pas, je ne peux accepter cette attitude inadmissible et ce manque de clarté de votre part.

J'ose espérer que vous comprendrez l'importance de cette requête étant donné la situation et par respect envers vos collègues de travail.

Dès lors, nous attendons les documents demandés d'ici demain, faute de quoi nous prendrons d'autres dispositions. [...]»

Par courriel du même jour, l'intimée a répondu à K. _____ ce
qui suit :

« [...]

Comme indiqué lors de notre entretien téléphonique de ce jour, plus de 10 jours après mon départ du Mexique, je ne suis plus en mesure de vous fournir un quelconque billet d'avion (en effet, je ne les collectionne pas) et je n'ai pas conservé non plus mon code d'accès à la plateforme du laboratoire mexicain via laquelle j'ai pu télécharger mon test négatif puisque ce test est valable 72 heures et qu'une fois mon avion pris, je n'avais plus aucune utilité de le conserver.

Peut-être aurait-il fallu me demander ces documents en temps opportun.

Je ne comprends pas votre acharnement et encore moins votre menace de licenciement. Je suis extrêmement déçue par votre attitude et votre façon de procéder.

Après avoir exposé la situation au service étatique du canton du Valais en charge de la gestion de l'épidémie de Coronavirus, je n'ai aucune obligation de vous fournir une quelconque preuve de ce que vous me demandez aujourd'hui car ma quarantaine est désormais échuë et ma situation a déjà fait l'objet d'une enquête par le service concerné.

De plus, ce que je fais de ma vie privée ne vous regarde pas, du moment où je suis en règle avec les exigences fédérales, raison pour laquelle j'ai par ailleurs accepté de prendre des jours non-payés (*sic*) pour couvrir cette période de quarantaine, conformément au décompte qui m'a été établi ce mercredi 26 mai.

Je pensais que nos rapports de travail étaient basés sur la confiance et la discussion, mais je constate que je me suis trompée quant à voir la nature et le caractère protocolaire de votre courrier du 19 mai dernier ainsi que de votre courriel de ce jour.

Enfin, pour votre information, je prends les transports en commun quotidiennement pour me rendre au travail depuis début novembre car vous n'avez jamais fait l'effort d'envisager la mise en place d'un éventuel système de télétravail alors que cela serait tout à fait possible mais nécessiterait certe (*sic*) une certaine organisation. J'entends bien que vous vous y refusez, pourtant cela était une obligation exigée par l'état (*sic*) et la plupart des régies ont pourtant réussi à s'y adapter. Je vous remercie donc d'arrêter de vouloir me faire porter la culpabilité de la situation de l'entreprise aujourd'hui car ce risque vous était connu depuis le début de la pandémie et quand bien même vous exigez la présence simultanée des collaborateurs au bureau, sans préciser que le port du masque au sein de l'agence est peu pour ne pas dire pas respecté.

L'attestation de mise en isolement établie par le médecin cantonal vaut certificat médical. Bien entendu, je vous tiendrais au courant de l'évolution de mon état et vous remercie de bien vouloir me laisser me reposer d'ici là. [...] »

c) Le 28 mai 2021, après plusieurs échanges de courriels entre les parties, la société appelante s'est adressée à l'intimée en ces termes :

« [...] »

Malgré vos propos erronés, nous réitérons notre demande de fournir les documents demandés et ce, simplement vis-à-vis de votre travail et de vos collègues de bureau.

En plus, depuis votre départ le 6 mai, nous n'avons jamais reçu aucune nouvelle, ni information quant à la date de votre retour sur sol Suisse (*sic*), ni même la durée de votre quarantaine, attitude peu exemplaire et absolument pas consciencieuse.

En ce qui concerne le Covid-19, non cela ne concerne en aucun cas votre vie privée mais, plutôt l'ensemble de la population et surtout le bureau pour lequel vous travaillez.

Dans le cadre des rapports de travail, contrairement à ce que vous mentionnez, vous ne vous êtes pas trompée mais, vous nous avez trompés dans vos attitudes égocentriques et peu sociables.

Le télétravail que vous prétendez vouloir effectuer n'engage que vous de manière unilatérale et semble être un confort personnel,

nous vous confirmons que dès le départ nous avons pris la décision de respecter et de mettre en place toutes les normes et mesures demandées pour laisser le bureau ouvert soit port du masque, distance entre collaborateurs, désinfection et aération des locaux, restrictions d'accès à nos bureaux, etc., etc.

En ce qui concerne les mesures peu respectées que vous évoquez, nous pensons que celles-ci vous sont propres, vu votre comportement et votre voyage dans un pays à risque (donc non recommandé) ainsi que vos propos tenus à nos bureaux et votre positionnement concernant le Covid-19, que nous qualifions d'insociables et d'irrespectueux concernant cette situation. [...] »

Le 29 mai 2021, l'intimée a répondu notamment ce qui suit :

« [...]

Avant mon départ, nous avons eu une discussion lors de laquelle vous avez été parfaitement informé du contexte de mon voyage ainsi que de ma date de reprise fixée au mardi 25 mai 2021. Pourquoi ne pas m'avoir demandé ces documents à ce moment-là ?

[...], vous m'avez initialement annoncé qu'une possibilité de télétravail était envisageable, sous réserve de l'accord de ma collègue, Mme [...]. Cette dernière ayant jugé trop compliqué pour elle-même le fait de devoir s'organiser différemment pour travailler à distance avec moi, vous avez finalement changé d'avis en m'annonçant la veille de mon départ que finalement le télétravail n'était plus possible. [...]

Au vu de ce qui précède, nous avons convenu ensemble que mes jours d'absence de la semaine du 17 au 21 mai 2021 seraient non-payés, ce qui a d'ailleurs fait l'objet d'un décompte établi par vos soins en date du 26 mai dernier. Je ne comprends donc absolument pas votre reproche de ne vous avoir pas donné de nouvelles durant mon absence puisque les choses étaient très claires à mon départ et qu'en vacances oui je me déconnecte du travail, [...].

