

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 16 mai 2018

---

Composition : M. ABRECHT, président  
Mme Merkli et M. Oulevey, juges  
Greffier : M. Steinmann

\*\*\*\*\*

**Art. 337 et 337c al. 1 CO ; art. 3 et 6 LEg**

Statuant sur l'appel interjeté par **J.**\_\_\_\_\_, à Préverenges, défenderesse, contre le jugement rendu le 19 juillet 2017 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **B.**\_\_\_\_\_, à Territet, demanderesse, et la **CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, Agence de la Riviera, à Vevey, intervenante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 19 juillet 2017, dont les motifs ont été envoyés aux parties le 23 novembre 2017, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a admis partiellement la demande formée le 11 novembre 2015 par la demanderesse B.\_\_\_\_\_ contre la défenderesse J.\_\_\_\_\_ (I), a dit que la défenderesse devait à la demanderesse immédiat paiement de la somme brute de 53'421 fr. 75, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 janvier 2015, sous déduction du montant alloué à l'intervenante Caisse cantonale de chômage sous chiffre III ci-dessous (II), a dit que la défenderesse devait à l'intervenante Caisse cantonale de chômage immédiat paiement de la somme de 24'795 fr. 95, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 janvier 2015 (III), a dit que la défenderesse devait à la demanderesse immédiat paiement de la somme brute de 16'720 fr., sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 janvier 2015 (IV), a dit que le jugement était rendu sans frais judiciaires (V), a arrêté l'indemnité d'office de Me Egli, conseil de la demanderesse, à 3'362 fr. (VI), a dit que la bénéficiaire de l'assistance judiciaire était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office mise à la charge de l'Etat (VII), a dit que la défenderesse devait verser à la demanderesse la somme de 3'362 fr. à titre de dépens (VIII), a dit qu'il n'était pas alloué de dépens entre l'intervenante Caisse cantonale de chômage et la défenderesse (IX) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (X).

En droit, les premiers juges ont notamment considéré que J.\_\_\_\_\_ avait échoué à démontrer l'existence de justes motifs de licenciement, de telle sorte que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de son employée B.\_\_\_\_\_ - intervenue le 23 janvier 2015, durant la grossesse de cette dernière - devait être considérée comme injustifiée, voire discriminatoire au sens de la LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1). En conséquence, ils ont retenu que J.\_\_\_\_\_ devait verser la somme de

53'421 fr. 75 à B.\_\_\_\_\_ au titre de ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avait pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO), sous déduction des cotisations sociales usuelles et de la somme de 24'795 fr. 95 qui lui avait été versée à titre d'indemnités de chômage, la Caisse cantonale de chômage étant subrogée dans les droits de l'employée à l'encontre de l'employeur à hauteur de ce montant. Les premiers juges ont en outre considéré qu'il convenait d'allouer à B.\_\_\_\_\_ une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à quatre mois de salaire, soit de 16'720 fr., sous déduction des cotisations légales et conventionnelles.

**B.** Par acte du 9 janvier 2018, J.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant, avec suite de frais et dépens, en substance à sa réforme en ce sens que la demande formée le 11 novembre 2015 par B.\_\_\_\_\_ soit rejetée, que les chiffres II à IV du dispositif soient en conséquence supprimés et le chiffre VIII modifié en ce sens que B.\_\_\_\_\_ doive lui verser la somme de 9'000 fr. à titre de dépens (II).

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

**1.** J.\_\_\_\_\_ est une société anonyme ayant pour but toutes activités dans le domaine des services aux enfants, en particulier l'exploitation d'une crèche-garderie, la fourniture de services de transports, d'alimentation à l'emporter, d'animations, d'activités pour les enfants et la vente de produits pour enfants et dont l'administratrice, avec signature individuelle, est T.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'administratrice).

L'exploitation d'une crèche est soumise à des règles très strictes tant en ce qui concerne le personnel que l'hygiène. Les crèches font régulièrement l'objet de contrôles de qualité de la part des inspecteurs de l'Office d'accueil de jour des enfants (ci-après : l'OAJE). Ces

contrôles sont faits sans aucune annonce, conformément à la loi, afin de s'assurer, notamment, que le personnel engagé s'occupe correctement des enfants. L'un des autres objectifs de ces visites surprises est de s'assurer que les locaux ne présentent aucun danger pour les enfants. En cas de violation des règles de sécurité ou d'hygiène, l'OAJE peut ouvrir une instruction contre la crèche, laquelle peut mener jusqu'à sa fermeture.

