

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 janvier 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
 Mme Courbat et M. Oulevey, juges
Greffière : Mme Gross-Levieva

* * * * *

Art. 337 et 337c al. 3 CO

Statuant sur l'appel interjeté par la **F.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 24 novembre 2023 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **R.**_____, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement rendu sous forme de dispositif le 24 novembre 2023, dont la motivation a été adressée aux parties le 26 avril 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rappelé la transaction partielle signée par les parties R._____ et la F._____ (ci-après : la F._____) à l'audience de jugement du 28 août 2023, dont il avait été pris acte pour valoir jugement partiel, relative au certificat de travail de la première citée (I), a dit que la F._____ était la débitrice de R._____ et lui devait immédiat paiement de 1'070 fr. 25, non soumis aux charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2020, à titre de restitution de la prévoyance professionnelle prélevée en trop, de 8'666 fr. 40 brut, dont à déduire les charges sociales légales et contractuelles à verser aux institutions concernées, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 janvier 2020, à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c CO, correspondant au salaire, vacances comprises, des mois de mars et avril 2020, et de 8'000 fr., non soumis à charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2020, à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, pour congé immédiat non justifié (II), a constaté l'inexistence de la créance objet de la poursuite n° [...] de l'Office des poursuites du district de [...], intentée par la F._____ à l'encontre de R._____ (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions de R._____ (IV), a rejeté la conclusion reconventionnelle II prise par la F._____ le 27 avril 2023 (V), a déclaré irrecevable la conclusion reconventionnelle III prise par la F._____ le 2 novembre 2023 (VI), a dit que celle-ci verserait à R._____ un montant de 3'500 fr., à titre de dépens (VII), le jugement étant rendu sans frais (VIII).

En substance, saisi d'une demande en paiement par R._____ à l'encontre de son ancienne employeuse, la F._____, le tribunal a constaté que celle-ci avait licencié son employée avec effet immédiat, ensuite de sa démission avant l'écoulement de la durée minimale de contrat prévue. Se fondant sur les termes utilisés dans le courrier de résiliation, la demande de restitution des clés des locaux et les

remboursements réclamés par la F._____, les premiers juges ont retenu que la résiliation avec effet immédiat du contrat n'avait pas été invalidée, malgré l'invitation en ce sens de R._____. Le tribunal a ensuite examiné les justes motifs invoqués à l'appui du congé et a considéré qu'ils ne permettaient pas une résiliation avec effet immédiat, faute d'avoir été précédés de plusieurs avertissements établis s'agissant de motifs légers ou admis durant les rapports de travail, ou faute d'avoir été suivis du licenciement dans un délai suffisamment court pour les motifs plus graves. Le tribunal a donc arrêté les montants auxquels R._____ pouvait prétendre, incluant notamment une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO s'élevant à deux mois de salaire. Enfin, les montants réclamés par la F._____ à titre de dommage causé par le départ prématuré de R._____ ont été jugés mal fondés, dans la mesure notamment où l'employeuse avait elle-même résilié le contrat de travail avec effet immédiat de manière injustifiée et que, de toute manière, la durée minimale du contrat n'était pas valable, aucune formation n'ayant été payée par la F._____.

B. a) Le 29 mai 2024, la F._____ (ci-après : l'appelante) a formé appel contre le jugement précité, concluant en substance, avec suite de frais et dépens, à sa réforme, en ce sens qu'elle ne soit débitrice de R._____ et lui doive immédiat paiement que de la somme de 1'070 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2020, à l'exclusion des montants de 8'666 fr. 40 brut et 8'000 fr. net, et que les frais et dépens de la première instance soient adaptés en fonction de l'issue de la procédure d'appel. Subsidièrement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelles instruction et décision dans le sens des considérants.

b) R._____ (ci-après : l'intimée) n'a pas été invitée à se déterminer.

c) La cause a été gardée à juger le 18 juillet 2024.

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

1. L'appelante est une société coopérative inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 2003, dont le siège est à [...]. Son but est « *d'améliorer les conditions de logement de la population et, plus particulièrement, de favoriser, par une action commune, les intérêts économiques de ses membres et à des personnes de revenu modéré, en leur procurant avec ou sans le concours des pouvoirs publics, des habitations à des conditions avantageuses* ». Elle gère 180 appartements.

Sont inscrits au Registre du commerce Y._____, administratrice présidente avec signature individuelle et, en qualité d'administrateurs avec signature collective à deux, Q._____, A._____, fille des deux précités, Z._____, [...] et [...]. Q._____ travaille également pour l'appelante et s'occupe de surveiller les comptes, les paiements et le fonctionnement général de la coopérative.

A._____ et Q._____ sont également respectivement associée gérante et associé, avec signature individuelle, de la société [...], dans laquelle Y._____ a une procuration individuelle.

Les deux sociétés partagent des locaux, chacune occupant une partie.

2. a) Y._____ cherchait à engager une personne qui reprendrait son poste par la suite. A._____ a alors proposé l'intimée, une amie qui était à la recherche d'un travail. Elle n'avait jamais travaillé dans le domaine immobilier.

b) Par contrat de travail du 23 août 2018, annulant et remplaçant celui du 14 août 2018, l'appelante a engagé l'intimée en qualité de gestionnaire d'immeubles en formation « *en vue de vous confier une fois la formation terminée le poste de la titulaire actuelle* ». Le contrat

prévoyait deux phases ; la première constituait un stage de durée déterminée de trois mois dès le 1^{er} novembre 2018, avec un temps d'essai de trois mois, et la seconde phase, à confirmer, était valable dès le 1^{er} février 2019, d'une durée indéterminée, avec licenciement selon le Code des obligations. Pour les deux phases, le salaire mensuel brut prévu s'élevait à 3'600 fr., pour une durée de travail de 40 heures par semaine. Le contrat indiquait que « *les conditions d'engagement seront revues d'année en année en fonction des connaissances acquises durant la formation de l'employée et de ses capacités d'autonomie dans son travail* ».