La situation actuelle est que je suis malade. J'ai été testée positive au coronavirus après avoir repris normalement mon activité à 80 %. Je ne comprends donc absolument pas votre acharnement à vouloir absolument établir un lien de causalité entre ma maladie et mon voyage désormais largement écoulé. [...]

Je suis vraiment choquée par votre façon de considérer et traiter votre personnel malade. [...]

[...] Mais votre attitude constamment jugeante (*sic*) et déplacée est vraiment regrettable. Vous ne pouvez pas dire que j'ai eu un comportement égocentrique ou peu sociable juste parce que je ne

partage pas la même vision des choses que vous. Vous avez beaucoup de droits en tant que patron mais aussi le devoir de respecter la vie privée et les droits personnels de vos employés. [...] »

[...] j'ose espérer que je n'aurais pas à devoir une nouvelle fois répondre à vos demandes intempestives ou autres menaces [...] »

d) Le 3 juin 2021, la société appelante a mentionné à l'intimée qu'il apparaissait que celle-ci n'avait pas respecté ses obligations de quarantaine et lui a demandé de produire des justificatifs dans un délai de 24 heures afin de démontrer le contraire.

9. Par courrier recommandé du 4 juin 2021, la société appelante a licencié l'intimée, avec effet immédiat, en ces termes :

« Madame,

Nous revenons sur notre dernier échange du 3 ct, pour lequel vous n'avez pas adhéré à notre demande.

Comme vous le savez, vous avez mis en danger vos collègues et pénalisé l'entreprise, le doute s'est installé quant à la manière dont vous avez fait votre quarantaine Covid-19, si celle-ci a bien été respectée comme exigé par la Confédération.

Dès lors, comme vous le comprendrez, nous sommes dans l'obligation de résilier avec effet immédiat votre contrat de travail, pour le motif suivant :

- violation de toutes obligations en matière de quarantaine Covid-19 émises par la Confédération

Au vu de ce qui précède, l'accès à nos bureaux vous sont totalement interdits et nous vous prions de bien vouloir nous retourner la clé du bureau dès réception de la présente dans les 2 jours, faute de quoi nous remplacerons les cylindres et ce, à vos frais.

Si toutefois, vous deviez récupérer des effets personnels, vous devrez nous contacter afin de fixer un rendez-vous. [...]»

Par courrier recommandé du 10 juin 2021, dont le contenu était quasi identique à son courriel du 5 juin 2021, l'intimée a contesté son licenciement et a offert ses services.

« Monsieur,

Par la présente, je porte à votre connaissance, par courrier recommandé, le contenu de mon courriel du 5 juin dernier en réponse à votre lettre de licenciement du 4 juin 2021, lequel est resté sans nouvelles de votre part à ce jour.

Je conteste vos accusations faisant mention d'une mise en danger de la santé de mes collègues. N'ayant commis aucune faute grave, je conteste formellement le licenciement au caractère abusif qui m'a été adressé en annexe de votre courriel du 4ct ainsi que le contenu de votre courrier du 3ct qui m'a également transmis (*sic*) par courriel du 3 juin dernier.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'un ordre d'isolement m'a été notifié le 27 mai dernier, dont une copie vous a été remise. Vous êtes donc parfaitement au courant que je suis dans l'incapacité de sortir de chez moi et donc de pouvoir vous restituer la clé du bureau dans le délai souhaité. De ce fait, je me décharge de toute refacturation relative à un éventuel remplacement de cylindres qui découlerait de votre propre initiative et mauvaise foi.

Aussi, je vous précise que cet ordre d'isolement vaut certificat médical, par conséquent je vous remercie de bien vouloir m'indiquer les coordonnées de l'assurance en charge de mon cas maladie.

Enfin, je vous rappelle que votre lettre de licenciement intervient pendant mon incapacité de travail et est par conséquent nulle. Je vous prie de constater que selon l'article 336c CO, il est stipulé qu'après le temps d'essai, le travailleur bénéficie d'un délai de protection contre le licenciement, qui court notamment durant l'incapacité de travail, à savoir 30 jours durant la première année de service.

Compte tenu de ce qui précède, j'attire donc votre attention sur le fait que le contrat de travail qui nous lie est toujours en vigueur et que je continue bien entendu à vous offrir mes services, dans la mesure de mes capacités.

Par ailleurs, j'ai été très surprise d'apprendre dans votre courrier du 3 juin que vous étiez de retour d'un séjour à l'étranger et que vous n'étiez donc pas en quarantaine puisque vous figurez sur la liste des personnes avec lesquelles j'ai eu un contact étroit dans les 48h précédent le jour de mon test positif à la COVID-19, par conséquent, ces personnes avaient l'obligation de se mettre en quarantaine conformément aux règles et mesures émises par la Confédération.

Enfin, je vous réitère pour la énième fois ma demande de bien vouloir respecter mon arrêt maladie et ma tranquillité en vous priant de bien vouloir cesser de me harceler et vous acharner sur moi de la sorte.

Pour la bonne forme, **je vous laisse me confirmer par écrit d'ici au 17 juin prochain que nos rapports de travail se poursuivent jusqu'à nouvel avis**, faute de quoi je me verrai contrainte de saisir l'autorité compétente pour suite utile. [...] »

Par courrier du 17 juin 2021, la société appelante a confirmé à l'intimée la validité de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

10. Le 18 juin 2021, l'intimée a remis à la société appelante un certificat médical daté du même jour, attestant d'une incapacité de travail du 27 mai 2021 au 4 juillet 2021. Elle a aussi demandé d'annoncer son cas auprès de l'assurance perte de gain.

Le 2 juillet 2021, l'intimée a réclamé à la société appelante le versement de son salaire pour la période du 1^{er} au 4 juin 2021.

Le bulletin de salaire établi le 8 juillet 2021 pour la période du 1^{er} au 4 juin 2021 indique un salaire brut de 2'077 fr. 40, 13^e salaire compris, soit après avoir déduit les cotisations sociales à hauteur de 207 fr. 50, un salaire net de 1'869 fr. 90.