**2.** Par contrat-cadre de travail conclu au début du mois d'avril 2014, B.\_\_\_\_\_ a été engagée par J.\_\_\_\_\_ en qualité d'auxiliaire de l'enfance, à temps plein, pour une durée indéterminée, avec un temps d'essai de trois mois et un délai de congé de trois mois également, dès le 2 juin 2014 à 9h00, pour un salaire mensuel brut de 4'180 francs. Elle bénéficiait en outre d'une mesure d'allocation d'initiation au travail (AIT) jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2014.

A la même période, J.\_\_\_\_\_ a également engagé V.\_\_\_\_\_, en qualité d'éducatrice en fin de formation et R.\_\_\_\_\_, en qualité de responsable pédagogique.

Un plan de formation a été établi afin de suivre l'évolution de la formation de B.\_\_\_\_\_. Un entretien hebdomadaire devait avoir lieu avec sa supérieure hiérarchique, R.\_\_\_\_\_. Entendue en qualité de témoin en première instance, V.\_\_\_\_\_, qui était également au bénéfice d'une mesure AIT, a expliqué que R.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_ et elle-même avaient des réunions hebdomadaires mais que « c'était professionnel et pas pour la formation ». Quant à W.\_\_\_\_\_, compagnon de B.\_\_\_\_\_ au moment des faits, également entendu comme témoin en première instance, il a affirmé qu'il savait que B.\_\_\_\_\_ « avait des entretiens pour l'organisation de la journée mais pas dans le cadre de sa formation car elle n'avait pas vraiment de formation par rapport au programme de formation du chômage ».

**3.** Par courrier du 2 septembre 2014, signé par R.\_\_\_\_\_ et remis en mains propres à B.\_\_\_\_\_ le jour même, J.\_\_\_\_\_ a informé cette dernière du fait que sa période d'essai était prolongée jusqu'au 2

décembre 2014 inclus. Ce courrier ne précisait pas les raisons de cette prolongation.

V.\_\_\_\_\_ a indiqué n'avoir jamais entendu de remarques faites à B.\_\_\_\_\_ par rapport aux enfants. Elle a en revanche déclaré que des remarques lui avaient été faites par rapport au ménage, en relation avec les tâches à accomplir sur le deuxième site qui n'était alors pas exploité, soit l'espace réservé aux trotteurs et aux enfants plus grands. Elle n'a pas été en mesure de donner la fréquence à laquelle c'était arrivé, mais a précisé que « ce n'était en tout cas pas plein de fois ». Elle a également précisé qu'elle n'avait elle-même jamais fait de remarques à B.\_\_\_\_\_ quant à son travail. W.\_\_\_\_\_ a pour sa part indiqué que comme B.\_\_\_\_\_ avait un peu de peine avec le français, R.\_\_\_\_\_ « lui avait dit que ce n'était pas idéal vis-à-vis des parents car son français n'était pas suffisamment bon pour faire les rapports écrits aux parents et que ça ne faisait pas sérieux ».

**4.** J.\_\_\_\_\_ a engagé Z.\_\_\_\_\_ en qualité d'assistante socio-éducative à 100% dès le 5 septembre 2014, F.\_\_\_\_\_ en qualité d'éducatrice de l'enfance à 60% dès le 9 septembre 2014 et C.\_\_\_\_\_ en tant que stagiaire la semaine suivante. Début septembre 2014, R.\_\_\_\_\_ a licencié V.\_\_\_\_\_, puis elle a elle-même été licenciée, durant sa période d'essai, le 10 septembre 2014. Ensuite du départ de R.\_\_\_\_\_, c'est l'administratrice qui a repris la fonction de responsable pédagogique.

A la suite de ces événements, J.\_\_\_\_\_ a réduit le taux de travail de B.\_\_\_\_\_ à 50%. L'administratrice a alors demandé à B.\_\_\_\_\_ de s'occuper de son ménage privé à raison de trois jours par semaine. W.\_\_\_\_\_ a indiqué que cette dernière faisait le ménage privé de l'administratrice sauf erreur à raison de 50%, l'autre 50% étant consacré à la crèche. Entendue en première instance comme témoin, Z.\_\_\_\_\_ a confirmé que B.\_\_\_\_\_ se rendait quelques après-midi par semaine au domicile de l'administratrice et a précisé qu'il « n'y avait pas vraiment besoin d'elle à la crèche », car la crèche venait d'ouvrir et qu'il y avait peu d'enfants, qui n'étaient pas tous inscrits à plein temps.

**5.** Par courrier du 8 décembre 2014, B.\_\_\_\_\_ a reçu un avertissement, signé par l'administratrice, dont les termes sont les suivants :

« Par la présente, je vous confirme les observations verbales qui vous ont été faites à plusieurs reprises concernant votre inobservation des règles.

En effet, le 5 et le 8 décembre 2014, vous n'avez pas respecté (sic) la (sic) cahier des charges du nettoyage de la crèche J.\_\_\_\_\_.

