

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 2 septembre 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Crittin Dayen et Cherpillod, juges  
Greffier : M. Magnin

\*\*\*\*\*

**Art. 329d, 335b et 336 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**\_\_\_\_\_, à [...],  
défenderesse, contre le jugement rendu le 30 septembre 2020 par le  
Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant  
l'appelante d'avec **L.**\_\_\_\_\_, à [...], demanderesse, et la **J.**\_\_\_\_\_, à [...],  
intervenante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 30 septembre 2020, dont la motivation a été communiquée pour notification aux parties le 24 mars 2021, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a notamment dit que la défenderesse A. \_\_\_\_\_ devait payer à la demanderesse L. \_\_\_\_\_ la somme brute de 10'570 fr., sous déduction des charges légales ou conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016 (I), a dit que la défenderesse devait payer à la demanderesse la somme brute de 11'539 fr. 30, sous déduction des charges légales ou conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2017 (II), a dit que la défenderesse devait payer à la demanderesse la somme de 34'125 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 6 octobre 2017 (III), a dit que la défenderesse devait payer à la J. \_\_\_\_\_ la somme nette de 9'566 fr. 60, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 novembre 2017 (V), a statué sur les questions relevant de l'assistance judiciaire (VI à VIII), a arrêté les frais judiciaires à 6'720 fr. et les a mis à la charge de la défenderesse (IX), a dit que les frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 450 fr., étaient mis à la charge de la défenderesse (X), a dit que la défenderesse devait verser à la demanderesse L. \_\_\_\_\_ la somme de 15'000 fr. à titre de dépens (XI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (XII).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord considéré que la demande-resse avait droit au paiement, de la part de la défenderesse, d'un montant à titre de salaire afférant aux vacances, dans la mesure où les conditions prévues par la jurisprudence permettant l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire du travailleur n'étaient en l'occurrence pas réalisées. Ils ont dès lors relevé que, pour la période d'août 2015 à juillet 2016, la demanderesse avait droit à un montant brut de 10'570 fr., celui-ci étant équivalent à la différence entre le salaire qu'elle aurait dû percevoir et celui qui lui avait effectivement été versé. Ensuite, le tribunal a estimé que la défenderesse, par son licenciement de la demanderesse en date du 4 septembre 2017, pour le 15 septembre 2017, n'avait pas respecté le délai de congé. Il a en effet relevé que l'employée avait travaillé pour son employeur, sur la base de trois contrats

de travail successifs, sans interruption, de sorte que les relations contractuelles liant les parties n'avaient jamais cessé. Dans ces conditions, il y avait lieu de considérer que le dernier contrat de travail, du 21 juin 2017, avait été résilié, selon l'art. 3.3 de la convention collective concernée, avec effet au 31 décembre 2017 et que la demanderesse pouvait donc prétendre à une rémunération jusqu'à cette date, incluant également un montant afférant aux vacances pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2017, d'un montant brut de 11'539 fr. 30. Enfin, les premiers juges ont estimé que le congé donné par la défenderesse était abusif, dès lors qu'il avait été donné parce que la demanderesse avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail. Sur ce point, la défenderesse échouait à démontrer les motifs qui avaient justifié le licenciement, dans la mesure où, en substance, aucun élément au dossier ne permettait de retenir que la demanderesse ne donnait pas satisfaction et où il ressortait au contraire des pièces produites qu'il y avait eu, peu avant le licenciement, des échanges par lesquels l'intéressée avait fait valoir des prétentions salariales et la défenderesse avait indiqué à cette dernière qu'elle pouvait donner son congé avec effet immédiat.

**B.** Par acte du 10 mai 2021, A. \_\_\_\_\_ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à l'annulation des chiffres I à III de son dispositif, subsidiairement à la réforme de ceux-ci en ce sens que les conclusions de la demande soient rejetées.

