

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 mai 2019

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Oulevey, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 8 CC ; 337 al. 1, 337c et 337d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **G.**_____, à Etoy, défenderesse, contre le jugement rendu le 3 mai 2018 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **S.**_____, à St-Prex, demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 3 mai 2018, dont les considérants ont été adressés aux parties le 17 octobre 2018, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a dit que la défenderesse G._____ devait à la demanderesse S._____ immédiat paiement d'un montant brut de 50'666 fr. 40 dont à déduire les charges sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 mai 2016, sous déduction du montant alloué à la Caisse cantonale vaudoise de chômage selon ch. IV (I), a dit que la défenderesse G._____ devait à la demanderesse S._____ immédiat paiement d'un montant brut de 7'778 fr. 15, dont à déduire les charges sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 mai 2016 (II), a dit que la défenderesse G._____ devait à la demanderesse S._____ immédiat paiement d'un montant net de 5'091 fr. 55, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 mai 2016 (III), a dit que la défenderesse G._____ devait à la Caisse cantonale vaudoise de chômage immédiat paiement d'un montant net de 9'449 fr. 40, avec intérêt à 5% l'an dès le 10 octobre 2016 (IV), a fixé les frais et dépens (V à VII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VIII).

En droit, appelés à statuer sur une action en paiement introduite par S._____ (ci-après : la demanderesse ou l'intimée) en raison de son licenciement immédiat par son ancien employeur G._____ (ci-après : la défenderesse ou l'appelante) qu'elle considérait comme injustifié, les premiers juges ont tout d'abord considéré que les rapports de travail entre les parties n'étaient pas soumis à la convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le Canton de Vaud, mais que seules les règles du CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) trouvaient application. Ils ont ensuite retenu, en substance, que si, lors de l'entretien du 4 mai 2016 - faisant suite à une dégradation de l'ambiance au travail et à la présence de grandes tensions entre S._____ et deux autres employés -, la demanderesse avait quitté la réunion en claquant la porte et en faisant une déclaration portant sur une éventuelle

démission - qui n'était pas même établie -, l'employeur ne pouvait objectivement et de bonne foi pas comprendre, au vu du contexte particulier, que l'intimée entendait quitter son emploi. Partant, il ne s'agissait pas d'un abandon d'emploi au sens de l'art. 337d CO.

S'agissant de l'argument subsidiaire de la défenderesse selon lequel le congé immédiat qu'elle avait donné le 13 mai 2016 était justifié par le comportement de la demanderesse lors de l'entretien du 4 mai 2016, les premiers juges ont considéré que, compte tenu de l'ambiance professionnelle très tendue dans laquelle cet entretien s'inscrivait et de l'état de fragilité psychologique de la demanderesse lié à ce contexte particulier et attesté médicalement, l'altercation intervenue ce jour-là ne pouvait pas constituer un juste motif de licenciement. Le tribunal a également retenu que, contrairement à ce que prétendait la défenderesse, il n'y avait pas non plus de justes motifs pour licencier avec effet immédiat la demanderesse en raison de divulgations d'informations confidentielles à des tiers, lesquelles n'étaient d'ailleurs pas établies par les deux attestations produites.

Faisant application des art. 324a al. 1, 335c al. 1, 336c al. 1 let. b et 337c al. 1 CO, le tribunal a considéré que la demanderesse avait droit à l'entier de son salaire des mois de mai à novembre 2016, ainsi qu'au pro rata de son treizième salaire calculé de janvier à novembre 2016, sous déduction d'une somme déjà versée en mai 2016, soit à un montant total brut de 50'666 fr. 40, dont à déduire les charges sociales usuelles.

Le tribunal a ensuite retenu que la défenderesse avait échoué à établir les vacances prises par la demanderesse pour les années 2013 à 2015 et qu'en l'absence d'autres éléments, il y avait lieu de se fonder sur les allégations de cette dernière, dont il ressortait qu'elle n'avait aucun solde de vacances non prises pour cette période. S'agissant de l'année 2016, il fallait réduire le droit aux vacances en raison de l'incapacité de travail de l'intéressée supérieure à un mois, en application de l'art. 329b

al. 2 CO, de sorte qu'au final, l'indemnité de vacances s'élevait à un montant brut de 7'778 fr. 15, dont à déduire les charges sociales usuelles.

Enfin, les premiers juges ont alloué à la demanderesse une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO équivalente à un mois de salaire brut, compte tenu de la responsabilité partielle de la demanderesse dans la fin des relations contractuelles, de la longue durée des rapports de travail et du fait que celle-ci avait longtemps donné entière satisfaction à la défenderesse.

B. Par acte du 19 novembre 2018, G._____ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par la demanderesse au pied de sa demande du 11 octobre 2016 soient rejetées, subsidiairement à son annulation et au renvoi du dossier de la cause à l'autorité de première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants, et plus subsidiairement à la réforme des chiffres II et III du dispositif du jugement en ce sens qu'aucun montant à titre de vacances ou à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat ne soit dû à S._____. L'appelante a produit un lot de pièces sous bordereau.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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

1. La défenderesse G._____ est une PME familiale d'environ dix employés qui est active dans la vente, l'entretien et le dépannage de chauffages. D.P._____ en est l'associé gérant avec signature individuelle.

2. a) Par contrat du 1^{er} septembre 2005 prenant effet à cette même date, la demanderesse S._____, née le [...] 1957, a été engagée à 50% au sein de la défenderesse en qualité d'employée de commerce. Elle était en charge de tous les aspects administratifs de la société. Elle gérât

notamment les vacances des employés de la société, dont ses propres jours de congé. Dans ce contexte, elle a elle-même établi son contrat ainsi que les deux autres conclus entre les parties les 1^{er} janvier 2014 et 1^{er} janvier 2016.

Les chiffres 3 et 4 du contrat de travail du 1^{er} septembre 2005 avaient la teneur suivante :

« 3. Engagement au 1^{er} septembre 2005.