Ces agissements constituent un manquement à vos obligations. De plus, un tel comportement est préjudiciable au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affectée.

En conséquence, je me vois dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement.

Nous espérons que ce courrier engendrera des changements dans votre comportement et que de tels faits ne se renouvelleront plus.

Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre encontre. »

Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a confirmé que, malgré tous les efforts entrepris pour former B.\_\_\_\_\_, cette dernière n'avait pas fait suffisamment de progrès, qu'au contraire la situation avait empiré, notamment s'agissant des tâches ménagères au sein de la crèche, et que lorsque l'administratrice avait fait remarquer à B.\_\_\_\_\_ qu'une table de change dans l'espace des trotteurs n'avait pas été correctement nettoyée, cette dernière lui avait répondu qu'elle estimait l'avoir suffisamment nettoyée. Z.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir personnellement entendu l'administratrice reprocher à B.\_\_\_\_\_ à une reprise de ne pas avoir nettoyé la salle des trotteurs, qui même si elle n'était pas encore ouverte avait été utilisée une fois par une stagiaire qui y était allée avec des enfants. Elle a également confirmé que B.\_\_\_\_\_ lui avait rapporté un matin avoir déclaré à l'administratrice que si celle-ci n'était pas contente d'elle, elle pouvait la licencier.

**6.** Par courrier du 16 décembre 2014, remis en mains propres le jour même, J.\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail de B.\_\_\_\_\_ et l'a

libérée de ses obligations professionnelles avec effet au 27 février 2015. Ce courrier ne mentionne aucun motif particulier.

A mi-janvier 2015, B.\_\_\_\_\_ a appris qu'elle était enceinte et que la date de la conception de son enfant était située au début du mois de décembre 2014. Elle l'a immédiatement annoncé à l'administratrice.

B.\_\_\_\_\_ a également pris contact par téléphone avec son Office régional de placement, afin de débiter la procédure en vue de bénéficier de l'assurance-chômage, compte tenu de la résiliation de son contrat de travail intervenue le 16 décembre 2014. C'est à cette occasion qu'elle a appris que la résiliation avait été donnée en temps inopportun, compte tenu du fait qu'elle était alors déjà enceinte. Le lendemain, elle a sollicité un entretien avec l'administratrice, afin de lui indiquer que le chômage n'interviendrait pas par le biais d'indemnités et qu'il lui était demandé de contester son licenciement, lequel était intervenu en temps inopportun.

**7. a)** Par courrier du 23 janvier 2015, remis en mains propres le jour même, J.\_\_\_\_\_ a fait part de ce qui suit à B.\_\_\_\_\_ :

« Comme indiqué lors de notre entretien de ce jour, nous sommes malheureusement contraints de vous confirmer votre licenciement avec effet immédiat.

Un avertissement vous a déjà été signifié pour avoir laissé, le 2 septembre 2014, un bébé de 5 mois seul et sans surveillance sur la table à langer, soit à 1 mètre 50 du sol, en violation du protocole des changes et des instructions claires dont vous disposiez à ce sujet.

Malgré cet avertissement, vous avez récidivé le 9 décembre 2014 en plaçant un enfant de 8 mois dans une chaise haute sans l'attacher. Cette nouvelle imprudence fautive, par laquelle vous avez une fois de plus fait prendre un risque gravissime à un enfant, vous a valu un ultime avertissement avec menace de résiliation de nos rapports de travail pour faute grave.

Hier, malgré deux avertissements et contrairement aux règles élémentaires de sécurité, vous avez une nouvelle fois placé un enfant de 8 mois dans la chaise haute sans l'attacher.

Cette nouvelle violation est d'autant plus grave que, suite à votre licenciement ordinaire du 16 décembre dernier, interdiction vous

avait été faite de porter des enfants, interdiction que vous avez donc également violée.

Compte tenu de la gravité de la situation et de votre incapacité à respecter des instructions destinées à prévenir tout accident, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible.

Pour éviter toute ambiguïté, il vous est précisé que le présent licenciement intervient sans préavis ni indemnité de licenciement. »

Par courrier du 27 janvier 2015, B.\_\_\_\_\_ a contesté son licenciement avec effet immédiat, ainsi que les faits reprochés dans la correspondance du 23 janvier 2015. Le 5 février 2015, elle a adressé à J.\_\_\_\_\_ un courrier par lequel elle a offert ses services et réclamé le paiement du salaire du mois de janvier 2015.