Par avis du 8 juillet 2021, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

**1.** L.\_\_\_\_\_, née le [...], est domiciliée à [...]. Divorcée, elle est mère de deux filles qui sont à sa charge.

A.\_\_\_\_\_ est une société anonyme de droit suisse inscrite au Registre du commerce du Canton de [...] depuis le [...] et dont le siège social est situé à [...]. Son but statutaire est [...]. Pour la période des faits qui concernent la présente cause, son directeur était V.\_\_\_\_\_.

**2.** [...].

La CCT contient deux articles relatifs au délai de congé et à la rétribution. Ils ont la teneur suivante :

[...]

[...]

.

**3.** a) Les 23 et 24 juin 2015, L.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ ont signé un contrat de travail, aux termes duquel la première citée a été engagée en qualité de professeur, avec une date d'entrée en service au 3 août 2015. La discipline enseignée était le français intensif. Le contrat prévoyait un engagement pour trente-cinq périodes de quarante minutes par semaine, rémunérées 35 fr. la période, vacances comprises. Le contrat stipulait qu'il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée avec un temps d'essai de trois mois. S'agissant des vacances, le contrat indiquait ce qui suit : « 6 semaines par année de travail, comprises dans la rétribution. Les vacances représentent 11,54% du montant total (vacances comprises) ou 13,04% du salaire de base (vacances non comprises) ». Ledit contrat de travail était expressément soumis à la CCT.

b) Dès sa deuxième année de service, L.\_\_\_\_\_ a été mise au bénéfice d'un contrat de travail mensualisé de durée indéterminée prenant effet au 3 août 2015. Elle a signé avec A.\_\_\_\_\_ un deuxième contrat de travail le 22 août 2016, qui prévoyait une rétribution mensuelle (vacances comprises) de 4'375 fr., servie douze fois l'an, pour un enseignement de la discipline « FLE », à savoir « français langue

étrangère », pour un nombre hebdomadaire de trente-cinq périodes de quarante minutes. Ce deuxième contrat stipulait en outre qu'il était basé sur mille cinq cents périodes par année d'août à juillet et qu'en cas de dépassement, la rémunération était de 35 fr. par période. S'agissant des vacances, le contrat prévoyait ce qui suit : « 6 semaines par année de travail, comprises dans la rétribution. Les vacances représentent 11,54% du montant total (vacances comprises) ou 13,04% du salaire de base (vacances non comprises) ». Ledit contrat était également expressément soumis à la CCT.

c) Par courrier du 27 avril 2017, remis en mains propres le même jour à L.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ a mis fin aux relations de travail qui les liaient pour le 31 juillet 2017. La prénommée a indiqué que ses obligations financières étaient maintenues, conformément à l'art. 3 de la CCT, jusqu'au terme du contrat. Elle a par ailleurs précisé que L.\_\_\_\_\_ était libérée de ses obligations à partir du vendredi 2 juin 2017, sous réserve de celles relatives au secret des affaires. A.\_\_\_\_\_ a indiqué devoir se séparer de son employée à la suite de l'introduction d'une nouvelle méthodologie dans le cadre d'un mandat confié par le [...] qui ne nécessitait plus que quatre enseignants. Dans la mesure où elle employait six enseignants, A.\_\_\_\_\_ a déclaré privilégier l'ancienneté au sein de son effectif et a licencié L.\_\_\_\_\_.

A la suite de la résiliation du contrat de travail, A.\_\_\_\_\_ a rempli l'attestation de l'employeur de l'assurance-chômage en faveur de L.\_\_\_\_\_, conformément à ses obligations. Elle a notamment indiqué que le motif de la résiliation du rapport de travail était une « modification de la structure des cours ».

Interrogé en qualité de partie par le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne le 20 janvier 2020, V.\_\_\_\_\_, représentant d'A.\_\_\_\_\_, a déclaré que L.\_\_\_\_\_ n'avait pas posé de problème particulier durant les deux premières années et qu'il pouvait la recommander dans l'enseignement du français langue étrangère.

d) Par courrier électronique du 12 juin 2017, A.\_\_\_\_\_ a confirmé le réengagement de L.\_\_\_\_\_, deux de ses enseignants ne donnant plus de cours aux « élèves [...] ».