4. Le présent engagement est soumis à une période d'essai de 3 mois, conformément aux dispositions du Code du Travail, qui régiront nos rapports pendant ladite période. Cette période d'essai pourra être renouvelée d'un commun accord pour une durée d'un mois supplémentaire. Après expiration de la période d'essai, chaque partie pourra rompre le présent contrat dans les conditions fixées par le Code du Travail ou la convention collective applicable. »

Les chiffres 1 et 2 du contrat de travail du 1^{er} janvier 2014 étaient quant à eux libellés ainsi :

« 1. Vous travaillez chez nous depuis le 1^{er} septembre 2005 à 50%. Vous êtes engagée au sein de l'entreprise en qualité d'assistante à 100% dès le 1^{er} janvier 2011. Le présent contrat est valable dès le 1^{er} janvier 2014. (...).

2. Votre salaire net mensuel sera de Frs. 5'300.-, incluant les frais de repas de Frs. 500.--. Vous aurez 5 semaines de vacances annuelles, dont la grande partie sera prise en été, en accord avec vos collègues. »

Les chiffres 1, 2, 3, 4, 7 et 9 du contrat de travail du 1^{er} janvier 2016 avaient la teneur suivante :

« 1. Vous êtes engagée au sein de l'entreprise en qualité d'assistante de direction et responsable RH dès le 1^{er} janvier 2016. (...).

2. Votre salaire brut mensuel est de Frs. 6'605,70. Il est versé le 26 de chaque mois.

3. En fin d'année, vous recevrez un treizième salaire. Ce montant pourra être versé en deux fois, soit la première partie en juin et la deuxième partie en décembre.

4. Engagement au 01.01.2016. Le présent contrat annule le précédent.

7. Vous avez droit à 30 jours ouvrables de vacances par année. Les jours de vacances vont varier en fonction de l'âge.

9. Le présent engagement est soumis à une période d'essai de 3 mois, conformément aux dispositions du Code du Travail, qui régiront nos rapports pendant ladite période. Après expiration de la période d'essai, le délai de résiliation est régi par la CCT. »

b) La convention collective de travail de la ferblanterie, de la couverture, de l'installation sanitaire, du chauffage, de la climatisation et de la ventilation dans le canton de Vaud (ci-après : CCT) a été conclue entre l'Association vaudoise des installateurs de chauffage et ventilation (ci-après : AVCV), la Fédération vaudoise des Maîtres ferblantiers, appareilleurs et couvreurs et le syndicat UNIA. Cette CCT a été étendue par Arrêté du 19 septembre 2012.

Par courriel du 29 juin 2017, l'AVCV a confirmé à la défenderesse qu'elle était soumise à la CCT pour tout le personnel d'exploitation (ouvriers) uniquement. Elle a précisé que le personnel d'administration (bureau) n'y était quant à lui pas soumis. Par courriel du 4 juillet 2017, l'AVCV a précisé que la défenderesse n'était pas membre de son association patronale.

3. a) L'évolution de l'ambiance au travail

Au début des rapports de travail, la demanderesse s'épanouissait dans son travail et donnait satisfaction à son employeur. Elle a débuté son activité administrative pour la défenderesse quelques mois après le lancement de la société. Puis, depuis 2005, la société s'est agrandie et transformée. En 2008, B.P._____, frère de D.P._____, a notamment été engagé par la défenderesse.

Le personnel administratif a par la suite été renforcé. Dès septembre 2014, C.P._____, soit l'épouse de D.P._____, a commencé à travailler au sein de l'entreprise. Elle en est devenue l'associée avec signature individuelle. A noter que, dans le cadre d'un conflit familial, C.P._____ a été giflée par B.P._____, son beau-frère, au travail, ce qui s'est su.

Le 15 novembre 2015, la petite amie de B.P._____, C._____, a également été placée par le chômage au sein de la défenderesse, sur demande de B.P._____. Elle était sous la responsabilité de la demanderesse, qui est devenue sa formatrice.

Selon la défenderesse, la demanderesse n'aurait pas apprécié ces changements, ce que les témoins Q._____ et C.P._____ ont en substance confirmé. La défenderesse a allégué que cette situation de « perte de monopole » aurait été mal perçue par la demanderesse, qui aurait alors eu des relations très compliquées avec les autres employés et plus particulièrement avec C._____. Elle aurait adopté un comportement de plus en plus directif et déplacé avec ses collègues, créant ainsi des tensions et une ambiance de travail difficile, ce que les témoins Q._____, B.P._____ et [...] ont en substance confirmé.

S'agissant de la position de la demanderesse, si celle-ci a admis avoir critiqué les compétences de ses collègues et particulièrement de C._____, elle a cependant allégué n'avoir aucunement senti de « perte de monopole » à l'arrivée de C.P._____. C'est même elle qui aurait demandé que cette dernière travaille davantage dans la société. Selon la demanderesse, la présence de C.P._____ évitait entre autres que D.P._____ et son frère B.P._____ continuent à en venir aux mains devant les locaux de la société et s'insultent à l'intérieur de l'entreprise.

Les premiers juges ont retenu « en toute hypothèse », malgré des versions diamétralement opposées, que l'ambiance au travail était devenue très tendue au fil du temps.

b) La situation avec C._____ et C.P._____

Au mois de mars 2016, ayant surpris C._____ qui fouillait dans le téléphone de D.P._____, la demanderesse a demandé à être relevée de la charge de formatrice. Elle a en outre proposé des mots de passe sur son ordinateur pour garder toute confidentialité de la

défenderesse. Les époux D.P. _____ ont ensuite occupé C. _____ à des tâches simples.

La demanderesse a produit des messages WhatsApp échangés avec C.P. _____ dont il résulte que cette dernière la soutenait. Elle y relatait tant la distance que B.P. _____ et Q. _____ mettaient avec elle - ceux-ci ne lui parlant pas ou « pas gentiment » - que les erreurs dans le travail de C. _____.

Après le déménagement de l'entreprise le 12 avril 2016, C.P. _____ a repris à sa charge la formation de C. _____.