Au bas du contrat de travail figurait une « *clause de rigueur* », dont la teneur était la suivante : « *Durant toute sa durée de collaboration, l'employée s'engage à l'obligation de réserve et de confidentialité sur toutes les affaires auxquelles elle a accès dans le cadre de son activité professionnelle. En cas d'engagement définitif, la collaboratrice s'engage à ne pas quitter le bureau pendant les trois années suivant la confirmation sauf accord avec la gérance* ».

c) Par contrat de travail du 31 janvier 2019, le temps d'essai a été prolongé de trois mois, soit jusqu'au 30 avril 2019, aux mêmes conditions que dans le contrat du 23 août 2018, la seconde phase débutant ainsi au 1^{er} mai 2019. La « *clause de rigueur* » figurait également dans ce contrat.

Y. _____ a expliqué qu'il y avait eu une prolongation du temps d'essai car l'intimée avait un caractère difficile mais travaillait bien, de sorte qu'ils avaient voulu lui donner une chance. Ils lui ont donc demandé de faire des efforts et de travailler trois mois de plus en temps d'essai. L'intimée a pour sa part évoqué en audience avoir rencontré quelques problèmes de communication au cours des six mois de temps d'essai.

d) Par contrat de travail du 30 avril 2019, l'appelante a reconduit le contrat en phase de stage – dont la période d'essai prolongée

de trois mois se terminait à satisfaction le même jour – en contrat de durée indéterminée, dès le 1^{er} mai 2019. Le salaire mensuel brut s'élevait à 3'800 fr. dès le 1^{er} juillet 2019 et à 4'000 fr. dès le 1^{er} janvier 2020 – pour tenir compte du fait que les compétences de l'intimée augmenteraient avec le temps et la formation –, pour 40 heures de travail par semaine, avec quatre semaines de vacances par année. Le contrat prévoyait également le licenciement selon les modalités du Code des obligations et les mêmes mentions que dans les contrats précédents concernant la révision des conditions d'engagement et la « *clause de rigueur* ».

Pour l'intimée, seule employée de l'appelante, le fait de devoir rester durant trois ans dès le 1^{er} mai 2019 lui a été présenté pour garantir sa motivation. Y._____ a estimé le temps de formation à environ deux ans avant de constater que l'intimée apprenait rapidement. Les trois ans ont été inscrits dans le contrat de travail, car Y._____ ne « *voulait pas former quelqu'un qui, à peine formée, allait partir* », étant précisé que l'appelante n'a investi aucun montant dans la formation de l'intimée.

3. L'intimée avait des horaires différents de ceux d' Y._____, choisissant de commencer tôt le travail pour finir tôt, alors que cette dernière venait vers 9h - 9h30, partait au moment du repas et passait parfois l'après-midi au bureau.

4. Durant son temps libre, du [...] 2019, l'intimée a suivi auprès de l'Union suisse des professionnels de l'immobilier (ci-après : l'UPSI) la formation [...], dont elle a assumé les frais par 2'550 francs. L'intimée a expliqué qu'en suivant cette formation, elle s'était rendue compte que certaines pratiques de l'appelante n'étaient pas conformes au droit du bail, ajoutant que celle-ci lui avait indiqué que dite formation ne servait à rien.

Y._____ a précisé qu'au sein de l'appelante, ils suivaient le programme de l'UPSI « *de manière élastique* », Q._____ évoquant de son côté le fait que, lors de cette formation de base, on n'apprenait pas à

faire des décomptes de chauffage ni les calculs de l'indexation du revenu locatif, choses enseignées au sein de l'appelante.

5. L'intimée a évoqué diverses situations rencontrées de façon répétitive dans le cadre de son travail, notamment :

- lors des repas de midi, Y._____ lui faisait des remarques, lui demandant de ne pas prendre des repas avec de l'ail ou de prendre des repas sans certains légumes, d'ouvrir ou fermer la fenêtre d'une certaine manière, de ne pas utiliser la poubelle et donc de ramener ses déchets à la maison, et de laver ses pots de yaourt ;

- Y._____ changeait d'avis concernant des tournures de style dans la correspondance, en exigeant une puis une autre puis de nouveau la première, concernant le rangement des procédures en cours, demandant de les garder au bureau puis de les ranger ;

- l'intimée devait chaque jour changer la date du calendrier contre le mur et avait demandé à Q._____ s'il était possible de le baisser car elle devait monter sur un marchepied, sans que cela change.

A._____ - en congé maternité dès le [...] 2019, mais qui revenait ponctuellement au bureau durant celui-ci - a évoqué une bonne ambiance au bureau au début, devenue difficile à la fin. Des portes claquaient et le ton montait, mais sans que cela crie, A._____ parlant de personnalités différentes. Q._____ a expliqué qu'au début, l'intimée travaillait bien et montrait de l'intérêt à apprendre, mais qu'elle avait fait preuve de mauvais caractère par la suite.

6. **a)** Le 21 février 2020, l'appelante a écrit à l'intimée ce qui suit, sous l'intitulé « *Concerne : Gêne dans l'environnement de travail* » :

« Nous revenons à notre entretien du 30 janvier dernier par lequel nous vous faisons part de la gêne causée dans notre environnement

de travail par vos odeurs corporelles, vous priant de bien vouloir trouver une solution à ce désagrément.

Presque trois semaines se sont écoulées depuis, la situation ne s'est pas améliorée. En effet, depuis le début de la semaine à première heure déjà, le bureau dégage une odeur difficilement supportable incommodant tous les collaborateurs.

Vous voudrez dès lors avoir l'obligeance d'y remédier.

Nous sommes vraiment navrés d'en arriver là, cette démarche ne nous mettant vraiment pas à l'aise [...] ».