Selon l'instruction de première instance, la société appelante a versé à l'intimée un salaire mensuel net, treizième compris, du 1^{er} janvier 2021 au 4 juin 2021.

11. Selon les certificats médicaux produits par l'intimée, celle-ci a été en incapacité de travail du 27 mai au 30 septembre 2021.

12. Le 7 juin 2021, l'intimée a déposé une requête de conciliation. Celle-ci ayant échoué, une autorisation de procéder lui a été remise le 15 septembre 2021.

Le 15 décembre 2021, l'intimée a déposé une demande auprès du Tribunal de Prud'hommes en concluant, avec suite de frais, à ce que la société appelante soit condamnée à lui verser un montant arrêté provisoirement à 18'876 fr. 80, sous déduction des charges légales et conventionnelles, et à 11'123 fr. 20, le tout avec intérêts à 5 % dès le 5 juin 2021.

Par décision du 7 janvier 2022, le Président du Tribunal des Prud'hommes a accordé à l'intimée le bénéfice de l'assistance judiciaire, avec effet au 15 décembre 2021, Me Yannis Sakkas étant désigné en qualité de conseil d'office.

Par réponse du 21 mars 2022, la société appelante a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions de la demande.

Par réplique et duplique, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives.

13. A l'audience de jugement du Tribunal des Prud'hommes du 14 septembre 2022, l'intimée a modifié ses conclusions en ce sens que l'intimée était condamnée à lui verser un montant de 30'000 fr., sous déduction des éventuelles charges sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 5 juin 2021, et a maintenu ses conclusions pour le surplus. La société appelante a conclu à l'irrecevabilité des conclusions modifiées.

Les parties ont été interrogées en application de l'art. 191 CPC.

Après avoir confirmé ses écritures, l'intimée a notamment déclaré que quelques jours avant son départ pour le Mexique, une quarantaine obligatoire avait été imposée au retour de vacances en provenance du Mexique. Elle a ajouté qu'elle avait été en République dominicaine jusqu'au 22 mai 2021, date à laquelle elle avait pris un vol pour Mexico City. Elle y était restée en zone de transit international pendant environ 2 heures et avait dû y passer l'immigration, raison pour laquelle un tampon avait été apposé dans son passeport. Puis elle avait pris un avion pour Cancun où elle avait récupéré son bagage et était restée environ 1h00 à 1h30 sans sortir de l'aéroport. Ensuite, elle avait pris l'avion en direction de Lisbonne, où elle avait dormi une nuit, et un autre vol en direction de Genève.

K._____, pour la société appelante, a également confirmé ses écritures. Il a expliqué que le jour où il avait licencié l'intimée avec effet immédiat, il savait qu'elle était atteinte du Covid, qu'une de ses collègues était mise à l'isolement par la faute de l'intimée et que celle-ci refusait de lui remettre les justificatifs relatifs à ses vacances. Il a déclaré n'avoir découvert les endroits où l'intimée était partie en vacances que lorsqu'elle a déposé sa demande.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes 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, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, in Bohnet et al. [éd.], Commentaire romand, CPC, Bâle 2019, 2^e éd. [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

1.2 Déposé en temps utile, les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. a CPC), par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. La réponse l'est également. Concernant les conclusions prises en appel joint, il n'est pas nécessaire d'examiner leur recevabilité compte tenu de ce qui suit (cf. *infra* consid. 4.4 *in fine* et consid. 5.2).

1.3 Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces conditions étant cumulatives.

En l'espèce, les pièces produites par l'appelant à l'appui de sa réponse et son appel joint sont postérieures à la clôture de l'instruction conduite en première instance. Elles sont dès lors recevables.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CR-CPC, nn. 2 ss *ad* art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 *ad* art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

2.2 En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, *in* CR-CPC, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

2.3 Concernant les faits notoires, ils peuvent être retenus d'office y compris en deuxième instance (TF 4A_261/du 1^{er} octobre 2013 consid. 4.3 ; TF 4A_412/2011 du 4 mai 2012 consid. 2.2). Dans cette mesure, ils sont soustraits à l'interdiction des *nova* (TF 5A_719/2018 du 12 avril 2019 consid. 3.2.1).

3.

3.1 La société appelante soulève trois griefs concernant une constatation inexacte des faits au sens de l'art. 310 let. b CPC. Dans sa réponse, l'intimée conteste ces griefs en prétendant que la société appelante n'aurait pas prouvé à satisfaction les faits qu'elle allègue pour faire valoir son droit en application de l'art. 8 CC et devrait ainsi supporter le fardeau de la preuve.

A titre préliminaire, on relèvera que dans ses déterminations sur appel, l'intimée allègue à nouveau sa propre version des faits (I. Faits principaux, pp. 2 à 12 de la réponse), sans démontrer pour autant en quoi l'état de fait retenu par les premiers juges serait inexact ou inconsistant. La partie de cette écriture reprenant les faits, allégué par allégué, sans aucune motivation, n'est dès lors pas pertinente.

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Il en résulte que la partie demanderesse doit prouver les faits qui fondent sa prétention, alors que son adversaire doit prouver les faits qui entraînent l'extinction ou la perte du droit ; ainsi, les faits qui empêchent la naissance du droit ou en provoquent l'extinction doivent être prouvés par la partie qui les allègue (ATF 139 III 7 consid. 2.2).

Selon la jurisprudence, la règle de l'art. 8 CC s'applique en principe aussi lorsque la preuve porte sur des faits négatifs (TF 5A_879/2023 du 29 mai 2024 consid. 3.1.2.1 et réf. cit.). Cette exigence est toutefois tempérée par les règles de la bonne foi (art. 2 CC et 52 CPC) qui obligent le défendeur à coopérer à la procédure probatoire, notamment en offrant la preuve du contraire, soit la contre-preuve (ATF 119 II 305 consid. 1b/aa). Pour que la contre-preuve soit couronnée de succès, il suffit qu'elle affaiblisse la preuve principale ; il n'est pas nécessaire de convaincre le juge que la contre-preuve est concluante (ATF 120 II 393 consid. 4b). L'obligation faite à la partie adverse de collaborer à l'administration de la preuve, même si elle découle du principe général de la bonne foi, est de nature procédurale et ne relève pas de l'art. 8 CC, car elle ne touche pas au fardeau de la preuve et n'implique nullement un renversement de celui-ci. C'est dans le cadre de l'appréciation des preuves que le juge se prononcera sur le résultat de la collaboration de la partie adverse ou qu'il tirera les conséquences d'un refus de collaborer à l'administration de la preuve (TF 5A_879/2023 du 29 mai 2024 consid.