Par courrier du 29 avril 2016 signé par D.P. _____ pour la défenderesse, C. _____ a été licenciée. B.P. _____ a alors conclu que le licenciement de sa petite amie C. _____ était imputable à la demanderesse, ce qui n'a pas amélioré le climat de travail général.

c) La problématique de la divulgation d'informations par la demanderesse

aa) La défenderesse a allégué qu'il avait été reproché à plusieurs reprises à S. _____ de divulguer à de tierces personnes extérieures à la société des informations confidentielles, erronées et nuisibles à son image et qu'un avertissement oral avait déjà été donné à la demanderesse en décembre 2015 à cet égard, ce qui a été confirmé par C.P. _____.

La demanderesse a toujours affirmé qu'elle n'avait pas « divulgué » d'informations propres à l'entreprise, ce que le témoin [...] a confirmé pour ce qui le concernait.

bb) Par attestation du 11 mai 2017, [...], qui s'est présentée comme fournisseur de matériel pour la défenderesse, a notamment indiqué qu'il avait eu des contacts avec la demanderesse « pour [s]es passages de livraisons ou par téléphone » et que celle-ci lui avait parlé de

sujets qui ne la concernaient pas du tout. Elle a cité, à titre d'exemples, « les incompétences de ses collègues, le dysfonctionnement de l'entreprise, la vie privée de Madame et Monsieur D.P._____, ainsi que son manque de motivation dans son travail au sein de la société G._____ ».

Le 22 mai 2017, [...], qui s'est présenté comme agissant en tant que représentant dans une entreprise Suisse spécialisée dans le commerce de fourniture, a attesté que la demanderesse avait tenu « des propos pour le peu diffamatoires » concernant son employeur à de nombreuses reprises lors de ses visites au bureau ou de ses appels téléphoniques à la défenderesse. La demanderesse aurait utilisé des expressions telles que « la société de mon patron va mal », « l'entreprise ne paie pas ses factures » ou encore « l'entreprise a une très mauvaise organisation ».

4. a) L'entretien du 4 mai 2016 et les événements qui l'ont suivi

aa) Le 4 mai 2016, à 11h30, D.P._____, agissant au nom de la défenderesse, a convoqué la demanderesse, Q._____ et B.P._____.

Les parties divergent sur le motif et le déroulement de cet entretien. La demanderesse a soutenu que l'entrevue du 4 mai 2016 avait pour but de traiter les problèmes de B.P._____ et de Q._____, dont le comportement envers elle était devenu inacceptable. La défenderesse a allégué quant à elle que depuis début 2016, C.P._____ avait constaté qu'une certaine distance s'était installée entre la demanderesse et d'autres employés et qu'elle avait alors décidé de convoquer B.P._____, Q._____ et la demanderesse afin de faire le point sur le comportement de cette dernière, d'une part, ainsi que pour permettre aux trois collaborateurs d'exposer les raisons de leur apparente mésentente, d'autre part.

L'entretien a finalement eu lieu dans les locaux de la défenderesse en présence de D.P._____, C.P._____, B.P._____.

Q._____ et de la demanderesse. La réunion a commencé par la déclaration suivante de D.P._____ : *« j'ai remarqué qu'il y a beaucoup de tensions entre vous, maintenant réglez vos comptes, vous avez la parole »*.

Selon la défenderesse, il a ensuite été demandé à B.P._____ et à Q._____ d'expliquer pour quelles raisons ils semblaient rencontrer des difficultés dans leur relation avec la demanderesse. Ces derniers ont alors exposé que la demanderesse leur parlait extrêmement mal depuis de nombreuses semaines et qu'elle se permettait de leur donner des ordres dans des circonstances et avec un ton qu'ils jugeaient déplacés. La défenderesse a ajouté que lorsqu'il avait été proposé à la demanderesse de répondre à ces critiques, cette dernière s'était violemment emportée, estimant qu'elle n'avait pas à justifier son comportement, qu'elle s'en était également violemment prise aux autres collaborateurs présents et qu'elle les avait largement injuriés. La demanderesse n'aurait alors pas hésité à déclarer *« je n'ai plus envie de bosser avec une bande de connards et de trous du cul »* et elle aurait alors quitté la salle. La défenderesse a allégué finalement qu'après être allée chercher quelques affaires sur son bureau, la demanderesse avait simplement déclaré *« je m'en vais immédiatement, je démissionne »*, ce que les témoins C.P._____, B.P._____ et Q._____ ont confirmé en précisant qu'elle l'avait dit à plusieurs reprises, et que la demanderesse avait alors quitté les locaux en fermant la porte d'entrée avec une telle rage que la double vitre publicitaire s'était brisée, entraînant également des dégâts sur une boîte aux lettres.

La défenderesse a également produit en première instance un document écrit de la main de la demanderesse qui aurait été retrouvé déchiqueté dans la poubelle de cette dernière après son départ le 4 mai 2016. Ce document avait la teneur suivante (*sic*) :

« N'est vraiment pas possible !!!

Il y a une fin à toutes ces histoires ?

J'ai déjà bloqué pourtant C._____, B.P._____ et Q._____...

Il faut aussi bloquer tous les [...] ??

Faut qu'on arrête de respirer pour avoir la paix ? »

La demanderesse a allégué quant à elle que lors de cette séance, elle avait été prise à partie sans aucune protection de son employeur face à des agressions verbales fleuries et des accusations fallacieuses et calomnieuses, qu'elle s'était sentie menacée dans son intégrité physique, qu'elle avait eu peur car elle ne se sentait plus en sécurité au travail et qu'elle avait dit que si ça continuait elle serait obligée de démissionner. Elle a exposé que sans réponse ni réaction de son employeur, elle avait alors quitté les lieux à 11h45, dignement, sans scandale ni aucun mauvais geste envers le matériel, précisant toutefois que la vitre de la porte s'était cassée quand le courant d'air l'avait refermée derrière elle.

bb) Par certificat médical du même jour, soit du 4 mai 2016, le Dr [...], spécialiste FMH en médecine interne au Centre [...], a indiqué que la demanderesse était en arrêt de travail à 50% dès cette date et à 100% du 5 au 11 mai 2016 inclus.