**b)** Entendue comme témoin en première instance, C.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'à deux reprises, B.\_\_\_\_\_ n'avait pas attaché les enfants dans les chaises hautes. Elle a précisé qu'elle n'était pas présente mais que cela lui avait été rapporté par ses collègues Z.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, lorsqu'elle était revenue sur son lieu de travail. A la suite du premier événement, ces dernières l'auraient également informée du fait que B.\_\_\_\_\_ ne devait plus porter les enfants et l'auraient chargée de leur signaler si elle le faisait malgré l'interdiction. Selon ce témoin, B.\_\_\_\_\_ « faisait donc juste de la présence et regardait les enfants ». C.\_\_\_\_\_ a indiqué n'avoir en revanche pas eu connaissance d'autres problèmes concernant la qualité du travail de B.\_\_\_\_\_ et ne pas avoir le souvenir d'avoir assisté personnellement à des remarques de ses collègues et/ou de l'administratrice à l'attention de cette dernière. Elle a cependant ajouté qu'il était exact que B.\_\_\_\_\_ faisait le ménage à la crèche et que ses collègues lui avaient rapporté qu'elle avait laissé des produits toxiques à la portée de mains des enfants. Elle a toutefois précisé qu'elle n'était présente personnellement ni à ce moment-là, ni lorsque l'administratrice s'en serait plainte à B.\_\_\_\_\_.

Le témoin Z.\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que R.\_\_\_\_\_ avait signifié à B.\_\_\_\_\_ qu'il fallait mettre les produits de nettoyage en hauteur et non à la portée des enfants, en indiquant que c'était la deuxième fois que cela n'avait pas été fait. Z.\_\_\_\_\_ a précisé à ce

propos que les produits toxiques avaient été laissés par terre en septembre 2014 et que ce manquement n'avait plus été constaté par la suite. Elle a en outre indiqué qu'à deux reprises, B.\_\_\_\_\_ n'avait pas attaché un enfant dans une chaise haute, la première fois en décembre 2014 en présence de l'une de ses collègues et la deuxième fois au mois de janvier 2015 en sa présence. Elle a précisé qu'il s'agissait dans les deux cas du même enfant, soit d'un enfant d'environ sept mois, que lorsqu'elle était entrée dans la pièce, celui-ci bougeait dans sa chaise et que c'était ainsi qu'elle avait remarqué qu'il n'était pas attaché. Elle a déclaré en avoir fait la remarque à B.\_\_\_\_\_. Z.\_\_\_\_\_ a relevé que cette situation était très dangereuse car les enfants pouvaient tomber rapidement, qu'il s'agissait d'un métier avec de grosses responsabilités où l'on ne pouvait pas se permettre d'erreur, estimant que « l'enfant aurait pu tomber et être tétraplégique aujourd'hui ». Z.\_\_\_\_\_ a en outre déclaré qu'à la suite de l'avertissement du 8 décembre 2014, il n'y avait pas vraiment eu d'amélioration dans le comportement de B.\_\_\_\_\_; elle a précisé qu'elle n'était pas tranquille, qu'il fallait toujours vérifier si les enfants étaient bien attachés dans les poussettes et s'il n'y avait pas des produits d'entretien qui traînaient. Elle a indiqué que le licenciement du 16 décembre 2014 avait été fait d'un commun accord entre l'administratrice et B.\_\_\_\_\_; elle a précisé avoir eu un entretien préalable avec cette dernière, lors duquel elle lui avait dit, s'agissant du nettoyage et du fonctionnement de la crèche, qu'il s'agissait d'une structure collective, que « ce n'était pas comme à la maison, qu'il y avait des critères en terme d'hygiène », ainsi que des contrôles effectués par les autorités sanitaires, ce que B.\_\_\_\_\_ avait compris. Z.\_\_\_\_\_ a encore déclaré que depuis qu'il avait été observé qu'elle ne les attachait pas toujours, B.\_\_\_\_\_ n'était plus autorisée à porter ou à changer les enfants et n'était là que pour aider et surveiller ceux-ci, par exemple lorsqu'il s'agissait d'aller répondre à la porte. Interpellée sur la date à laquelle un enfant aurait été laissé non attaché par B.\_\_\_\_\_ pour la seconde fois, Z.\_\_\_\_\_ a confirmé que c'était au mois de janvier 2015, sans pouvoir donner une date précise. Elle a précisé que c'était à ce moment que la direction s'était dit « que ce n'était plus possible, que c'était trop dangereux » et que le

licenciement avec effet immédiat était donc intervenu ensuite de ce deuxième évènement.