Selon A._____, ce problème d'odeurs corporelles n'existait pas avant. Lui en ayant fait la remarque, l'intimée aurait évoqué des problèmes hormonaux. A partir du lendemain, Y._____ a commencé à ouvrir les fenêtres quand l'intimée sortait du bureau. Pour Q._____, il y a eu des problèmes d'hygiène au cours des derniers mois de travail, période au cours de laquelle l'intimée vivait dans une caravane. Celle-ci a expliqué en audience être quelqu'un de propre, mettant du déodorant à midi, et a précisé que la caravane était équipée de sanitaires.

b) Le même jour, soit le vendredi 21 février 2020, A._____ a visité un immeuble et a constaté qu'il présentait un dommage. Revenue au bureau, elle a évoqué ce problème avec l'intimée, estimant qu'elle aurait dû le relever lors de sa récente visite mensuelle mais que rien n'avait été fait. Le ton est monté, chacune évoquant le ton agressif de l'autre. A._____ a affirmé que l'intimée lui aurait déclaré avoir constaté les dégâts, alors que cette dernière a indiqué lors de son interrogatoire n'avoir pas vu le dommage en question, dû à son avis à un problème d'humidité. Pour A._____, les dégâts dans l'angle du bâtiment étaient dus à un camion. L'intimée s'est sentie attaquée par les reproches d'A._____.

L'intimée a évoqué avoir fait une visite des lieux une semaine auparavant avec Q._____, dans le cadre de sa formation, visite au cours

de laquelle ils avaient pris des photos, ajoutant n'avoir pas compris pour quelles raisons le problème n'avait pas été vu par Q._____. Toutefois, celui-ci a déclaré en audience n'avoir jamais accompagné l'intimée pour cette visite.

La visite de l'immeuble et la discussion qui a suivi ont été évoquées dans la lettre de l'intimée du 27 février 2020 (cf. chiffre 8 a) *infra*).

c) Le samedi 22 février 2020, l'intimée a organisé une fête en présence notamment d'A._____. Celle-ci a déclaré en audience que l'intimée n'avait pas l'air stressée.

d) Le lundi 24 février 2020, l'intimée s'est rendue au travail, puis est repartie car elle se sentait mal, croyant avoir un rhume. Lors de la consultation chez le médecin, l'intimée a parlé de sa situation au travail et du fait qu'elle ne la supportait plus, se rendant tous les jours au travail avec la peur au ventre. Le médecin a alors envisagé le fait qu'elle était au bord du *burn-out* et lui a délivré un certificat médical d'incapacité de travail.

L'intimée a été en incapacité de travail à 100 % du 24 février au 22 mars 2020.

7. Le 27 février 2020, l'intimée est passée dans les bureaux de l'appelante accompagnée d'une amie. Elle a remis à l'appelante un courrier daté du même jour, par lequel elle a résilié son contrat de travail pour le 30 avril 2020, et a repris l'essentiel de ses affaires personnelles.

Selon Y._____, et Q._____, l'intimée aurait également emporté des cahiers jaunes comprenant des informations confidentielles, à savoir les procédures, ce qui a été contesté par l'intéressée, qui a expliqué que les cahiers qu'elle avait repris étaient ses cahiers-mémos, avec ses tâches à faire.

8. a) Le même jour, l'appelante a écrit à l'intimée, sous pli recommandé et par courriel selon indication figurant sur le courrier en question, ce qui suit :

« Nous nous référons à votre passage impromptu au bureau ce matin à 9h30, alors que vous êtes censée être malade depuis le 24 février jusqu'à demain 28 février selon certificat médical.

Nous constatons que d'un coup, votre état santé rétabli, vous avez organisé une visite dans nos bureaux, tôt ce matin, accompagnée d'un témoin Mme [...] présentée comme une amie, alors qu'elle est secrétaire syndicale [...] afin de nous remettre une lettre de démission.

Nous vous informons que nous ne pouvons pas accepter cette « sorte de démission » d'autant plus que vous avez provoqué de fortes discussions avec deux des administrateurs de la société coopérative durant lesquelles vous avez sèchement déclaré que « si on n'est pas d'accord avec [votre] point de vue sur telle ou telle autre question on n'a qu'à faire le travail nous-mêmes ».

Vous avez ainsi adopté ou créé une attitude telle vis-à-vis de vos supérieurs, inacceptable dans un environnement de travail.

Au surplus une autre lettre datée et expédiée le 21 février 2020 attire votre attention sur les odeurs de transpiration que vous infligez au bureau depuis un certain temps, sans que vous ne trouviez de solution.

Compte tenu de ces deux éléments qui créent une situation d'urgence, nous vous annonçons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat, soit pour le 29 février 2020 et vous interdisons dorénavant tout accès au bureau.

Vu ce qui précède nous vous prions de remettre par envoi postal recommandé les clés et la commande d'alarme.

Pour mémoire, nous vous résumons un historique des faits :

1. Jeudi 20 février - 9h : refus de faire le travail demandé par M. Q._____, contestant sur un ton insolent ses explications, au prétexte de savoir mieux. S'ensuit le refus de suivre ses ordres, lui renvoyant le travail « ... vous n'avez qu'à le faire vous-même », cette injonction adressée aussi à Mme Y._____ quelques semaines auparavant.

Cette injonction justifie à elle seule le licenciement à effet immédiat.

2. Vendredi 21 février - 14h : lors d'une réclamation venant de Mme A._____ sur le travail non accompli lors d'une visite d'immeuble, incapable d'accepter les critiques, agressive, le ton est monté repoussant la responsabilité sur les autres, démontrant ainsi votre incapacité à reconnaître vos erreurs.

3. De manière plus générale, un manque de politesse et aucun respect pour vos supérieurs, chaque modification de l'organisation du bureau est systématiquement remise en question et coups de colère lorsque cela ne va pas dans votre sens (tapage des pieds, claquement de porte ou tiroirs, par exemple) [...] ».