Le 21 juin 2017, les parties ont donc signé un nouveau contrat de travail pour le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Il s'agissait d'un contrat de durée indéterminée, avec un temps d'essai de trois mois. Le contrat indiquait que la discipline enseignée était le français, à raison de trente périodes hebdomadaires, et prévoyait une rétribution (vacances comprises) de 52 fr. 50 par période de soixante minutes, ce qui correspondait à l'ancienne rétribution de 35 fr. calculée sur une période de quarante minutes ( $[52 \text{ fr. } 50 \div 60] \times 40$ ). S'agissant des vacances, le contrat indiquait ce qui suit : « 6 semaines par année de travail, comprises dans la rétribution. Les vacances représentent 11,54% du montant total (vacances comprises) ou 13,04% du salaire de base (vacances non comprises) ». Dans la marge du contrat, le représentant d'A.\_\_\_\_\_ a porté la mention suivante : « idem ancien contrat ». Cette indication marginale était notamment reliée aux dispositions dudit contrat relatives au temps d'essai, à la durée, au nombre de périodes hebdomadaires, aux disciplines enseignées ainsi qu'à la rétribution. Ce contrat était également expressément soumis à la CCT.

**4.** a) Durant plus de deux années de service, L.\_\_\_\_\_ a été employée par A.\_\_\_\_\_ pour dispenser un enseignement de la langue française, principalement à des personnes adressées par le [...].

b) Le 2 mai 2017, durant la deuxième année de service de L.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_ a délivré un certificat intermédiaire de travail à cette dernière, dont la teneur est la suivante :

« Madame L.\_\_\_\_\_

De nationalité suisse, née le [...] travaille en qualité de professeur au sein de notre établissement depuis le 3 août 2015.

Madame [...] enseigne le français pour étrangers (FLE), à raison de 35 périodes par semaines, principalement à [...].

Madame donne le meilleur d'elle-même, préparant ses cours avec sérieux, sachant stimuler et motiver ses élèves, corrigeant leurs travaux avec soin et les suivant efficacement dans leur progression.

Disponible, dynamique et consciencieuse, elle entretient d'excellents rapports tant avec les élèves qu'avec ses collègues que la direction.

Madame [...] nous donne pleine et entière satisfaction dans son travail. ».

**5.** a) Au mois d'août 2017, A.\_\_\_\_\_ a introduit, sur mandat du [...], une nouvelle méthodologie d'enseignement de la langue française destinée exclusivement aux personnes envoyées par ledit service. A cet effet, les enseignants d'A.\_\_\_\_\_ en charge de ses cours se sont préparés à l'introduction de cette nouvelle méthodologie.

Le [...] a effectué des visites surprises afin d'évaluer la mise en place de sa nouvelle méthodologie.

Avec l'introduction de la nouvelle méthode, l'objectif était de constituer des classes hétérogènes. De six niveaux, l'enseignement est passé à trois niveaux. Néanmoins, A.\_\_\_\_\_ s'est écartée des directives du [...] en constituant des classes le plus homogènes possible en fonction des niveaux des participants afin d'éviter de trop grandes disparités entre les élèves. Ainsi, les enseignants n'ont pas constaté de grandes différences par rapport à l'ancien enseignement sur ce point.

Quand bien même la nouvelle méthodologie a modifié la manière dont les professeurs devaient enseigner le français, la discipline enseignée et le public cible sont restés les mêmes. Alors qu'auparavant il y avait des périodes dévolues à la grammaire, au vocabulaire, etc., avec des cours *ex cathedra*, la nouvelle méthode avait pour but de faire participer activement l'apprenant au cours en évitant qu'il ne se contente d'écouter. L'objectif était ainsi d'accompagner les étudiants dans leur apprentissage afin de les autonomiser tout en continuant à les motiver.