Quant au témoin F.\_\_\_\_\_, elle a notamment déclaré que B.\_\_\_\_\_ n'était pas vraiment éducatrice mais qu'elle était là pour surveiller les enfants. Elle a confirmé qu'au mois de décembre 2014, elle avait constaté que B.\_\_\_\_\_ n'avait pas attaché, au moment du repas, un enfant âgé de 6 à 9 mois dans une petite chaise haute qui ne le tenait que jusqu'à la taille. Elle a déclaré avoir été choquée, car l'enfant était tout petit et pouvait, s'il tombait, se faire vraiment très mal, voire devenir tétraplégique selon la manière dont il aurait pu tomber. Elle a indiqué qu'au mois de janvier 2015, alors qu'elle était en vacances, il y avait eu un autre évènement lors duquel B.\_\_\_\_\_ n'avait pas attaché un enfant dans une chaise haute. Elle a encore précisé qu'elle avait entendu dire qu'avant le début de son activité au sein de la crèche, il y avait eu des problèmes de produits toxiques qui avaient été laissés dans la salle au lieu d'être rangés, précisant que cela lui avait été rapporté par Z.\_\_\_\_\_.

Interrogée comme partie en première instance, B.\_\_\_\_\_ a en outre déclaré ce qui suit :

« Pour revenir sur l'épisode du mois de janvier, je reconnais ne pas avoir attaché l'enfant sur sa chaise haute, tout en précisant que j'étais présente à côté de lui en permanence pendant qu'il prenait son repas. C'est F.\_\_\_\_\_ qui m'a fait la remarque et qui m'a dit que j'aurais dû l'attacher. Je conteste qu'il y ait eu une autre fois où j'aurais omis d'attacher un enfant sur une chaise haute. Je précise que c'est la chaise haute IKEA. On ne m'a jamais dit que je n'avais pas le droit de porter les enfants. »

**8. a)** Pour le mois de janvier 2015, J.\_\_\_\_\_ a versé à B.\_\_\_\_\_ un montant de 2'810 fr. 60, correspondant à un salaire brut de 3'204 fr. 65.

**b)** B.\_\_\_\_\_ a accouché le 30 août 2015.

**c)** La Caisse cantonale de chômage a versé à B.\_\_\_\_\_ les montants de 16'400 fr. pour la période du 26 janvier au 30 août 2015 et

de 11'080 fr. 35 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 31 mars 2016, soit un montant net total de 27'480 fr. 35.

**9. a)** Le 12 juin 2015, B.\_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation à l'encontre de J.\_\_\_\_\_. Aucun accord n'ayant pu être trouvé lors de l'audience de conciliation, une autorisation de procéder lui a été délivrée le 11 août 2015.

**b)** Par requête en intervention du 10 novembre 2015, la Caisse cantonale de chômage a en substance conclu à ce qu'elle soit subrogée à B.\_\_\_\_\_ dans ses droits à l'encontre de J.\_\_\_\_\_, à concurrence du montant versé et à verser à B.\_\_\_\_\_ à titre d'indemnités de chômage pour la période du 26 janvier 2015 au 31 mars 2016, avec intérêts à 5% dès le 26 janvier 2015 (II), et que J.\_\_\_\_\_ soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant ainsi subrogé (III et V), étant précisé que ce montant s'élevait provisoirement à 16'400 fr. pour les indemnités payées du 26 janvier 2015 au 30 août 2015 (IV).

**c)** Par demande du 11 novembre 2015, B.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que J.\_\_\_\_\_ lui doive immédiat paiement de la somme de 25'080 fr. à titre d'indemnité pour résiliation discriminatoire immédiate injustifiée (I), respectivement des sommes de 12'540 fr., 41'800 fr. et 3'471 fr. 35, sous déduction des cotisations sociales à verser aux assurances concernées, avec intérêts à 5% l'an dès le 23 janvier 2015 (II à IV), et de la somme de 10'000 fr. à titre de tort moral (V).

Par réponse du 17 mars 2016, J.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Par déterminations du 18 octobre 2016, B.\_\_\_\_\_ a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande.

Par déterminations du 1<sup>er</sup> novembre 2016, la Caisse cantonale de chômage a indiqué persister dans les conclusions prises dans « sa requête en intervention du 20 avril 2016 », laquelle ne figure pas au dossier.

**d)** Les parties, assistées de leurs conseils respectifs, et l'intervenante ont été entendues à l'audience de jugement du 26 avril 2017. A cette occasion, l'intervenante a précisé ses conclusions en ce sens que le montant réclamé au titre des indemnités de chômage versées a été porté à 27'338 fr., comprenant les sommes de 16'400 fr. pour la période du 26 janvier au 30 août 2015 et de 11'080 fr. 35 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 31 mars 2016. Il a également été procédé à l'audition des témoins V.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_, C.\_\_\_\_\_, Z.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, ainsi qu'à l'interrogatoire en qualité de partie de B.\_\_\_\_\_ et de l'administratrice. A cet égard, il y a lieu de rappeler que W.\_\_\_\_\_ était le compagnon de B.\_\_\_\_\_ au moment des faits, alors que C.\_\_\_\_\_, Z.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ étaient encore employées de J.\_\_\_\_\_ au jour de leur audition, de sorte que leur témoignage doit être apprécié avec réserve.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [Loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la

motivation  
al. 1 CPC).