3.1.2.1 et réf. cit. ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3 et réf. cit.).

3.2.2 Aux termes de l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées.

L'appréciation des preuves par le juge consiste, en tenant compte du degré de la preuve exigé, à soupeser le résultat des différents moyens de preuves administrés et à décider s'il est intimement convaincu que le fait s'est produit, et partant, s'il peut le retenir comme prouvé. Lorsque la preuve d'un fait est particulièrement difficile à établir, les exigences relatives à sa démonstration sont moins élevées ; elles doivent en revanche être plus sévères lorsqu'il s'agit d'établir un fait qui peut être facilement établi, en produisant par exemple un document officiel (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2). Lorsqu'à l'issue de l'appréciation des preuves, un tribunal arrive à la conclusion qu'une allégation de fait est prouvée ou qu'elle est démentie, la répartition du fardeau de la preuve devient sans objet (ATF 141 III 241 consid. 3.2, JdT 2016 II 235).

3.3

3.3.1 Premièrement, l'intimée aurait caché à la société appelante la vérité quant à son voyage en République dominicaine, alors qu'elle devait se trouver en quarantaine en Suisse. Elle aurait dissimulé cet élément jusqu'au dépôt de ses écritures du 15 décembre 2021. A tort, selon la société appelante, ces faits n'auraient pas été retenus dans le jugement querellé.

On constate que l'intimée n'a mentionné aucun propos à cet égard dans les courriels échangés les 27, 28 et 29 mai 2021, ni démontré qu'elle l'aurait annoncé oralement, par téléphone, ou dans sa requête de conciliation, avant le dépôt de sa demande, comme elle le soutient dans sa réponse à l'appel (cf. p. 16 avant-dernier paragraphe). Ce n'est en effet que par la demande qu'elle a déposée le 15 décembre 2021 auprès du Tribunal des Prud'hommes que la société appelante a eu confirmation du

fait que son employée s'était rendue en République dominicaine le 13 mai 2021 plutôt que de rentrer en Suisse (all. 45 et 46 de la demande). Interrogée à l'audience du 14 septembre 2022, l'intimée a confirmé ses écritures et expliqué qu'elle était en République dominicaine jusqu'au 22 mai 2021, éléments retenus dans le jugement querellé. Compte tenu du courrier de la société appelante du 19 mai 2021, qui reprenait les discussions des parties avant le départ en vacances de l'intimée et en rappelait les conditions, soit un congé non payé de dix jours pour effectuer la quarantaine, on comprend que cette quarantaine devait avoir lieu en Suisse, cela d'autant plus que le Mexique était sur la liste des pays annoncés « à risque » selon l'ordonnance Covid-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (état au 3 mai 2021) peu avant le départ en vacances de l'intimée. On comprend dès lors de l'échange de ces courriels, lus en relation avec le courrier du 19 mai 2021, que l'intimée était réfractaire à préciser les éléments temporels de son voyage auprès de la société appelante. On déduit ainsi sa volonté de cacher les faits, en particulier son voyage en République dominicaine, jusqu'au dépôt de sa demande. Les griefs soulevés par l'intimée dans sa réponse à l'appel, portant sur le droit au respect de sa sphère privée et l'absence de préjudice subi par la société appelante pour justifier son refus de répondre à ses demandes de précisions, ne sont pas pertinents mais révèlent un manque de collaboration de sa part pour établir les faits, voire un abus de droit.

Si le jugement querellé ne retient pas explicitement cette volonté de cacher les dates et lieux du voyage, elle se déduit néanmoins de l'état de fait, puis de la discussion juridique (pp. 24 et 25). D'une part, au 2^e paragraphe en page 24, il est retenu qu'à « *cet égard, il est vrai que la demanderesse n'est pas rentrée en Suisse le 15 mai 2021 pour effectuer sa quarantaine pendant son congé non-payé comme cela était convenu avec la défenderesse, mais elle est au contraire repartie dans un autre pays* », ces faits étant constitutifs du « *non-respect de l'accord par la demanderesse* » (2^e § *in fine*). D'autre part, au 3^e paragraphe en page 24, il est retenu qu'« *elle a refusé de répondre aux demandes de son employeur qui souhaitait avoir copie de ses billets d'avion ainsi que de son*

dernier test PCR afin de vérifier si elle avait bien effectué sa quarantaine à son retour de vacances ». Les premiers juges ayant considéré l'attitude de l'intimée comme inappropriée, de même que le ton et le contenu de ses propos comme inadéquats, on comprend implicitement des éléments précités retenus dans le jugement que l'intimée avait caché à la société appelante la vérité quant à son voyage en République dominicaine, alors qu'elle devait se trouver en quarantaine en Suisse.

Dès lors, même si les faits invoqués par la société appelante peuvent être déduits du jugement querellé, on retiendra que l'intimée a caché à la société appelante la vérité concernant son voyage en République dominicaine alors qu'elle devait se trouver en quarantaine en Suisse, cela jusqu'au dépôt de sa demande, le 15 décembre 2021, devant le Tribunal des Prud'hommes.

3.3.2 Deuxièmement, la société appelante revient sur les motifs pour lesquels le congé non payé, du 15 au 24 mai 2021, avait été accordé. Elle soutient que le but unique de ce congé était de permettre à l'intimée d'effectuer une « quarantaine-voyage » obligatoire à son domicile au moment de son retour en Suisse, et non de prolonger les vacances jusqu'au 24 mai 2021.