b) Le 14 août 2017, [...], [...] et L.\_\_\_\_\_ ont rédigé un document intitulé « réflexions et premières critiques quant à la méthode [...], soit, la nouvelle méthodologie mise en place par le [...], afin qu'il soit transmis à ce dernier.

c) Le 24 août 2017, le [...] a effectué une visite surprise au sein d'A.\_\_\_\_\_. Le jour en question, trois des enseignants, dont L.\_\_\_\_\_, étaient en retard pour leur cours de 13 heures. [...], qui était également en retard le jour en question, a proposé aux représentants du [...] de commencer leur observation par sa classe. Ceux-ci ont remarqué que l'enseignante précitée était déstabilisée. Entendue en qualité de témoin à l'audience du 20 janvier 2020, [...] a précisé qu'elle avait fait cette proposition pour cacher le retard de L.\_\_\_\_\_, qu'elle n'avait pas repris la classe de cette dernière et qu'elle avait simplement proposé aux intervenants du [...] d'observer sa propre classe en premier de manière à ce qu'ils ne s'aperçoivent pas de l'absence de L.\_\_\_\_\_.

Au terme de cette évaluation, ledit service a établi un rapport, daté du 24 août 2017, lequel a été transmis à A.\_\_\_\_\_, mais pas aux enseignants. Lors de son audition en qualité de témoin du 20 janvier 2020, [...], qui était l'une des collaboratrices du [...], a expliqué qu'il n'était pas possible d'individualiser un enseignant particulier sur ledit rapport. Elle a précisé que durant ses observations, le [...] avait remarqué deux enseignants dont il n'était pas satisfait, mais qu'il ne s'agissait pas de L.\_\_\_\_\_. Elle a ajouté qu'elle n'avait pas le souvenir d'avoir relevé des aspects négatifs concernant les enseignements de la prénommée et qu'elle gardait une bonne impression des cours donnés par cette dernière. Elle a par ailleurs déclaré que lors de ses visites au sein d'A.\_\_\_\_\_, elle avait notamment pu constater que les formateurs étaient sous pression et qu'il existait un manque de soutien de la part de leur direction. De manière générale, les signataires du rapport précité ont exposé que les formateurs leur avaient semblé sous pression et avaient exprimé des doutes sur ce qui était attendu d'eux. Ils ont en outre relevé que la nouvelle méthodologie avait été interprétée de manière inadéquate par

les enseignants et que ceux-ci semblaient avoir reçu des consignes contradictoires de la part de leur direction.

d) Le 4 septembre 2017, [...], formatrice d'adultes auprès d'A.\_\_\_\_\_, a, par voie électronique, établi un constat des observations effectuées lors de ses visites au sein des classes appliquant la nouvelle méthode. Elle a notamment expliqué que ses observations correspondaient majoritairement au rapport établi par le [...] et que les conseils qu'elles donnaient aux formateurs n'étaient pas appliqués. Au sujet de L.\_\_\_\_\_, elle a indiqué ce qui suit :

« Rien à dire au niveau professionnel, le problème se situe au niveau du savoir-être.

Persifflages constants sur tout et tous. Très directive, intransigeante, coupe la parole, impose sa manière de faire et son point de vue. Elle sait tout mieux que tout le monde et n'écoute personne.

Cette attitude ne favorise pas un climat de travail qui permet des échanges constructifs entre collègues.

Entendre des remarques et critiques désobligeantes sur tout un chacun peut engendrer de la démotivation et un stress inutile.

J'ai eu des retours de participants allant dans le même sens : "elle ne nous laisse pas parler et ne nous écoute pas" ».

**6.** a) Les 2 et 11 août 2017, L.\_\_\_\_\_ a adressé deux courriels à V.\_\_\_\_\_, directeur d'A.\_\_\_\_\_ à cette époque.

Celui du 2 août 2017 a en particulier la teneur suivante :

« [...] je désirerais vous rencontrer, un jour à votre convenance, afin que nous fixions mon nouveau salaire mensualisé dès le 1<sup>er</sup> août 2017. En effet, le contrat que j'ai signé en août 2016 avec M. [...] n'est plus valable, étant donné que le nombre d'heures que les professeurs donnent a été augmenté. ».