(art.

311

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile, compte tenu des fêtes judiciaires hivernales (art. 145 al. 1 let. c et 146 al. 1 CPC), par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 1 et les références citées).

**3.**

**3.1** L'appelante fait valoir que les premiers juges auraient constaté certains faits de manière inexacte.

**3.2**

**3.2.1** Elle soutient que le premier incident lors duquel l'intimée a omis d'attacher un enfant dans sa chaise haute aurait eu lieu non pas le 9 décembre 2014 comme retenu dans le jugement entrepris, mais à une date indéterminée se situant après le licenciement ordinaire du 16 décembre 2014 et avant que l'intimée l'informe de sa grossesse au milieu du mois de janvier 2015. Elle en conclut qu'il ne serait pas surprenant qu'elle ait renoncé à donner un avertissement écrit à l'intimée, dès lors que les rapports de travail étaient voués à prendre fin.

**3.2.2** En l'espèce, dans sa lettre de résiliation immédiate des rapports de travail du 23 janvier 2015, l'appelante fait elle-même référence à la date du 9 décembre 2014, s'agissant de la première fois où l'intimée aurait omis d'attacher un enfant dans une chaise haute. L'appelante soutient que l'indication de cette date résulterait d'une erreur de plume. Elle n'apporte toutefois pas le moindre élément susceptible de le démontrer. Les différents témoins entendus à ce propos n'ont notamment pas été en mesure de préciser la date exacte à laquelle cet évènement avait eu lieu, F.\_\_\_\_\_ et Z.\_\_\_\_\_ ayant uniquement indiqué qu'il s'était produit au mois de décembre 2014, sans plus amples précisions. Dans ces circonstances, c'est la date du 9 décembre 2014, que l'appelante a elle-même indiquée concernant la survenance de cet incident, qui sera retenue. Il n'y a dès lors pas lieu de modifier l'état de fait dans le sens qu'elle requiert.

### **3.3**

**3.3.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il n'était pas établi que l'intimée aurait omis d'attacher un enfant dans une chaise haute une deuxième fois, en l'occurrence au mois de janvier 2015. Elle se fonde à cet égard sur le témoignage de Z.\_\_\_\_\_, lequel aurait, selon elle, été confirmé involontairement par l'intimée lorsqu'elle a été interrogée en qualité de partie à l'audience de jugement.

**3.3.2** En l'espèce, il ressort certes du procès-verbal de cette audience que lors de son interrogatoire, l'intimée s'est référée au mois de janvier 2015 s'agissant de l'unique épisode lors duquel elle admet avoir oublié d'attacher un enfant dans sa chaise haute. Elle a toutefois indiqué que F.\_\_\_\_\_ était présente à cette occasion et lui aurait fait une remarque. Or F.\_\_\_\_\_ a confirmé que c'était au mois de décembre 2014 qu'elle avait personnellement constaté que l'intimée n'avait pas attaché un enfant dans sa chaise, précisant qu'elle était en vacances au mois de janvier 2015, au moment où, selon l'appelante, ce même incident aurait eu lieu pour la seconde fois. Dans ces circonstances, il apparaît qu'à l'audience de jugement, l'intimée - qui a contesté qu'il y ait eu une

deuxième fois où elle aurait omis d'attacher un enfant sur une chaise haute - faisait référence à l'épisode survenu le 9 décembre 2014, en présence de F.\_\_\_\_\_, et non à celui du mois de janvier 2015 relaté par Z.\_\_\_\_\_. Pour le surplus, c'est à raison que les premiers juges ont apprécié le témoignage de Z.\_\_\_\_\_ avec retenue, dans la mesure où ce témoin était employé de l'appelante au moment de son audition. En définitive, le grief soulevé par l'appelante s'avère infondé.

### **3.4**

**3.4.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les circonstances dans lesquelles l'enfant n'avait pas été attaché dans la chaise haute n'avaient pas suffisamment été établies pour retenir que l'intimée aurait commis une faute grave. Elle se réfère à cet égard aux déclarations faites par les témoins Z.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_.

**3.4.2** En l'espèce, force est de constater que les déclarations faites par les deux témoins prénommés ont été retranscrites correctement dans le jugement entrepris. Pour le surplus, en tant qu'elle relève du droit, la question de l'appréciation de la gravité de la faute de l'intimée sera traitée lors de l'examen du caractère justifié ou non du licenciement (cf. *infra* consid. 4). Le grief de l'appelante est dès lors infondé, en tant qu'il porte sur la constatation inexacte des faits.