La demanderesse a produit devant le tribunal des messages (SMS) échangés le 4 mai 2016 avec « D.P._____ » dont le contenu est le suivant :

« 4 mai 2016 15h35 (ndr : message de D.P._____ :)

S._____, vu ton comportement et ton abandon de ton poste de travail de ce matin, je te prie de me ramener avant 17h30, les clefs bureau et Boite aux lettres, je tiens compte de ta démission sur le champ, un courrier te sera adressé dans ce sens là.

(ndr : réponse de S._____ :) 4 mai 16.02. je suis en arrêt maladie. Une éventuelle demission orale n a (sic) aucune valeur juridique. »

Quelques heures plus tard, la demanderesse a adressé par SMS à son employeur une photographie floue d'un certificat médical.

La demanderesse a fait valoir que par l'entremise du gendarme H._____, agissant en tant qu'ami commun, la défenderesse lui avait demandé si elle comptait revenir travailler. Sur ce point, le témoin H._____ a déclaré ce qui suit : *« J'ai un vague souvenir, je ne serais pas*

capable de répondre dans l'absolu mais il me semble que oui ». Il a ensuite ajouté : *« Pour répondre à Me Emmanuel Hoffmann, je confirme que j'ai proposé mes bons offices le 4 mai 2016. J'avais effectivement eu un contact téléphonique et avais proposé mes bons offices pour aider ces deux personnes que j'apprécie vu le conflit qui est arrivé contre toute attente. »*

Le 13 mai 2016, la défenderesse a reçu une copie d'un certificat médical, document qui avait apparemment fait l'objet de la photographie floue reçue quelques jours plus tôt.

Par courriel du même jour adressé à la défenderesse, la demanderesse a écrit ce qui suit (*sic*) :

« Faisant suite au téléphone avec M. H. _____, je vous informe que je réintégrerai mon poste de travail des la fin de mon arrêt médical.

Cet Arrêt médical, qui n'est pas anodin, a été provoqué par les violentes altercations, depuis quelques mois, de la part de trois de mes collègues qui n'ont pas une attitude très correcte. Cela m'a beaucoup affectée et ma santé s'en est ressentie.

Je vous donnerai des nouvelles dès que mon médecin aura donné son feu vert. (...). »

Par courrier du 13 mai 2016 également, la défenderesse, a indiqué à la demanderesse notamment ce qui suit :

« (...)

J'accuse réception ce jour de ton certificat médical que tu m'as envoyé.

*Si je suis navré d'apprendre que tu es malade, mais je t'informe que, vu ta démission immédiate de la société le 4 mai dernier, tu n'as plus à me donner (*sic*) ce genre d'information.*

Sans nouvelles de ta part depuis ta décision de quitter la société, je te confirme avoir décidé d'accepter ta démission, bien que les formes, comme souvent avec toi, étaient critiquables.

Je profite toutefois de cette occasion pour te rappeler que, si je t'avais convoquée le 4 mai, c'était suite à la découverte que tu continuais à divulguer, à des tierces personnes extérieures à la société, des informations confidentielles et qui plus est sont erronées, nuisibles à notre image.

Pourtant un avertissement t'avait déjà été donné pour ces mêmes raisons en décembre 2015. Le 4 mai écoulé tu as également été confrontée à certains employés qui se sont plaints à plusieurs reprises de ton comportement inadéquat à leur rencontre.

Si, en cours de discussion, tu as indiqué aux personnes présentes dont moi que tu ne souhaitais pas continuer ton activité pour la société et que tu démissionnais avec effet immédiat, les injures que tu as adressées aux personnes présentes étaient, là encore, totalement inacceptables.

Enfin la vitre publicitaire de l'entrée ainsi que la boîte aux lettres, que tu as abimé (sic) en quittant la société te seront facturées car, ce geste était, là encore, délibéré de ta part.

Je clos ici ces quelques constatations et que pour toutes ces raisons, je n'entends pas remettre en cause ta démission.

Un décompte ne manquera pas d'être effectué prochainement au jour de ton départ.

(...).

*Enfin, dès lors que ton envoi de certificat médical soulève des questions, je t'informe que, si par impossible tu envisage (sic) de revenir sur ta décision, la présente vaudrait **alors licenciement immédiat**. (ndr : en gras et souligné dans le texte)*

Vu les événements, vu le ton, il n'est en effet pas envisageable de recommencer une collaboration.

(...). »

Par courrier de son conseil du 1^{er} juin 2016 adressé à la défenderesse, la demanderesse a notamment contesté la lettre du 13 mai 2016.

cc) Le 14 septembre 2016, le Dr [...] a établi l'attestation suivante :

« Le soussigné, au titre de médecin-traitant, est en mesure d'attester que Mme S. _____, [...]1957

1° a dû être traitée spécifiquement du 27.06.13 au 10.12.13 pour des symptômes psychiques devant être mis en lien direct avec un milieu professionnel déstabilisant.

2° doit être traitée spécifiquement depuis le 04.05.2016 pour une récurrence de l'affection de 2013 provoquée par une ambiance de travail et des relations professionnelles perturbantes. Elle a dû être protégée en l'extrayant de son entreprise pour raisons médicales.

3° Mme S. _____ n'était plus en état de continuer à exercer une activité normale à partir du 04.05.16 en raison de symptômes anxieux et de dépression.

4° il existait une sensation d'injustice, d'incompréhension par rapport à des changements dans les rapports interpersonnels, une crainte permanente, des troubles du sommeil et de l'appétit - avec perte de poids -, une diminution nette de la concentration et de la mémoire ainsi qu'une tendance à se refermer et d'éviter les contacts avec autrui. »

b) La problématique de la porte et de la boîte aux lettres

Par attestation non datée, la société [...] a indiqué que la vitre de la porte d'entrée de la route d' [...] avait été cassée car la porte avait tapé violemment dans les boîtes aux lettres, qu'une intervention d'urgence avait été effectuée le 13 mai 2016 pour sécuriser la vitre et que le remplacement définitif avait eu lieu en date du 27 mai 2016.