Y._____ a soutenu en audience avoir écrit ce courrier à la suite de la lettre de congé de l'intimée, voulant « exprimer, peut-être de manière maladroite, qu'elle ne » devait plus revenir au bureau. Q._____ a également soutenu qu'ils n'avaient pas voulu résilier le contrat avec effet immédiat.

b) S'agissant du premier reproche mentionné par l'appelante dans la lettre de résiliation, l'intimée a précisé que Q._____ lui avait demandé, lors d'un calcul de rendement, de mélanger la méthode absolue et la méthode relative, alors qu'elle avait vu dans son cours que cela ne devait pas se faire de cette manière. Elle lui a donc demandé de lui montrer, n'ayant en plus pas les compétences pour faire ce calcul. L'intimée a évoqué une autre situation où, un concierge ayant refusé d'effectuer une tâche la jugeant dangereuse, elle avait répondu à Q._____ de donner lui-même les instructions au concierge, Q._____ lui

faisant la remarque qu'elle n'était pas capable de faire faire leur travail aux concierges. S'agissant du troisième reproche, l'intimée a admis s'être mise en colère à deux ou trois reprises sur un an et demi, mais a contesté être colérique, claquer les portes ou les tiroirs ou taper des pieds, relevant que, d'un autre côté, elle acceptait tout ce que son employeuse demandait.

9. **a)** Par lettre du 2 mars 2020, l'appelante a donné à l'intimée un dernier délai au 3 mars 2020, à midi, pour restituer la clé du bureau et la commande de l'alarme, ainsi que les « *4 cahiers à spirales où vous releviez des notes de travail et qui appartiennent au bureau* ». A cet égard, elle a précisé « [N]ous vous rendons attentive que votre contrat de travail terminé, rien ne vous autorise à disposer d'une clé du bureau ». L'appelante a également rappelé la « *clause de rigueur* » et les conséquences judiciaires d'une « *quelconque inobservation du délai de remise ou de cette clause* » et lui a demandé de prendre rendez-vous durant les heures de bureau pour venir récupérer ses affaires personnelles.

b) Par courrier du 4 mars 2020, l'intimée a contesté la résiliation avec effet immédiat notifiée les 27 février et 2 mars 2020, faisant valoir le caractère abusif de celle-ci, comme mesure de représailles à l'annonce de sa démission. Elle a évoqué également le fait que sa démission était intervenue à la suite de « *mois de rapports de travail portant atteinte à [sa] personnalité et à [sa] santé* », évoquant également du « *dénigrement* », et a contesté les motifs évoqués dans la lettre de l'appelante du 27 février 2020 et le fait d'avoir reçu des avertissements.

L'intimée a imparti à l'appelante un délai au 13 mars 2020 pour revenir sur sa décision de licenciement avec effet immédiat, à défaut de quoi elle ferait valoir ses droits. Elle a également offert ses services pour effectuer son délai de congé dès que son médecin la considérerait apte à travailler - évoquant le fait que son arrêt de travail courait jusqu'au 15 mars 2020. L'intimée a en outre demandé un certificat de travail et son certificat de salaire 2019 mis à jour - l'appelante ayant retenu les

cotisations LPP pour 2019 sur le salaire du mois de février 2020 -, lui impartissant un délai au 6 mars 2020 pour lui payer l'entier de son salaire de février et verser à la caisse de pension la part employeur. Elle a également renvoyé la clé d'accès et la télécommande comme requis et a évoqué des affaires personnelles à récupérer si aucune reprise de travail ne devait avoir lieu.

c) Par courrier du 13 mars 2020, l'appelante a pris acte de la contestation du licenciement avec effet immédiat et a fait un exposé chronologique des faits depuis la conclusion du contrat de travail jusqu'à la résiliation avec effet immédiat du 27 février 2020. Elle a ajouté que : « *Toutes les conditions du contrat ont été respectées par l'employeur et vous avez bénéficié d'une formation poussée dans les domaines de la comptabilité, démarchage juridique, locations, décomptes de chauffage, suivi des immeubles et secrétariat* », évoquant le fait de lui avoir donné 5 heures de formation par semaine en moyenne sur 12 mois, soit un investissement financier de 15'600 fr. ($5 \times 4 \times 12 = 240h$ à 65 fr. de l'heure), l'avoir avertie et sommée de changer d'attitude lors de trois entretiens et lui avoir notifié un avertissement écrit en date du 21 février 2020. L'appelante a en outre rendu attentive l'intimée aux sanctions en cas de dénonciation calomnieuse et lui a rappelé qu'elle avait résilié le contrat de travail de manière abrupte sans en respecter les modalités. S'agissant de la prévoyance professionnelle, l'appelante a rappelé les obligations légales et expliqué avoir cru par erreur que l'intimée n'y était pas soumise. Elle a ajouté l'avoir annoncée à la caisse de prévoyance dès qu'elle s'était rendue compte de son erreur, ce dont l'intimée avait été informée en date du 17 février 2020, et lui avoir demandé comment elle voulait que cela soit rattrapé. L'intimée ne lui ayant pas donné de réponse, la retenue a été opérée sur le salaire du mois de février 2020. L'appelante a conclu son courrier comme il suit, avant de lui demander à nouveau de restituer les quatre cahiers :

« Au vu de ce qui précède, toujours dans un but de conciliation, et sans reconnaissance d'une quelconque faute de notre part, nous

sommes disposés, à bien plaire, à renoncer au licenciement avec effet immédiat.

Cela étant, compte tenu que votre démission contrevient aux conditions posées dans le contrat de travail qui nous lie, vous êtes tenue à la réparation du dommage que vous nous faites subir et notamment au remboursement intégral de l'investissement financier qu'a engendré votre formation de gestionnaire d'immeuble, par frs. 15'600.00 (quinze mille six cents francs) dont vous nous devez prompt paiement. Partie de ce montant sera compensée par vos salaires de mars et avril 2020. Le solde, par fr. 7'600.00 (sept mille six cents francs), est à régler d'ici au 30 avril 2020. Nous restons ouverts à toute proposition de plan de paiement de votre part.

S'agissant du délai de résiliation de nos rapports de travail, durant lequel vous devez en principe offrir vos services, nous avons le plaisir de vous annoncer que nous vous libérons de votre obligation de travailler, sous déduction de tout solde de vacances et heures supplémentaires éventuels, ceci afin que vous puissiez entreprendre les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi ».