## **4.**

**4.1** L'appelante invoque une violation du droit par les premiers juges, arguant que le licenciement immédiat signifié le 23 janvier 2015 aurait dû être considéré comme justifié au sens de l'art. 337 CO.

### **4.2**

**4.2.1** Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Le congé immédiat prévu par cette disposition peut donc intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-

ci. Ainsi, l'employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d'un ou d'une salarié(e), alors qu'une résiliation ordinaire serait frappée de nullité (cf. art. 336c al. 2 CO). Dans une telle hypothèse, il appartient toutefois au juge de se montrer vigilant lors de l'appréciation des circonstances à l'appui de la résiliation immédiate, car l'art. 337 CO ne saurait être utilisé par l'employeur comme un prétexte pour détourner la rigueur des règles protectrices posées en matière de licenciement ordinaire (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.1 et les références citées).

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1 b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 3.1), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3).

Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement

(ATF 130 III 213 consid. 3.1). On ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). En l'absence d'avertissement préalable, l'employeur ne peut pas invoquer des manquements de moindre importance pour soutenir que leur accumulation aurait peu à peu réduit puis rompu le lien de confiance et rendu la situation intenable (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail Code annoté*, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 1.32 ad art. 337 CO et les références de jurisprudence cantonale citées). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement. Le travailleur doit savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur (TF 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in *Revue suisse de jurisprudence [RSJ]* 2006 p. 2014 ; Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.33 ad art. 337 CO).

Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c).

L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance (ATF 123 III 86 consid. 2b). Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 93 II 18).

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

**4.2.2** L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant

s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est mère. Le caractère apparemment discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale (TF 4A\_395/2010 du 25 octobre 2010, consid 5.1 et les références citées).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Dans le cas où le travailleur y parvient, le fardeau de la preuve est renversé et il appartiendra alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., 2014, pp. 886 et 887).

#### **4.3**

**4.3.1** En l'espèce, l'appelante fonde le licenciement immédiat litigieux en particulier sur le fait que l'intimée aurait, la veille dudit licenciement, omis d'attacher un enfant dans une chaise haute. Dans la mesure où l'intimée le conteste, et dès lors que seule Z.\_\_\_\_\_ a affirmé avoir participé à cet évènement, il est douteux que celui-ci ait été établi à satisfaction, le témoignage de Z.\_\_\_\_\_ devant être apprécié avec réserve, compte tenu de ses liens avec l'appelante, dont elle était l'employée au moment de son audition.

Quoi qu'il en soit, l'on ne dispose pas d'assez d'éléments pour qualifier cet incident de suffisamment grave pour justifier à lui seul un licenciement immédiat. On ignore en effet les circonstances dans lesquelles l'enfant aurait été laissé dans sa chaise sans être attaché, notamment si l'intimée ou un autre employé était en train de le nourrir et se trouvait donc à proximité de lui, de même que le type de chaise dont il s'agissait, notamment sa hauteur ou la présence ou non d'une tablette limitant le risque de chute en avant. Or de tels éléments - qu'il incombait

à l'appelante d'établir – apparaissent indispensables pour apprécier les éventuels risques encourus par l'enfant et, partant, le degré de la faute que l'appelante reproche à l'intimée. A cet égard, on ne saurait se contenter, comme le prétend l'appelante, de l'appréciation subjective de Z.\_\_\_\_\_ quant à la dangerosité de l'évènement. C'est également en vain que l'appelante soutient que le fait que l'intimée aurait violé à cette occasion l'interdiction qui lui aurait été faite de porter un enfant justifierait son licenciement immédiat. Tout d'abord, on peut à nouveau douter qu'il soit suffisamment prouvé qu'une telle interdiction aurait été donnée, celle-ci étant contestée par l'intimée et confirmée en définitive uniquement par C.\_\_\_\_\_ et Z.\_\_\_\_\_, dont les témoignages doivent être appréciés avec réserve compte tenu de leur statut d'employées de l'appelante au moment de leur audition. Quoi qu'il en soit, le fait pour une employée de crèche d'avoir porté à une occasion un enfant après que son employeur lui en avait fait l'interdiction ne constitue pas une faute grave au point de justifier un licenciement immédiat. Au vu de ce qui précède, même en admettant qu'il fût établi, on ne saurait considérer le seul incident du mois de janvier 2015 comme un juste motif au sens de l'art. 337 CO.

**4.3.2** L'appelante soutient en outre que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée serait justifiée par le fait qu'avant le mois de janvier 2015 déjà, celle-ci aurait violé de manière répétée et gravement les normes de sécurité, mettant ainsi en danger l'intégrité des enfants.