Sur ce point également, si les éléments de fait sont mentionnés dans le jugement, ils ne sont pas retenus de manière synthétique. Or, il ressort effectivement du courrier récapitulatif du 19 mai 2021 que la demanderesse allait épuiser son droit aux vacances avec son voyage prévu du 7 au 14 mai 2021, qu'elle avait demandé à pouvoir faire du télétravail à son retour, soit au moment de sa quarantaine, ce qui lui avait été clairement refusé, et qu'elle avait donc obtenu un congé non payé pour la période de quarantaine.

Dans la réponse, l'intimée réfute cette version et prétend que la lettre du 19 mai 2021, alors rédigée unilatéralement par la société appelante après son départ en vacances, serait insuffisante pour démontrer que le congé non payé aurait été octroyé pour effectuer la

quarantaine obligatoire. Or, l'intimée se contredit, ayant elle-même reconnu ce fait dans son courriel du 27 mai 2021 en mentionnant « [...] *du moment où je suis en règle avec les exigences fédérales, raison pour laquelle j'ai par ailleurs accepté de prendre des jours non-payés pour couvrir cette période de quarantaine, [...]* ». Aussi, elle a déclaré en première instance savoir que le Mexique avait été listé comme pays « à risque » peu de jours avant son départ. Compte tenu de ces affirmations, il est établi que le but du congé non payé était d'effectuer la quarantaine devenue obligatoire à son retour en Suisse.

Compte tenu de ce qui précède, le grief de l'intimée soulevé dans sa réponse selon lequel la société appelante aurait admis son allégué 219, soit que le congé non payé aurait été octroyé pour « *tenir compte d'une potentielle quarantaine au retour de voyage.* » n'est pas exact. Au demeurant, la motivation présentée à l'appui de ce grief n'est pas convaincante. L'intimée se fonde sur les déterminations faites par la société appelante dans sa duplique sur l'allégué 219 de la réplique, exprimées ainsi « *219 Admis (cf. all. 143 à 145)* ». Or, en se référant aux allégués 143 à 145 de la réponse, on constate que la société appelante avait allégué que « *La Demanderesse ayant épuisé son quota de vacances, la quarantaine ne pouvait donc être effectuée qu'à la faveur d'un congé non-payé, consenti au bon vouloir de l'employeur.* » (all. 143), que « *Afin d'arranger au mieux sa collaboratrice et de pouvoir accéder à sa demande de partir pour le Mexique, la Défenderesse a consenti à accorder un tel congé non payé à la Demanderesse.* » (all. 144) et que « *Ce congé était exceptionnel, dans la mesure où la Défenderesse - afin de maintenir la bonne continuité de son activité - n'a pas pour pratique d'en accorder.* » (all. 145). Or, dans sa réplique, l'intimée a admis l'allégué 138 de la société appelante, soit que « *Le 3 mai 2021, le Mexique a effectivement été inscrit sur la liste des pays dits à risque.* », l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le domaine du transport international de voyageurs (état au 3 mai 2021) ayant été produite sous pièce 103 à l'appui de cet allégué. Dès lors, en application de l'art. 7 al. 1 let. a et al. 2 de cette ordonnance, l'intimée ne pouvait ignorer que la quarantaine était obligatoire lors d'un retour en Suisse après avoir voyagé au Mexique.

Ainsi, en date du 3 mai 2021, soit 4 jours avant son départ, l'intimée savait que la quarantaine envisagée était devenue obligatoire et que le congé non payé prévu du 15 au 24 mai 2021 ne lui avait été accordé qu'à cette fin, la date de son retour au travail étant bien le 25 mai 2021.

Contrairement à ce que prétend l'intimée, c'est à juste titre que les premiers juges se sont fondés sur la lettre de K._____ du 19 mai 2021, d'autant plus lue au regard des échanges de courriels postérieurs (cf. *supra* consid. 3.3.1), pour retenir qu'elle avait violé l'accord conclu avec la société appelante à ce sujet. Dès lors que l'intimée n'est pas parvenue à démontrer le contraire, on retiendra que ce congé n'était pas destiné à lui permettre de prolonger ses vacances, mais bien à limiter tant le risque de contamination à son retour au travail qu'à respecter les obligations Covid. Quant aux conséquences juridiques, elles seront examinées plus bas.

3.3.3 Troisièmement, la société appelante développe longuement la problématique de la sortie ou non de l'intimée de la zone de transit international de MexicoCity. Cette sortie aurait un intérêt de fait puisqu'il est retenu dans le jugement querellé que l'intimée n'avait pas violé la quarantaine imposée par l'Ordonnance Covid-19 mesures dans le transport international de voyageurs. En effet, à son retour de Saint-Domingue, pays qui n'était pas classé « à risque » à ce moment-là, contrairement au Mexique, elle n'aurait été considérée que comme passagère en transit à Mexico le 22 mai 2021 et n'aurait pas quitté la zone de transit (cf. pp. 22-23 du jugement), puis aurait pris le vol intérieur pour Cancun, puis aurait embarqué pour Lisbonne et, enfin, pour Genève. En d'autres termes, elle serait partie d'un pays non répertorié comme « à risque » et n'aurait que retransité par le Mexique, pays « à risque », bénéficiant ainsi de la disposition de l'art. 8 al. 1 let. e de l'Ordonnance Covid-19 précitée, traitant des passagers en transit, pouvant séjourner moins de 24 heures sur place. L'intimée aurait donc échappé à la quarantaine au retour d'un pays « à risque ».

Les premiers juges ont fondé leur démonstration sur le site d'Aeromexico, en expliquant que la procédure d'enregistrement d'un vol intérieur à Mexico se faisait dans la zone internationale, faute de comptoir pour les vols intérieurs, que le passager devait passer par l'immigration pour une correspondance internationale avec transfert pour une autre destination au Mexique, et que les bagages devaient être retirés et réenregistrés (cf. p. 23 du jugement).