La défenderesse a en outre produit des photographies de la porte vitrée et de la boîte aux lettres, ainsi que trois factures datées respectivement des 27 mai, 30 mai et 10 juin 2016 et portant sur le remplacement des autocollants sur la porte d'entrée (356 fr. 40), de la vitre cassée (525 fr. 95) et d'une boîte aux lettres abîmée (631 fr. 80).

La demanderesse n'a finalement pas contesté que la bise n'était peut-être pas la seule responsable de ce dommage matériel.

5. a) Il ressort des certificats médicaux produits que la demanderesse a été en arrêt maladie jusqu'au 22 août 2016 non inclus.

Au vu du détail des mouvements de compte de la demanderesse, celle-ci a perçu de la défenderesse, à titre de salaire, 5'514 fr. 40 en janvier 2016, 5'469 fr. 95 en février et en mars 2016 et 5'700 fr. 60 en avril 2016.

Il est admis par la demanderesse que, conformément au contrat, les éventuelles heures supplémentaires qu'elle annonçait étaient systématiquement payées en sus du salaire à la fin de chaque mois et que c'était pour cette raison que le salaire net qui lui était versé était variable.

La demanderesse n'a pas perçu d'indemnité perte de gain depuis le mois de mai 2016. Par courrier du 6 décembre 2017, [...] a confirmé que sa police d'assurance avait été annulée pour non-paiement de la prime au 6 avril 2016 par la défenderesse.

Le décompte de salaire suivant a été établi par la défenderesse pour le mois de mai 2016 :

<i>« Salaire jusqu'au 4 mai midi</i>	:	<i>Frs. 825.60</i>
<i>Solde vacances 2015/0.3jours</i>	:	<i>Frs. 64.15</i>
<i>Vacances 2016/12 jours</i>	:	<i>Frs. 2'642.30</i>
<u><i>13^{ème}</i></u>	:	<u><i>Frs. 2'201.90</i></u>
<i>TOTAL</i>	:	<i>Frs. 5'733.95</i>
<u><i>Salaire net</i></u>	:	<u><i>Frs. 4'794.35</i></u>
<i>Dédommagement abandon de poste</i>		
<i>¼ du salaire</i>	:	<i>Frs. 1'651.45</i>
<i>Déduction factures</i>	:	<i>Frs. 1'514.15</i>
<i>Boîte aux lettres, porte d'entrée, autocollants publicitaires</i>		
<i>TOTAL versé au 10.06.2016</i>	:	<i>Frs. 1'628.75</i> »

b) S'agissant des vacances de la demanderesse, il est admis que celle-celle-ci n'en a pas pris en 2016. Pour les années 2013 à 2016, la défenderesse a produit quatre courriels au nom de la demanderesse envoyés à C.P. _____ le 21 juin 2017 et dont l'objet est le suivant : « calendrier de S. _____ ». Est joint à chaque courriel un calendrier portant chacun sur une année de 2013 à 2016 et intitulé : « calendrier de S. _____ ». Il ressort de ce calendrier des périodes intitulées « vacances ». La défenderesse a également produit une note manuscrite de la demanderesse faisant état de vacances et d'heures supplémentaires entre 2013 et 2015.

6. Le 22 août 2016, la demanderesse s'est inscrite à l'ORP de [...] en tant que demandeuse d'emploi à 100% et a présenté une demande d'indemnité de chômage.

Son gain assuré s'élevait à 6'992 fr. et son indemnité journalière correspondait à 225 fr. 55 brut.

Il ressort des décomptes des mois d'août à octobre 2016 que la Caisse cantonale de chômage a versé à la demanderesse un montant net de 4'988 fr. pour la période du 22 août au 31 octobre 2016 (août : 0 fr. ; septembre : 811 fr. 15 ; octobre : 4'176 fr. 85). Pour le mois de novembre 2016, il ressort du décompte produit par la Caisse que celle-ci a versé à la demanderesse un montant net de 4'461 fr. 40.

A l'audience de jugement, la demanderesse a produit un nouveau contrat de travail datant du 17 novembre 2016 avec une entrée en fonction le 1^{er} décembre 2016 à 100%.

7. a) Par demande du 11 octobre 2016, la demanderesse, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 17 août 2016, a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

« **Préalablement :**

I. Ordonner production des pièces requises et impartir après leur production un délai à la demanderesse pour préciser ses conclusions.

II. Prendre acte qu'en tous cas de figure, la demanderesse limitera ses conclusions à Fr. 100'000.- pour respecter la compétence ratione valoris du Tribunal de céans.

Principalement :

III. Dire que G. _____ est débitrice de Madame S. _____ d'une somme brute à chiffrer après production des pièces requises en main de la partie adverse, correspondant à la somme nette de Fr. 63'868.22, avec intérêt à 5% du 13 mai 2016.