Dans sa lettre de licenciement immédiat, l'appelante invoque d'abord le fait que l'intimée aurait laissé, le 2 septembre 2014, un bébé de cinq mois seul et sans surveillance sur la table à langer. Comme l'ont relevé les premiers juges, cela n'a toutefois pas été établi durant l'instruction. En effet, ni la lettre du 2 septembre 2014 prolongeant le temps d'essai de l'intimée, ni le courrier d'avertissement du 8 décembre 2014 ne font aucune allusion à des soucis de sécurité avec les enfants ; en outre, aucun des témoins entendus en première instance n'a mentionné un tel évènement, le seul témoin qui travaillait pour l'appelante à cette date, soit V.\_\_\_\_\_, ayant au contraire indiqué n'avoir jamais entendu de remarques faites à l'intimée par rapport

aux enfants, mais uniquement par rapport au ménage. L'appelante n'invoque d'ailleurs plus cet incident en appel, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Quant au deuxième incident mentionné dans la lettre de licenciement immédiat – soit le fait que l'intimée ait placé le 9 décembre 2014 un enfant de 8 mois dans une chaise haute sans l'attacher –, il a été confirmé par F. \_\_\_\_\_ et admis par l'intimée. Il n'est toutefois pas établi que cet évènement aurait donné lieu à un avertissement clair de l'appelante, permettant à l'intimée de comprendre la menace d'un renvoi immédiat en cas de récurrence. La lettre de résiliation du 23 janvier 2015 indique certes qu'un tel avertissement aurait été donné mais cela n'a toutefois pas été prouvé. L'appelante n'a notamment produit aucun avertissement écrit faisant référence à cet évènement. En outre, aucun des témoins n'a confirmé ni qu'un tel avertissement écrit aurait été donné ni que l'intimée aurait été avertie oralement des éventuelles conséquences que son comportement pourrait avoir sur son emploi s'il devait se reproduire. En l'absence d'avertissement, on ne saurait considérer le licenciement immédiat comme étant justifié, même en admettant que l'intimée aurait oublié d'attacher un enfant sur sa chaise haute à deux reprises.

C'est également en vain que l'appelante se prévaut du fait que l'intimée aurait laissé à la portée des enfants des produits de nettoyage toxiques pour justifier le congé litigieux. Seule Z. \_\_\_\_\_ – dont le témoignage doit être apprécié avec retenue – a indiqué avoir assisté à un tel incident, précisant qu'il n'avait eu lieu qu'à une seule occasion, en septembre 2014. Il n'y a en revanche jamais été fait allusion par écrit, que ce soit dans la lettre d'avertissement du 8 décembre 2014, dans le courrier de résiliation ordinaire du contrat de travail du 16 décembre 2014 ou dans le courrier de licenciement immédiat du 23 janvier 2015. Dès lors que cet incident serait survenu environ quatre mois avant le congé litigieux et qu'il n'a pas donné lieu à un avertissement, il ne saurait constituer, même en lien avec les autres éléments du dossier, un juste motif de résiliation immédiate.

**4.3.3** Au regard de l'ensemble des circonstances – et dès lors qu'il convient de faire preuve de circonspection, le congé litigieux ayant été donné seulement quelques jours après que l'intimée eut informé l'appelante de sa grossesse et des conséquences juridiques que cela entraînait, soit la nullité du congé ordinaire signifié le 16 décembre 2014 –, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que la résiliation avec effet immédiat du 23 janvier 2015 était injustifiée, respectivement qu'elle était discriminatoire au sens de la LEg.

**5.** Au vu de ce qui précède – et dans la mesure où l'appelante ne fait valoir aucun grief à l'encontre des différents montants alloués par les premiers juges du fait du caractère injustifié et discriminatoire de la résiliation –, l'appel doit être rejeté, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement entrepris confirmé.

Dès lors que l'appelante succombe, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 964 fr. 50 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à sa charge (art. 106 al. 1 CPC), le solde de l'avance de frais, par 964 fr. 50, devant lui être restitué.

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

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

**I.** L'appel est rejeté.

**II.** Le jugement est confirmé.

**III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 964 fr. 50 (neuf cent soixante-quatre francs et cinquante centimes), sont mis à la charge de l'appelante.

**IV.** L'avance de frais payée par l'appelante J.\_\_\_\_\_ lui est restituée à concurrence de 964 fr. 50 (neuf cent soixante-quatre francs et cinquante centimes).

**V.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Tony Donnet (pour J.\_\_\_\_\_),
- Me Cédric Matthey (pour B.\_\_\_\_\_),
- la Caisse cantonale de chômage

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

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).

Le greffier :