Cependant, il ne semble guère utile de faire une analyse détaillée des règles de transit de l'aéroport de Mexico, si ce n'est pour constater que l'intimée a dû passer la douane, comme le démontre le tampon apposé dans son passeport à la date du 22 mai 2021 et qu'elle est effectivement sortie de la zone de transit parce que l'aéroport ne prévoyait pas d'autre possibilité. Savoir ensuite comment les autorités suisses auraient apprécié ce passage, formellement de transit, concrètement d'entrée et de sortie d'un pays « à risque », ne peut pas être tranché en l'état ; cette question aurait relevé de l'appréciation des autorités sanitaires. On ne peut dès lors pas affirmer, comme l'ont fait les premiers juges en se basant sur des éléments fournis par les compagnies aériennes, que l'intimée serait rentrée d'un pays censé être sûr et n'aurait ainsi pas dû effectuer une quarantaine. La réponse à cette question n'est pas limpide et le dossier ne contient aucun autre élément à ce sujet. On relèvera toutefois que, sous l'angle du licenciement litigieux, il n'est pas déterminant d'établir l'obligation d'effectuer ou non une quarantaine (cf. *infra* consid. 4).

Compte tenu de ce qui précède, les explications de l'intimée à ce propos ne sont pas déterminantes.

4.

4.1 Sous l'angle de la violation du droit, la société appelante invoque des manquements graves de l'intimée à l'origine de la rupture du lien de confiance devant exister entre elles. Elle relève de sa part la mauvaise foi, la violation des règles prévoyant la quarantaine en période

de Covid, une atteinte à l'intégrité personnelle des autres collaborateurs et une éventuelle infraction pénale. Elle soulève aussi la problématique de la durée du délai de congé prévue contractuellement plus longue que celle prévue légalement.

Quant à l'intimée, elle prétend n'avoir commis aucun manquement susceptible de justifier un congé immédiat. Elle aurait été harcelée par la société appelante, son propre comportement ne justifiant pas de congé.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son

employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, *in* Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3^e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. Streiff et al., *Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7^e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même ; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.1).

Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, *op. cit.*, n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il

faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié *in* ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009, *loc. cit.*).

Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b ; TF 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1).

4.2.2 Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 780 et réf. cit.). Cependant, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (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 références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, de même que de son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

4.3

4.3.1 Tout d'abord, il s'impose de rappeler la situation sanitaire et la période litigieuse, faits notoires dont la description et l'établissement

relèvent de la compétence de la Cour de céans. Au printemps 2021, à cause du variant Delta, le virus Covid préoccupait toujours la population et les employeurs, notamment en raison des quarantaines imposées par les autorités sanitaires. De plus, la première campagne de vaccination, ayant débuté par les personnes âgées et fragiles au début de l'année 2021, n'allait permettre à la population d'accéder au vaccin qu'au cours du printemps 2021. En d'autres termes, il est notoire que la situation sanitaire demeurait tendue.

4.3.2 Malgré ce climat, l'intimée avait souhaité, cela étant établi, se rendre dans un pays considéré comme « à risque » pour ses vacances, avec pour conséquence une quarantaine à son retour. Après avoir en vain tenté d'obtenir d'effectuer cette quarantaine en télétravail, elle avait obtenu de la société appelante de l'exécuter sous forme de congé non payé. A cet égard, les échanges au dossier, en particulier le courrier du 19 mai 2021 et les courriels qui s'ensuivirent, permettent de retenir que la société appelante n'aurait pas accordé de congé non payé si cette quarantaine ne s'était imposée ; cela d'autant plus que l'intimée n'était à son service que depuis le 1^{er} novembre 2020, soit depuis près de six mois seulement, et avait déjà épuisé son droit aux vacances.

Si la société appelante n'avait effectivement pas interdit à l'intimée de voyager dans un pays qualifié « à risque », elle avait néanmoins anticipé et réglé la problématique en convenant avec l'intimée que celle-ci prenne un congé non payé pour effectuer sa quarantaine à son retour, l'intimée n'ayant pas établi le contraire (cf. *supra* consid. 3.3.2). Le devoir de diligence et de fidélité de l'employé prévu à l'art. 321a CO ne permet certes pas à l'employeur de se mêler du choix des vacances de l'employé et de l'utilisation de son temps libre, comme l'ont rappelé les premiers juges et le plaide l'intimée dans sa réponse à l'appel. Il n'en reste pas moins que ce devoir imposait à l'intimée qui prenait un risque pour sa santé de prendre les précautions exigées par les autorités précisément pour éviter une contamination d'autres personnes, dont les collègues de travail. Or, en ne rentrant pas pour exécuter sa quarantaine, mais en prenant unilatéralement un supplément de

vacances, alors même qu'elle avait épuisé son droit à celles-ci, l'intimée a délibérément contourné la précaution requise par la société appelante, soit celle d'effectuer une quarantaine pour laquelle il lui avait accordé expressément un congé non payé. Quant à la contamination de l'intimée par le Covid-19 durant ses vacances, elle n'est pas contestée. Il résulte de l'état de fait qu'un test positif du 27 mai 2021 l'a confirmée, alors qu'elle avait repris le travail deux jours plus tôt.

Compte tenu de ce qui précède, l'intimée a non seulement détourné l'accord donné par la société appelante, mais aussi mis en danger ses collègues de travail. Elle a en effet caché son « détour » de voyage, tant à la première qu'aux seconds, qui pouvaient croire de bonne foi qu'elle avait exécuté sa quarantaine lorsqu'elle a repris le travail le 25 mai 2021. Par un tel comportement, l'intimée a manqué d'une manière particulièrement grave à son devoir de diligence et de fidélité à la société appelante. Déjà pour ce motif, le licenciement immédiat était justifié.

4.3.3 Il ressort en outre des courriels échangés entre les parties que l'intimée a invoqué le respect de sa vie privée pour ne pas renseigner la société appelante sur la réalité de son voyage. En refusant d'indiquer qu'elle avait prolongé ses vacances à l'étranger plutôt que d'exécuter une quarantaine en Suisse, comme convenu entre les parties, l'intimée a manqué de transparence et a violé la confiance que la société appelante devait avoir à son égard en sa qualité d'employeur.