IV. Dire que G. _____ est débitrice de Madame S. _____ de la somme nette correspondant à 6 mois de salaire brut (à chiffrer précisément après production des pièces requises en main de la partie adverse ; montant en

l'état arrêté à 6 mois de salaire net, soit Fr. 33'232.20) - avec intérêt à 5% du 13 mai 2016. »

b) Par requête en intervention du 4 novembre 2016, la Caisse cantonale de chômage a pris les conclusions suivantes :

« A la forme

I. Admettre la présente requête en intervention.

Au fond

Principalement

II. Dire et constater que l'intervenante est subrogée à la partie demanderesse dans ses droits, y compris le privilège légal que cette dernière détient à l'encontre de la partie défenderesse, ce à concurrence du montant de 4'988 fr. (quatre mille neuf cents quatre-vingt-huit francs) avec intérêt à 5% dès le 21 octobre 2016, représentant les indemnités de chômage (en net) versées à la partie demanderesse pour la période du 22 août 2016 au 31 octobre 2016 ; le montant correspondant aux indemnités de chômage qui devront être versées pour la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2016, soit approximativement 13'533 fr., étant réservé ;

III. Condamner la partie défenderesse au paiement immédiat en main de l'intervenante de la somme de 4'988 fr. avec intérêt à 5% dès le 22 août 2016 ;

IV. Débouter la partie défenderesse de toutes ses conclusions ;

V. Condamner la partie défenderesse en tous frais judiciaires et dépens.

Subsidiairement

VI. Acheminer l'intervenante à prouver par toutes voies de droit utiles la réalité des faits énoncés dans les présentes. »

c) Par réponse du 17 février 2017, la défenderesse a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« Sur la Requête en intervention de la [...] (sic):

I. La défenderesse s'en remet à justice sur le principe de l'intervention de la CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE à la présente procédure ;

II. Les conclusions prises par la CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE dans sa Requête en intervention du 4 novembre 2016 sont intégralement rejetées.

Sur la Demande de S. _____:

III. Les conclusions prises par S. _____ dans sa Demande du 11 octobre 2016 sont intégralement rejetées. »

d) Par réplique du 22 mars 2017, la demanderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse soit reconnue sa débitrice de la somme de 100'000 fr., avec intérêt à 5% dès le 13 mai 2016.

e) Par duplique du 12 juillet 2017, la défenderesse a confirmé les conclusions prises dans sa réponse du 17 février 2017 et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises à l'appui de la réplique du 22 mars 2017.

f) Par déterminations du 9 octobre 2017, la demanderesse a confirmé la conclusion prise dans sa réplique.

g) Par courrier du 18 octobre 2017, la Caisse cantonale de chômage a souhaité élargir sa demande en ce sens que le montant de sa subrogation était porté de 4'988 fr. à 9'449 fr. 40, compte tenu des indemnités de chômage qui avaient été versées à son assurée pour le mois de novembre 2016.

h) Une audience de plaidoiries finales s'est tenue en date du 17 avril 2018 en présence des parties, assistées de leurs conseils respectifs. Personne ne s'est présenté pour la Caisse cantonale de chômage. A cette occasion, la demanderesse a précisé le poste des vacances en ce sens qu'il s'élevait à 18'663 fr. 30 brut, treizième inclus. Pour le poste relatif aux salaires des mois de mai à décembre 2016, elle a expliqué que le montant s'élevait à 46'239 fr. 90 jusqu'au mois de novembre 2016 et qu'il convenait d'ajouter la différence sur décembre entre le salaire mensuel brut et la pièce produite à l'audience, ce qui donnait 1'205 fr. 70. Elle a également exposé que la part au treizième salaire de janvier à novembre 2016 se montait à 6'055 fr. 22 et que le solde de la part au treizième salaire pour le mois de décembre 2016, compte tenu du nouvel emploi, se montait à 100 fr. 47. Elle a fait valoir que le total était alors de 53'601 fr. 29.

i) Les premiers juges, qui ont procédé à l'audition de plusieurs témoins - dont les déclarations ont été résumées et intégrées au présent état de fait dans la mesure de leur utilité à la procédure d'appel -, n'ont retenu qu'avec circonspection les dépositions de [...], [...], Q. _____ et [...], compte tenu du lien familial entre la première et la demanderesse et du lien professionnel entre les trois autres et la défenderesse. Les magistrats ont par ailleurs indiqué qu'il y avait lieu de faire preuve d'une retenue particulière s'agissant du témoin [...], qui avait montré une certaine animosité envers la demanderesse lors de son témoignage. Ils ont précisé qu'ils ne tiendraient pour probantes les déclarations de ces divers témoins que si elles étaient corroborées par d'autres éléments de preuve. C'est avec la même retenue que le tribunal a apprécié les témoignages de B.P. _____ et de C.P. _____, au vu de leurs liens professionnels avec la défenderesse en tant qu'employés de celle-ci et de leurs rapports familiaux avec D.P. _____ en tant que, respectivement, frère et épouse.

j) Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été expédié aux parties le 3 mai 2018 pour notification. La défenderesse, par son conseil, en a requis la motivation en temps utile.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est d'au moins 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel 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 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf.).

2.2 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées).

En l'occurrence, l'appelante a produit, outre une pièce de forme, des extraits internet de la définition et des synonymes du mot

« hypocrite ». Ces pièces sont irrecevables, dès lors qu'elles auraient pu être produites dans le cadre de la procédure de première instance. Elles sont de toute manière sans pertinence sur le sort de la cause.

3. L'appelante soutient que son droit à la preuve selon l'art. 8 CC aurait été violé, en ce sens que les preuves auraient été appréciées de manière inégalitaire, le premier juge ayant écarté de façon inadmissible des faits allégués qui ressortaient non seulement des déclarations de témoins, mais également d'autres éléments au dossier.

L'art. 8 CC ne régit cependant pas l'appréciation des preuves, de sorte qu'il ne dicte pas au juge comment forger sa conviction (Colombini, Code de procédure civile. Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 1.3 ad art. 152 CPC et réf. citées). Le moyen sera examiné au regard de la conformité de l'appréciation des preuves aux éléments du dossier.

4.

4.1 L'appelante soutient que l'intimée aurait démissionné, respectivement abandonné son emploi lors de l'entretien du 4 mai 2016. Elle fait valoir que l'intention de l'intéressée de quitter définitivement son poste serait confirmée par les témoignages de C.P._____, de B.P._____ et de Q._____ que les premiers juges ne pouvaient pas écarter pour le seul motif qu'ils émanaient d'employés, ces témoignages étant au demeurant corroborés par le message WhatsApp de l'intimée du même jour.

4.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu. Dans ce cas, le

contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b ; ATF 126 III 375 consid. 2e/aa).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1; TF 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3).