10. Dans un courrier du 25 mai 2020, l'appelante a rappelé les raisons pour lesquelles elle demandait à l'intimée le paiement de 8'343 fr., lui impartissant un nouveau délai de paiement au 30 juin 2020.

Un commandement de payer de 8'343 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 30 avril 2020, a été notifié à l'intimée le 8 juillet 2020 par l'Office des poursuites du district de Lausanne dans le cadre de la poursuite n° 9534027 intentée par l'appelante. L'intimée a fait opposition.

11. Il ressort ce qui suit des fiches de salaire produites par l'appelante :

- pour la période du 1^{er} novembre 2018 au 31 janvier 2019 : un salaire mensuel brut de 3'600 fr., soit net de 3'109 fr. 35, sans déduction pour la LPP, mais avec déduction de l'impôt à la source,

- pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2019 : un salaire mensuel brut de 3'800 fr., soit net de 3'254 fr. 53, sans déduction pour la LPP, mais avec déduction de l'impôt à la source,

- pour la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2020 : un salaire brut total de 16'000 fr., soit net de 13'080 fr. 40 avec 376 fr. 40 de déduction LPP en plus de la déduction de l'impôt à la source.

Il ressort en particulier de la fiche de salaire du mois de janvier 2020 que l'intimée a perçu un salaire mensuel brut de 4'000 fr., soit un salaire net de 3'284 fr. 06, deuxième pilier par 94 fr. 15 et impôt à la source déduits.

Le salaire versé pour le mois de février 2020 a fait l'objet d'une retenue d'un montant de 2'200 fr., cette déduction ayant été annoncée par l'appelante dans son courrier du 13 mars 2023.

Les salaires des mois de mars et avril 2020 n'ont pas été versés.

Selon un courrier de [...] du 29 mars 2023, les cotisations mensuelles pour l'intimée étaient de 94 fr. 90 en 2018, 93 fr. 85 en 2019 et 94 fr.10 en 2020.

12. a) Le 30 mars 2020, l'appelante a établi un certificat de travail.

b) L'intimée a retrouvé un emploi comme assistante administrative à temps plein dans une société immobilière dès le 1^{er} mai 2020, avec un salaire mensuel brut de 5'300 fr., payable treize fois l'an.

13. Dans une attestation du 2 novembre 2023, [...], psychologue-psychothérapeute, a attesté le fait que l'intimée ait bénéficié d'un suivi de mars 2020 à octobre 2022 « *pour des symptômes dépressifs et anxieux avec des attaques de panique dans un contexte de difficultés avec son employeur* ».

14. L'appelante a produit un document intitulé « *Evolution rapports R._____* », comportant une chronologie, dès janvier 2019, d'actions faites par l'employeuse, notamment sous la forme de mises au point, et de comportements et paroles de l'intimée. Y._____ a déclaré que cette liste avait été établie au fur et à mesure.

Concernant l'un des points évoqués, l'intimée a expliqué qu'elle mettait du lait dans son café et qu' Y._____ lui avait dit que ce n'était pas à l'employeuse de payer le lait, les 30 fr. prélevés mensuellement sur son salaire étant pour le café. L'intimée a alors apporté du lait et a demandé le remboursement de ses frais kilométriques, ce qui a été fait.

15. L'appelante a également produit un document indiquant le droit aux vacances de l'intimée pour les années 2018, 2019 et 2020 et les dates des vacances prises et à prendre, un avis daté du 30 mars 2020 pour [...], avec un départ prévu au 30 avril 2020 concernant l'intimée, et un décompte intitulé « *Tâches impératives à faire (24.02.20-31.05.2020) exécutées par des tiers* » portant la date du 24 avril 2023 et indiquant :

	Equivalent-temps	Tarif/h Forfait (ff*)	Montant
1. Comptabilité 2019 : Corrections saisies selon révision (modification transferts des charges)	8h	165.00/h	1'320.00
2. Comptabilité 2020 : Saisie comptable (janvier à avril)	4 mois	400.00 ff/m	1'600.00
3. Réponses procédures TB Aff. [...] - duplique TB Aff. [...] Off. Pours. / TC	3h. 2h.	180.00/h	900.00
4. Décomptes chauffage : 5 imm Période 2019-2020	5h./5 imm	165.00/h	4'125.00
5. Locations : 3 app. Démarches relocations Remplacement 3 états des lieux	5h./app. ff./app.	160.00/h 160.00 (ff)	2'160.00 450.00
6. Visites mensuelles : 4 imm. Suivi des immeubles	3 mois ff.(imm)	160.00 (ff)	1'800.00
T O T A L			12'355.00

L'appelante a en outre produit diverses factures à l'appui de son décompte.

Pour Q._____, une partie de la comptabilité avait été mal saisie et l'autre partie n'avait pas été saisie, vu le départ de l'intimée, et [...] a dû corriger les erreurs de l'intimée dans les décomptes de chauffage.

16. a) Le 13 septembre 2022, l'intimée a saisi le Président du tribunal d'une requête de conciliation dirigée contre l'appelante. Une autorisation de procéder a été délivrée à l'issue de l'audience du 6 octobre 2022, à laquelle l'appelante ne s'est pas présentée.

b) Par demande déposée le 3 janvier 2023, l'intimée a ouvert action contre l'appelante, formulant, avec suite de frais judiciaires et dépens, les conclusions suivantes :

- « **I.** Condamner F._____ à verser à R._____ un montant brut de CHF 1'070.25, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % dès le 31 janvier 2020 ;
- II.** Condamner F._____ à verser à R._____ un montant brut de CHF 8'800.70, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % dès le 29 février 2020 ;
- III.** Condamner F._____ à verser à R._____ un montant net de CHF 16'000.-, avec intérêts à 5 % dès le 29 février 2020 ;
- IV.** Condamner F._____ à remettre à R._____, dans un délai de dix jours dès l'entrée en force du jugement à intervenir, et sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail dont la teneur est la suivante : [...]
- V.** Dire que faute d'exécution dans les dix jours dès l'entrée en force du jugement, F._____ sera condamnée, sur requête de