Ce refus de renseigner était d'autant plus dommageable qu'il ne permettait ni à la société appelante, ni même aux autorités de déterminer la raison de la contamination.

Comme mentionné plus haut, il importe peu de savoir si l'intimée devait encore exécuter une quarantaine en ne faisant que transiter par le Mexique. En effet, non seulement elle n'avait aucun droit à bénéficier de vacances supplémentaires, ce qui lui avait été clairement signifié, mais aussi elle devait pendant cette semaine, ce qui était aussi convenu, effectuer une quarantaine en Suisse. A lui seul, le motif de

prolonger unilatéralement les vacances n'est qu'un manquement moyennement grave selon la jurisprudence susmentionnée, mais pris dans son ensemble, en période de pandémie, l'attitude de l'intimée pouvait être qualifiée de manquement grave de nature à rompre la relation de confiance.

Dès lors, ces motifs scellent le sort de l'appel sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner les autres motifs invoqués par l'intimée, en particulier ceux liés à une éventuelle infraction pénale de l'intimée et à la durée contractuelle du délai de congé.

4.3.4 Enfin, ce n'est qu'après le dépôt de la demande du 15 décembre 2021 que la société appelante n'a eu confirmation de ses inquiétudes et doutes liés à l'inexécution par l'intimée de son obligation d'effectuer la quarantaine à son retour. En adoptant un tel comportement, l'intimée a révélé sa mauvaise foi quant à son obligation d'effectuer cette quarantaine. Dès lors, le motif invoqué par la société appelante à l'appui de la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée était bien exact et effectivement justifié.

4.4 En définitive, il est établi que le congé non payé octroyé à l'intimée était destiné à éviter un problème de quarantaine à son retour de vacances du Mexique, et que la société appelante en craignait les conséquences. Il ressort aussi du dossier, en particulier des courriels échangés en mai 2021, que l'intimée n'a rien dit à la société appelante sur le fait qu'au lieu de rentrer à la date prévue du 14 mai 2021 et rester dix jours en quarantaine à son domicile, elle avait profité de cette période pour se rendre dans un autre pays. Il en est résulté qu'après être rentrée en Suisse le 24 mai 2021 et avoir repris le travail le lendemain, elle a été testée positive au Covid le 27 mai 2021. Enfin, peu importe de savoir où l'intimée a contracté le Covid, il est établi qu'elle n'a pas effectué la quarantaine convenue entre les parties et qu'elle a manqué de transparence sur son congé non payé. L'intimée a ainsi manqué gravement à son devoir de fidélité et de diligence envers la société appelante, de manière à rompre le rapport de confiance existant entre

elles. Etant établi qu'il existe un juste motif au sens de l'art. 337 CO, la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée est donc justifiée.

5.

5.1 Dans son appel joint, l'intimée fait valoir que son arrêt de travail devait prolonger le délai de résiliation, de sorte qu'elle aurait droit à un salaire pour la période du 5 juin au 30 octobre 2021 d'un montant total de 23'656 fr. 90 au sens de l'art. 337c al. 1 CO, puis implicitement d'un montant de 6'343 fr. 10 à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. En outre, les dépens de première instance alloués en sa faveur à hauteur de 3'000 fr. (soit moins de 8 heures de travail) ne tiendraient pas compte du temps que son conseil aurait effectivement consacré à sa cause, soit une durée équivalant à 14'000 fr. d'honoraires. Selon l'intimée, les premiers juges auraient dû se prononcer sur l'indemnité d'assistance judiciaire de son conseil d'office, dès lors qu'elle était au bénéfice de celle-ci.

5.2 Dès lors que la Cour de céans considère que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée est justifiée, cette dernière n'a pas droit à ce qu'elle aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni à une éventuelle indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Par conséquent, les griefs soulevés dans l'appel joint deviennent sans objet.

Quant aux dépens de première instance alloués à l'intimée, il n'y a pas lieu d'examiner si leur montant serait justifié. En effet, au vu de l'issue de l'appel et de l'appel joint, aucun dépens ne doit être alloué à l'intimée à ce titre (cf. *infra* consid. 6).

5.3 Pour ce qui concerne la fixation de l'indemnité d'assistance judiciaire du conseil d'office de l'intimée en première instance, le Tribunal des Prud'hommes peut rendre une décision séparée sur cet objet en application de l'art. 104 al. 1 CPC. La Cour de céans ne peut qu'inviter l'intimée à s'adresser à cette autorité. Au demeurant, l'intimée n'a pris

aucune conclusion formelle tendant à ce qu'une telle indemnité soit fixée par la Cour de céans.

6. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et l'appel joint rejeté. Il sera à nouveau statué en ce sens que les conclusions de l'intimée sont rejetées, qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance et que l'intimée doit verser à la société appelante la somme de 3'000 fr. à titre de dépens de première instance (cf. *infra* consid. 7), toutes autres et plus amples conclusions étant rejetées.

7.

7.1 Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 2), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. La notion de « partie succombante » signifie soit la partie qui perd le procès au sens courant, soit le demandeur dont les prétentions sont rejetées ou écartées, ou le défendeur condamné dans le sens demandé par son adversaire (Tappy, *in* CR-CPC, n. 12 ad art. 106 CPC).

7.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais, judiciaires et dépens (art. 95 al. 1 CPC), de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

7.2.1 Concernant la procédure de première instance, il n'est pas perçu de frais judiciaires en application de l'art. 114 let. c CPC, lequel prévoit la gratuité pour un litige portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. dès lors qu'aucun élément au dossier ne justifie d'obliger l'une des parties à supporter de tels frais au motif qu'elle aurait procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi au sens de l'art. 115 CPC.