Il n'y a pas abandon d'emploi lorsque, après une violente altercation avec son employeur, le travailleur quitte brusquement son travail, en emportant du matériel et des affaires personnelles et en déclarant qu'il ne reviendra plus et que, dans les jours suivants, il revient en exprimant l'intention de trouver un arrangement comportant la reprise de travail. Dans un tel cas, le comportement du travailleur doit être relativisé ; en raison de l'excitation, de l'emportement et de la colère, l'employeur ne peut raisonnablement pas considérer être en présence d'une décision définitive de son employé de ne plus reprendre le travail (TF 7 décembre 1999, JAR 2000 p. 227). Il en va de même lorsque, à la

suite d'une altercation avec le chef de l'entreprise, l'employé restitue ses clés avant de revenir le jour même sur le chantier après qu'un collègue est allé le chercher (TF 4A 337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3; Wyler/Heinzer, Droit du travail, Berne 2014, 3^e éd., p. 614).

4.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que, compte tenu du lien étroit entre les témoins C.P._____, B.P._____ et Q._____ et l'appelante (professionnel pour ce dernier et professionnel et familial pour les deux premiers), ainsi que des tensions existant entre l'intimée et B.P._____ et Q._____, ces seuls témoignages ne suffisaient pas pour retenir que l'intimée avait démissionné de manière claire. Cette appréciation des preuves ne prête pas le flanc à la critique. En effet, les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge pourra ne retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (CACI 31 mars 2017/133).

Quant au message (SMS) du même jour dont se prévaut également l'appelante, il n'établit pas davantage une intention définitive de mettre fin aux relations de travail. Il exprime uniquement qu'une « éventuelle » démission orale n'aurait aucune valeur juridique, l'intéressée précisant par ailleurs qu'elle était en arrêt maladie. Enfin, le message déchiqueté retrouvé dans la poubelle de l'intimée exprime certes la colère de cette dernière, mais il n'établit pas une volonté définitive de mettre fin aux relations de travail.

Comme les premiers juges l'ont retenu, il apparaît que l'entretien du 4 mai 2016 faisait suite à une dégradation de l'ambiance et à la présence de grandes tensions entre l'intimée et B.P._____ et Q._____ et que des altercations verbales sont intervenues entre les personnes présentes, l'intimée quittant la réunion en claquant la porte et consultant immédiatement un médecin. Conformément à la jurisprudence précitée, une éventuelle déclaration de démission - qui n'est pas même établie - devrait être relativisée, celle-ci relevant d'une réaction émotionnelle à la suite d'un entretien difficile ; dans ces circonstances

équivoques, il incombait à l'employeur de mettre l'intimée en demeure de reprendre son travail, d'autant que cette dernière n'avait pas remis les clés à son employeur au moment de son départ, ces clés ayant été réclamées par ce dernier dans son SMS de l'après-midi du 4 mai 2016. L'appelante semblait bien en être consciente, puisque le témoin H._____, gendarme ami commun des parties, a – certes sans être très affirmatif – relaté qu'il lui semblait que l'appelante lui avait demandé le jour même si l'intimée comptait revenir travailler. Par ailleurs, l'intimée a envoyé à son employeur, toujours le 4 mai 2016, une photographie du certificat médical de son médecin attestant de son arrêt maladie, ce qui tend à démontrer qu'elle ne considérait pas que le contrat de travail avait pris fin, comme l'atteste d'ailleurs le courriel du 13 mai 2016 qu'elle a adressé à l'appelante, indiquant qu'elle réintégrerait son poste de travail dès la fin de son arrêt médical.

Dans ces circonstances, l'employeur ne pouvait objectivement et de bonne foi pas comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Le moyen est donc infondé et doit être rejeté.

5.

5.1 Subsidiairement, l'appelante soutient que le congé immédiat qu'elle a donné le 13 mai 2016 serait justifié. Elle se fonde sur le comportement de l'intimée lors de l'entretien du 4 mai 2016, notamment sur les injures proférées, ainsi que sur les accusations erronées et autres rumeurs qu'elle répandait et qui avaient déjà fait l'objet d'avertissements.

5.2 En vertu de l'art. 337 al. 1, 1^e phr., CO, les parties au contrat de travail peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Mesure exceptionnelle, une telle résiliation doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité (ATF 137 III 303 consid.

2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 116 II 145).

Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 précité consid. 4.2).

Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1). 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). 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^e éd., 2010, n. 1.32 ad art. 337 CO et les réf. cit.). 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).

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; ATF 75 II 329 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. 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. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique. On peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités ; ATF 130 III 28 consid. 4.4).

Il y a lieu par ailleurs de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que

l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2).

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, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

5.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'entretien du 4 mai 2016 s'inscrivait dans une ambiance professionnelle très tendue et que, compte tenu du contexte particulier dans lequel cet entretien avait eu lieu et de l'état de fragilité psychologique de l'intimée lié à ce contexte et attesté médicalement, l'altercation intervenue ce jour-là ne pouvait pas constituer un juste motif de licenciement. Cette appréciation peut être confirmée. Les termes qui ont pu être utilisés ne sont pas établis, les témoignages étant insuffisants à cet égard pour les raisons déjà indiquées et l'intimée faisant valoir pour sa part qu'elle aurait fait l'objet d'agressions verbales fleuries. Quant au fait d'avoir, sous l'effet de la colère, claqué violemment la porte, qui a été cassée, il ne constitue pas non plus un juste motif de licenciement, ce geste pouvant s'expliquer par le contexte particulier de l'entretien.