R. _____, à une amende d'ordre de CHF 100.- pour chaque jour d'inexécution ».

c) Dans ses déterminations du 27 avril 2023, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement au rejet de la demande de l'intimée et, reconventionnellement, à la condamnation de celle-ci à lui verser un montant de 4'744 fr. 55, avec intérêt à 5 % l'an dès jugement définitif et exécutoire, à titre de dommage. Dans son écriture, l'appelante a admis s'être trompée dans le prélèvement de la LPP et devoir rembourser un montant de 1'070 fr. 25.

d) L'intimée a déposé des déterminations et une réponse sur demande reconventionnelle le 7 juillet 2023, persistant dans les conclusions prises au pied de sa demande du 3 janvier 2023 et concluant au rejet des conclusions reconventionnelles prises le 27 avril 2023.

e) A l'audience de jugement du 28 août 2023, l'intimée et, pour l'appelante, Y. _____, toutes deux assistées de leur conseil, ont été entendues. La conciliation a partiellement abouti concernant le certificat de travail et le tribunal a pris acte de la transaction partielle signée par les parties pour valoir jugement partiel.

L'intimée a retiré sa conclusion IV et a augmenté ses conclusions en ce sens qu'elle a conclu au retrait de la poursuite n° [...] de l'Office des poursuites du district de Lausanne et à ce qu'il soit ordonné à celui-ci de procéder à la radiation de la poursuite. L'appelante a conclu au rejet de cette nouvelle conclusion et a par ailleurs demandé que l'intimée mette à jour son profil LinkedIn. Les parties ont été interrogées et la reprise d'audience a été fixée au 2 novembre 2023.

Durant son interrogatoire, Y. _____ a déclaré que, ensuite du départ de l'intimée, et alors qu'elle ne travaillait plus les après-midis, elle avait dû venir les après-midis et les soirées pendant des mois.

f) Par courrier du 7 septembre 2023, Me [...], conseil de l'appelante, a informé le tribunal du fait que, ensuite de l'audience, Y._____ avait [...] ([...]) - qui se développe suite à des événements extrêmement stressants - qui avait donné lieu à une semaine d'hospitalisation, indiquant que celle-ci avait peu supporté les propos formulés par la partie adverse, les considérant comme ne correspondant pas à la réalité et faussement dénigrants, et qu'elle n'assisterait pas à la reprise d'audience du 2 novembre 2023.

Par lettre du 20 octobre 2023, Me [...] a avisé le tribunal ne plus être le conseil de l'appelante.

g) Lors de l'audience de reprise du 2 novembre 2023 ont comparu l'intimée, assistée de son conseil, et, pour l'appelante, A._____ et Q._____, non assistés. L'intimée a précisé ses conclusions, en ce sens que soit constatée l'inexistence de la créance pour frais de formation faisant l'objet de la poursuite n° [...]. L'appelante a conclu au rejet de la conclusion et a pris une conclusion reconventionnelle III, concluant au remboursement par l'intimée d'un montant total de 12'378 fr. 80, soit 5'336 fr. 30 à titre de frais d'avocat et 7'042 fr. 50 à titre de participation aux frais médicaux assumés, directement ou indirectement, par Y._____ à la suite de l'audience du mois d'août 2023, conclusion qu'elle a accompagnée d'un décompte et de pièces, soit les factures de son conseil de respectivement 2'852 fr. 60 et 2'483 fr. 70 et diverses factures médicales et paramédicales au nom d'Y._____.

L'intimée a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet des conclusions de l'appelante. Il a été procédé à l'interrogatoire des représentants de celle-ci, ainsi qu'à celui complémentaire de l'intimée.

L'intimée a contesté le fait que son départ eût été programmé d'avance, ajoutant s'être retrouvée sans salaire et avoir dû retrouver un emploi immédiatement. Pour elle, Y._____, qui faisait les états des lieux avant son arrivée, avait les ressources pour la remplacer. L'intimée a

également exposé avoir mis des mois à se remettre de ce qui s'était passé, avec des périodes d'anxiété.

h) Le dispositif du jugement entrepris a été notifié aux parties le 24 novembre 2023.

i) Par courrier recommandé du 30 novembre 2023, déposé le 1^{er} décembre 2023, l'appelante a requis la récusation de la vice-présidente du tribunal.

j) Par courrier du 5 décembre 2023, l'appelante a requis la motivation du jugement.

k) Dans son jugement du 30 janvier 2024, le tribunal a déclaré irrecevable la demande de récusation déposée par l'appelante.

Le recours déposé par l'appelante en date du 9 février 2024 à l'encontre du jugement du 30 janvier 2024 a été déclaré irrecevable par la Cour administrative du Tribunal cantonal dans son prononcé du 6 mars 2024.

l) Le jugement motivé a été adressé aux parties le 26 avril 2024.

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 affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel 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 30 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 Déposé en temps utile, 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 est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

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, *in* Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^{ème} éd., Bâle 2019, 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, *in* CR-CPC, n. 6 *ad* art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les 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 (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).

3.

3.1 L'appelante conteste l'existence d'un licenciement immédiat.

3.2

3.2.1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO [loi fédérale complétant le Code civil suisse, Code des obligations ; RS 220]) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO).

La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend

effet au moment où elle est parvenue au destinataire, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3). La partie exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1), sous réserve d'une révocation par accord des parties (Wyler/Heinzer/Witzig, *Droit du travail*, 5^{ème} éd., Berne 2024, p. 682 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.2).

Ainsi, lorsque l'employeur opte pour la résiliation ordinaire, la voie de la résiliation extraordinaire, qui serait fondée sur les mêmes circonstances que celle qui avaient motivé la résiliation ordinaire, n'est plus possible ; un tel congé immédiat serait dépourvu d'effet, le contrat prenant fin à l'échéance du délai ordinaire et le juge n'ayant pas à examiner l'existence de justes motifs (Wyler/Heinzer/Witzig, *op. cit.*, p. 683).