Concernant les dépens de première instance, on constate qu'à l'issue du présent arrêt, la société appelante obtient gain de cause sur toutes ses conclusions et que l'intimée perd entièrement sur ses conclusions pécuniaires en paiement d'un salaire et d'une indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs. L'intimée étant la partie qui succombe, elle supportera la charge de dépens. Compte tenu de la nature et de la complexité de la cause, il se justifie d'arrêter de pleins dépens à 3'000 fr. pour chaque partie (art. 3 et 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), de sorte que l'intimée versera la somme de 3'000 fr. à la société appelante à titre de dépens de première instance.

7.2.2 La société appelante obtient entièrement gain de cause sur ses conclusions prises en procédure d'appel.

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera également rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3).

Pour ce qui concerne les dépens de deuxième instance, de pleins dépens seront estimés à 2'000 fr. pour chacune des parties (art. 3 al. 2, 7 al. 1 et 20 al. 2 TDC), compte tenu de la nature et de la complexité de la cause. Au vu de l'issue de l'appel et de l'appel joint, l'intimée versera à la société appelante la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

7.3

7.3.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). L'indemnité d'office est fixée en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique ; le juge apprécie à cet égard l'étendue des opérations nécessaires à la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr.

pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]).

7.3.2 Me Yannis Sakkas, conseil d'office de l'intimée, a agi en cette qualité devant le Tribunal des Prud'hommes du 12 octobre 2021 au 6 mars 2023. Dès lors qu'il a effectué ces opérations dans le cadre de la procédure de première instance, leur rémunération ne relève pas de la compétence de la Cour de céans. Dès lors, celle-ci n'en tiendra pas compte.

L'intimée n'ayant bénéficié de l'assistance judiciaire en deuxième instance qu'à partir du 15 janvier 2024, seules les opérations effectuées par son conseil d'office dès cette date peuvent être rémunérées. Ainsi, les opérations indiquées aux mois d'avril et mai 2023 pour une durée globale de 149 minutes ne seront pas prises en considération (- 2h39), cela d'autant plus que le conseil d'office n'explique pas les motifs pour lesquels elles devraient l'être.

Seront ainsi prises en considération les opérations indiquées dès le mois de janvier 2024, celles du 8 janvier 2024 également, dès lors qu'elles correspondent à la communication de l'acte d'appel à l'intimée, en sa qualité d'intimée invitée à déposer une réponse, voire un appel joint. Cependant, les opérations mentionnées à hauteur de 10 minutes chacune, telles que le courriel du 8 janvier 2024 adressé à l'intimée le même jour que celui de réception du courrier du Tribunal cantonal par le conseil d'office l'invitant à déposer une réponse, un des deux courriels du 14 février 2024 adressés à l'intimée le même jour que celui auquel le conseil d'office a adressé les écritures de réponse et d'appel joint au Tribunal cantonal et le courriel du 22 février 2024 adressé à l'intimée au lendemain du jour auquel les pièces pour compléter la demande d'assistance judiciaire ont été adressées au Juge délégué de céans, ne seront pas retenues (-30min). En effet, ces courriels correspondent à des envois de transmission qui ne contenaient aucune indication particulière et s'apparentaient dès lors à de simples envois de transmission relevant d'un travail de secrétariat qui fait partie des frais généraux de l'avocat

couverts par le tarif horaire applicable (CACI du 15 août 2024/367 consid. 8.4.2 ; CREC 15 août 2022/188 ; CACI 6 septembre 2021/430 consid. 5.4 et réf. cit.). Quant aux opérations indiquées comme courriels à l'intimée à hauteur de 10 minutes chacune également les 18 janvier 2024, 13, 15, 19, 22 et 28 février 2024, elles ne paraissent pas avoir toutes nécessité un travail de fond de la part de l'avocat nécessaire au suivi du dossier, dès lors que les écritures avaient été déposées le 14 février 2024. Dès lors, ces opérations totalisant une durée globale de 50 minutes ne seront pas retenues (-50min). En outre, il n'y a pas lieu de retenir le temps consacré pour le courrier adressé au Tribunal des Prud'hommes, dès lors que cette opération concerne l'autorité de première instance (-15min). Enfin, Me Sakkas a mentionné un montant d'honoraires de 2'000 fr. pour la rédaction de la réponse et appel joint, en précisant uniquement que ce montant avait été calculé au tarif horaire de 180 francs. Le temps qui résulte de sa base de calcul (2'000 fr. / 180 fr.), soit plus de 11 heures consacrées à la rédaction des écritures, paraît excessif. En effet, ayant déjà assisté l'intimée en première instance, Me Sakkas connaissait déjà bien le dossier, de sorte que quelque 9h30 destinées à cette fin paraissaient raisonnables. Aussi, afin de tenir compte de l'étude du dossier effectuée le 5 mars 2024, il se justifie, au vu de la nature du litige et de sa complexité, de retenir 10 heures consacrées à ce dossier.

Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité de Me Yannis Sakkas doit être arrêtée à 1'984 fr. 70, soit 1'800 fr. (10h x 180 fr.), 36 fr. de débours (2 % de 1'800 fr. ; art. 2bis al. 1 RAJ) et 148 fr. 70 de TVA (8,1 % de 1'836 fr.).

7.3.3 La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité due à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC).

Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le

principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDP) [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est admis.
- II.** L'appel joint est rejeté.
- III.** Il est statué à nouveau comme il suit :
 - I.** Les conclusions de la demanderesse F._____ sont rejetées.
 - II.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance.
 - III.** La demanderesse F._____ doit verser à la défenderesse A._____ SA la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de première instance.
 - IV.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- IV.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- V.** L'intimée F._____ doit verser à l'appelante A._____ SA la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VI.** L'indemnité d'office de Me Yannis Sakkas, conseil d'office de l'intimée F._____, est fixée à 1'984 fr. 70 (mille neuf

cent huitante-quatre francs et septante centimes), TVA et débours compris.

VII. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité due à son conseil d'office, laissée provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire.

VIII. 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 Pascal de Preux, av. (pour A. _____ SA),
- Me Yannick Sakkas, av. (pour F. _____),

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

- Tribunal des Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure ou équivalente à 30'000 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 :