S'agissant de la divulgation d'informations confidentielles à des tiers, les premiers juges ont retenu qu'elle n'était pas démontrée par les deux attestations produites, établies plus d'un an après le départ de l'intimée de la société et constitutives de témoignages écrits. Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. La jurisprudence tend à

considérer qu'un témoignage écrit ne constitue pas l'un des moyens de preuve exhaustivement prévus à l'art. 168 CPC et qu'en tout état de cause, sa valeur probante est relative et qu'il y a lieu de tenir compte du fait qu'il est rédigé en vue d'un procès (Colombini, op. cit. n. 5 ad art. 169 CPC et réf. citées). En l'espèce, à supposer que l'on puisse en tenir compte, de telles attestations, établies en vue de la procédure une année après le licenciement – sans qu'elles indiquent dans quelles circonstances et à quel moment les informations litigieuses auraient été données, ni quand les personnes concernées en auraient fait part à l'employeur –, n'ont guère de force probante, d'autant qu'elles sont infirmées par le témoignage [...], qui a déclaré que pour ce qui le concernait, l'intéressée n'avait pas divulgué des informations propres à l'entreprise.

A cela s'ajoute que l'appelante n'établit pas à quel moment elle aurait eu connaissance de cette divulgation. Elle fait valoir qu'elle aurait convoqué l'intimée le 4 mai 2016, à la suite de la découverte du fait que cette dernière continuait à divulguer des informations confidentielles et nuisibles à son image, sans toutefois le démontrer. Il apparaît en effet que, même à suivre les témoignages des autres personnes présentes, l'entretien a porté sur les difficultés relationnelles entre B.P._____, Q._____ et l'intimée et non sur la divulgation d'informations. L'appelante échoue ainsi dans la preuve d'une réaction dans le court délai de réflexion admis par la jurisprudence.

Quoi qu'il en soit, le contenu des divulgations présenté n'apparaît pas comme un manquement particulièrement grave permettant un licenciement sans avertissement préalable. Or, comme le retiennent les premiers juges, sans que cela prête le flanc à la critique, l'avertissement oral prétendument donné en 2015 n'est attesté que par le seul témoignage de C.P._____, qui, compte tenu du lien tant professionnel que personnel de ce témoin avec le patron de l'entreprise, ne peut pas être considéré comme suffisant à en établir l'existence.

L'appel est dès lors également infondé sur ce point.

6. L'appelante soutient encore que l'intimée aurait pris toutes ses vacances. Elle se prévaut en particulier de la pièce 60, soit d'un calendrier outlook qui aurait été établi par l'intimée elle-même.

Les premiers juges ont retenu que cette pièce, constituée de quatre courriels qui auraient été envoyés par l'intimée à C.P. _____ le 21 juin 2017, auxquels était joint pour chaque courriel un calendrier portant chacun sur une année de 2013 à 2016 et intitulé « calendrier de S. _____ », n'établissait pas les vacances prises, dès lors que l'intimée, prétendument expéditrice, ne travaillait plus dans l'entreprise depuis plus d'une année. Comme ce n'était pas l'intimée qui avait transmis ces calendriers à C.P. _____, il n'était pas possible de déterminer si la teneur de ceux-ci correspondait effectivement au calendrier des vacances de l'intimée. Les magistrats ont ajouté que l'on ne pouvait pas davantage se fonder sur l'attestation manuscrite de l'intimée (pièce 107), celle-ci étant peu claire et ne permettant pas de déterminer l'entier des vacances prises, notamment pour 2013 et 2015. En l'absence de preuves, il y avait lieu de se baser sur les allégués de l'intimée.

L'appelante ne conteste pas de manière motivée ces considérations topiques, se bornant à alléguer que les pièces étayeraient ses dires. La recevabilité de l'appel sur ce point est douteuse. Quoi qu'il en soit, l'appréciation des pièces par les premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. Elle est par ailleurs conforme à la jurisprudence sur le fardeau de la preuve en la matière, selon laquelle il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb; TF 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 406). Faute de preuve suffisante, c'est à juste titre que les premiers juges se sont fondés sur les allégations de l'intimée, qu'ils ont par ailleurs corrigées pour tenir compte de l'étendue du droit aux vacances selon les années concernées et du fait que, pour l'année 2016, il y avait lieu de réduire le droit aux vacances en raison de l'incapacité de travail supérieure à un mois, ce qui n'est pas contesté. On précisera

encore que les premiers juges n'ont pas méconnu le décompte de salaire de mai 2016, mentionnant 12 jours de vacances à payer (pièce 108), puisqu'ils ont déduit le solde de ce décompte versé par l'appelante des prétentions encore dues (cf. jugement p. 28).

7.

7.1 L'appelante conteste enfin l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Elle soutient que ce serait le comportement de l'intimée qui aurait créé la situation « pour le moins douteuse » qui a mené à la procédure litigieuse.

7.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire.

Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e in fine). Pour fixer cette indemnité, le juge peut prendre en considération la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, ainsi que la situation sociale et économique des deux parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; ATF 121 III 64 consid. 3c; TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2; TF 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1).

7.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré qu'une faute légère pouvait être imputée à l'intimée, mais que rien ne permettait de retenir que l'appelante, avant le rendez-vous du 4 mai 2016, serait

intervenue face à la péjoration des relations personnelles entre l'intimée et certains de ses collègues, de sorte qu'il pouvait être considéré que l'appelante avait participé à la situation ayant mené à la réaction vive de l'intimée le 4 mai 2016 et à la péjoration de son état psychologique attestée médicalement, ce qui est conforme au dossier. Là encore, l'appelante se borne à plaider que l'intimée serait seule responsable, sans cependant discuter de manière motivée – alors qu'il lui incombait de le faire – les considérations détaillées des premiers juges sur ce point.

Quant à la quotité de l'indemnité, correspondant à un mois de salaire, elle peut être confirmée, au vu de la responsabilité seulement partielle de l'intimée dans la fin des relations contractuelles, de la longue durée des rapports de travail (onze ans) et du fait que l'intéressée avait longtemps donné entière satisfaction à l'appelante.

8. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 864 fr. 50 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

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

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 864 fr. 50 (huit cent soixante-quatre francs et cinquante centimes), sont mis à la charge de l'appelante G._____.
- IV.** 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-Monay (pour G._____),
- Me Emmanuel Hoffmann (pour S._____),
- Caisse cantonale de chômage,

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

- Mme la Présidente 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 :