Inversement, s'il opte pour la résiliation extraordinaire, il perd définitivement le droit à la résiliation ordinaire. S'il réalise tardivement que la résiliation est dépourvue de justes motifs, il ne peut pas non plus convertir une telle résiliation qui se révélerait injustifiée en une résiliation ordinaire (à l'inverse de ce qui est le cas en matière de résiliation de rapports de service relevant du droit public, cf. ATF 144 I 11 consid. 4.7).

La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire (TF 4A_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4). Si la résiliation doit être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat, elle peut, le cas échéant, être interprétée selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO ; TF 4A_711/2016 précité ; ATF 135 III 410 consid. 3.2).

S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (Stahlin/Vischer, *Commentaire zurichois, Code des obligations I*, n. 3 et 4 *ad* art. 335 CO ; Brunner/Bühler/Waeber, *Commentaire du contrat de travail*, 2^{ème} éd. 1996, n. 4 *ad* art. 335 CO ; Wyler, *Le contrat de travail*, 2022, p. 325).

3.2.2 Le contrat de durée déterminée prend fin *ipso jure* par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe pas être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336d CO). Cependant, si de justes motifs existent, il peut être mis un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO.

Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme tels 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 (art. 337 al. 2 CO).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; 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 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les réf. citées ; TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 139 III 28 consid. 4.1). 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_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi 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 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_507/2010 précité consid. 3.2).

3.2.3 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 121 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'autre motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 4.1 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_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1). S'agissant de l'impact d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, celle-ci est l'un des nombreux critères qui doivent être pris

en compte, comme facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité (ATF 120 II 243 consid. 3e).

Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

3.3 Le tribunal a retenu, s'agissant du licenciement (pp. 25-26 du jugement), que les termes utilisés par l'appelante dans sa lettre du 27 février 2020, soit « *nous vous annonçons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat, soit pour le 29 février 2020, et vous interdisons dorénavant tout accès au bureau* », complétés par le fait que l'appelante avait demandé la restitution des clés et de la commande de l'alarme, démontraient clairement la volonté de l'appelante de résilier le contrat avec effet immédiat, comme réaction au passage de l'intimée dans les bureaux en compagnie d'une amie travaillant dans un syndicat afin de déposer sa lettre de démission, soit un congé ordinaire.

Ensuite, les premiers juges ont retenu que le fait que l'appelante ait indiqué, dans son courrier du 13 mars 2020, être disposée à renoncer à la résiliation avec effet immédiat – soit après que l'intimée avait contesté l'existence de justes motifs –, tout en requérant dans la même lettre le remboursement de 15'600 fr. au titre de la formation dispensée, n'invalidait pas la résiliation du 27 février 2020 et démontrait plutôt que l'appelante souhaitait mettre en balance la renonciation anticipée du contrat et la contrepartie financière réclamée.

Enfin, le tribunal a examiné les divers motifs invoqués par l'appelante justifiant le licenciement immédiat et a considéré que le licenciement n'était pas justifié.

3.4 L'appelante reproche tout d'abord aux juges de n'avoir « *donné aucun crédit* » à ses explications quant à sa volonté réelle qu'elle souhaitait exprimer dans son courrier du 27 février 2020. Elle soutient

qu'elle voulait en réalité libérer l'intimée de son obligation de travailler et non la licencier avec effet immédiat, ce qui serait confirmé par Y. _____ et son époux Q. _____. Elle admet que la formulation est « *maladroite* » et « *prête à confusion* ». Pour le reste, le fait que l'appelante ait demandé à l'employée la restitution des clés et la commande de l'alarme ne permettrait pas de favoriser l'hypothèse du licenciement immédiat car il serait usuel de demander la restitution de ces objets à un employé libéré de son obligation de travailler. En conséquence, il faudrait retenir que l'intimée n'a pas été licenciée avec effet immédiat et qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne lui serait due.

3.5 En l'espèce, au vu de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 *supra*), il ne fait aucun doute que la volonté exprimée par l'appelante dans sa lettre du 27 février 2020, soit « *nous vous annonçons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat, soit pour le 29 février 2020, et vous interdisons dorénavant tout accès au bureau* », est claire. Comme l'ont relevé les premiers juges, les circonstances entourant cette résiliation, soit le fait que l'appelante ait demandé la restitution des clés et de la commande de l'alarme, et que cette résiliation intervienne en réaction au passage de l'intimée dans les bureaux en compagnie d'une amie travaillant dans un syndicat afin de déposer sa lettre de démission (congé ordinaire), ne font que confirmer les termes clairs indiqués dans le courrier.

Il peut encore être observé que l'appelante est de mauvaise foi lorsqu'elle prétend qu'elle voulait en réalité seulement une libération de l'obligation de travailler, impliquant qu'elle ne maîtrisât pas la distinction entre ces deux concepts. Elle ne peut pas être suivie, de toute évidence. En effet, comme l'appelante l'a démontré elle-même, dans son courrier du 13 mars 2020 adressé à l'intimée, elle discernait parfaitement la différence entre ces deux notions, évoquant d'une part les questions de licenciement (ordinaire/immédiat) et, d'autre part, indiquant expressément que « [...] *nous avons le plaisir de vous annoncer que nous vous libérons de votre obligation de travailler, sous déduction de tout solde de vacances et heures supplémentaires éventuels, ceci afin que*

vous puissiez entreprendre les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi ». D'ailleurs, dans le courrier du 2 mars 2020, elle a également mentionné sans équivoque la fin du contrat de travail et non de l'obligation de travailler, lorsqu'elle a écrit « *nous vous rendons attentive que votre contrat de travail terminé, rien ne vous autorise à disposer d'une clé du bureau* ». Partant, il y a lieu de retenir que l'appelante a résilié le contrat de travail avec effet immédiat.

Le grief est dès lors mal fondé.

4.

4.1 A titre subsidiaire, l'appelante plaide que si l'on devait retenir qu'il s'agissait bien d'un licenciement immédiat, il faudrait constater que le congé du 27 février 2020 a valablement été retiré avec l'accord de l'intimée. Elle se réfère en particulier à son courrier du 13 mars 2020, adressé à l'intimée en réponse au courrier de celle-ci du 4 mars 2020, indiquant qu'elle était disposée « *à bien plaisir, à renoncer au licenciement avec effet immédiat* ». Un accord serait ainsi intervenu afin que la résiliation avec effet immédiat soit annulée.

4.2 En l'espèce, la partie qui notifie une résiliation immédiate exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable, sous réserve d'une révocation par accord de parties, selon la doctrine, étant précisé qu'une invalidation unilatérale est de toute manière exclue. Or, l'appelante ne démontre pas qu'un tel accord soit intervenu.

En effet, par courrier du 4 mars 2020, l'intimée s'est opposé la résiliation avec effet immédiat, a fait valoir le caractère abusif de la résiliation et a contesté divers autres points de la lettre de licenciement. Elle a également impartit un délai au 13 mars 2020 à l'appelante pour revenir sur sa décision de licenciement avec effet immédiat, à défaut de quoi elle ferait valoir ses droits. Par courrier du 13 mars 2020, l'appelante a pris acte de la contestation et a exposé avoir fait un « *investissement* » dans la formation de l'intimée, correspondant à un investissement

financier, et a formulé d'autres griefs. Elle a également indiqué ce qui suit : « *Au vu de ce qui précède, toujours dans un but de conciliation, et sans reconnaissance d'une quelconque faute de notre part, nous sommes disposés, à bien plaisir, à renoncer au licenciement avec effet immédiat. Cela étant, compte tenu que votre démission contrevient aux conditions posées dans le contrat de travail qui nous lie, vous êtes tenue à la réparation du dommage que vous nous faites subir et notamment au remboursement intégral de l'investissement qu'a engendré votre formation de gestionnaire d'immeuble par 15'600 fr. dont vous nous devez prompt paiement [...]* ».

Il ressort de ce qui précède, comme l'ont relevé les premiers juges, que l'appelante semble mettre en balance diverses prétentions qu'elle émet contre l'intimée avec la renonciation anticipée du contrat et la contrepartie financière réclamée, ce qui ressort notamment de l'emploi du terme « *cela étant* » enchaînant l'une et l'autre question. Par ailleurs, l'appelante ne donne pas clairement son accord dans sa lettre, prévoyant également l'accord de l'intimée. Au contraire, le courrier indique « *nous sommes disposés à* », ce qui ne manifeste pas de volonté claire d'un accord, mais simplement que telle option pourrait être envisagée.

Quoi qu'il en soit, l'appelante ne plaide pas, et ne démontre pas, qu'un accord tendant à l'invalidation du congé serait intervenu.

Le grief est également infondé.

5. A titre encore plus subsidiaire, l'appelante soutient que s'il devait être retenu qu'un licenciement immédiat a été notifié et qu'il n'a pas valablement été retiré, il faudrait alors retenir l'existence d'un juste motif. Elle expose que le contrat de travail contient une clause prévoyant une durée minimale de trois ans, dès le 1^{er} mai 2019, avant de se transformer en un contrat de durée indéterminée. Ainsi, l'intimée, en se présentant au bureau le 27 février 2020 en présence d'une tierce personne non autorisée à accéder aux locaux, a violé ses obligations prévues à l'art. 321a al. 4 CO. Ce faisant, l'intimée a marqué sa volonté de

ne pas honorer ses obligations contenues dans le contrat, de sorte que le lien de confiance était immédiatement et définitivement anéanti. Dans ce contexte, un licenciement avec effet immédiat se justifiait.

L'appelante invoque désormais pour la première fois en appel un tel « juste motif » du congé, à savoir une prétendue perte de confiance engendrée par la résiliation des rapports de travail par l'intimée. Elle ne saurait être suivie, ne pouvant pas se prévaloir d'un autre motif que ceux précédemment indiqués et examinés par les premiers juges. De toute manière, il ressort clairement de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 *supra*) qu'un licenciement ordinaire ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat par la partie adverse.

Le grief doit être rejeté.

6.

6.1 En tout état de cause, l'appelante plaide que même si tous ses griefs devaient être rejetés, il faudrait considérer que l'indemnité allouée en vertu de l'art. 337c al. 3 CO est trop élevée, dans la mesure où l'intimée avait déjà résilié le contrat liant les parties et où la relation de travail avait manifestement favorisé son avenir professionnel. L'appelante soutient que, tout au plus dans ce cas, l'indemnité devrait correspondre à un mois de salaire.

6.2 A cet égard, le tribunal a estimé (pp. 31-32 du jugement) qu'il se justifiait d'allouer une indemnité correspondant à deux mois de salaire, eu égard notamment de la durée des rapports de travail, du fait que l'intimée avait bénéficié d'une formation dans le domaine immobilier qu'elle ne connaissait pas – même si l'appelante n'avait versé aucun montant auprès d'un tiers à ce titre –, ce qui lui avait permis de retrouver rapidement un emploi mieux rémunéré que celui auprès de l'appelante, de l'existence, depuis le début, de relations difficiles avec son employeuse, en particulier avec Y._____, du fait de leurs caractères difficiles, et du fait que la résiliation immédiate avait manifestement été une réaction injustifiée pour sanctionner la démission de l'intimée.

6.3 Statuant selon les règles du droit et de l'équité, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité (cf. consid. 3.2.3 *supra*). Or, en l'espèce, l'appelante n'expose aucunement en quoi le tribunal aurait violé ce large pouvoir d'appréciation, se contentant d'exposer sa propre appréciation de la situation. Ce grief doit être également écarté, les premiers juges ayant exposé en détail les diverses circonstances prises en compte pour la fixation de l'indemnité.

7.

7.1 Au vu de ce qui précède, l'appel est rejeté et le jugement est confirmé.

7.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, le litige portant sur un contrat de travail avec une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

7.3 L'intimée, qui n'a pas été invitée à se déterminer, n'a pas droit à des dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Flamur Redzepi (pour la F. _____),
- Me Michel Chavanne (pour R. _____),

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

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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 :