Celui du 11 août 2017 est notamment libellé comme il suit :

« [...] N'ayant pas reçu de réponse de votre part, je vous récris pour l'objet susmentionné (ndlr : nouveau contrat de professeur de français dès le 1<sup>er</sup> août 2017 à [...]). Pouvons-nous nous rencontrer un jour durant la semaine prochaine, c'est-à-dire du 14 au 18 août 2017, pour discuter de l'adaptation de mon salaire ? Ce ne sera pas long, 15 minutes devraient suffire. Il est préférable que nous nous entendions sur le nombre d'heures à effectuer à l'avance.

Etant donné nos horaires de cours élargis et le fait que [...] est en vacances pour 3 semaines, je serai libre tous les jours pour un entretien avec vous, dès 16h45. ».

b) Le 11 août 2017, V.\_\_\_\_\_ a, par voie électronique, répondu aux courriels précités en indiquant : « C'est la rentrée, je viens vous voir avant la fin du mois. ».

c) Le directeur d'A.\_\_\_\_\_ n'ayant finalement pas repris contact avec L.\_\_\_\_\_ dans l'intervalle, celle-ci l'a à nouveau interpellé par courriers électroniques des 1<sup>er</sup> et 4 septembre 2017.

L'e-mail du 1<sup>er</sup> septembre 2017 mentionne notamment ce qui suit :

« [...] Je vous informe que vous n'avez pas donné suite à ma demande de réévaluation du contrat de travail nous liant, en ce qui concerne en particulier la rétribution. Comme vous le savez, ce contrat devait être modifié dès le 1<sup>er</sup> août 2017 afin de correspondre au nombre réel d'heures d'enseignement que je donne depuis le 01.08.2017.

Or le contrat n'a absolument pas été modifié et, d'après la fiche de paie que j'ai reçue il y a 2 jours, je reçois exactement le même salaire que par le passé, soit 4375.- (brut), alors que j'effectue 28% d'heures en plus dès août 2017.

Comme vous pouvez l'imaginer, cela me pose de grands problèmes au niveau de mon budget, car il me manque presque 1400.-, pour le seul mois d'août 2017.

Je suis divorcée, j'ai deux adolescentes à ma charge, et ce manque les prétérite directement.

En outre, il faut que vous sachiez que j'ai demandé à [...], où je travaille le soir, de diminuer mes heures d'enseignement, car avec 30 heures d'enseignement à [...], il ne m'est plus possible de cumuler les deux emplois. Par conséquent, je n'ai quasiment plus d'entrées financières de cette école à cause de mon emploi à [...] (sic).

Par conséquent, et pour remédier rapidement à la situation, j'ai évalué moi-même le salaire que j'aurais dû toucher, en procédant de la même manière que Monsieur [...] et moi [l']avons fait en août 2016.

Vous trouverez donc en pièce jointe ma proposition de contrat de travail mensualisé. Vous voudrez bien l'examiner jusqu'à lundi 4 septembre 2017 à 12 heures et me signifier votre accord par mail, ou alors me soumettre une autre proposition réaliste.

Je vous remercie de votre attention et de votre diligence, et vous souhaite un excellent week-end. [...] ».

Le courriel du 4 septembre 2017 a notamment la teneur suivante :

[...] Je constate que vous n'avez pas répondu à mon mail du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au sujet de ma proposition de salaire dès le 1<sup>er</sup> août 2017. Je ne vous demande pas d'avoir effectué le versement jusqu'à aujourd'hui, en revanche, vous auriez pu au moins me donner votre accord de principe quant au montant que je demande.

Par conséquent, ce mail sera lu par deux représentants de la Commission de conciliation, qui pourront m'assister lorsque celle-ci sera saisie. En effet, si le salaire manquant correspondant à la différence entre ce que vous m'avez versé et ce que je demande ne se trouve pas sur mon compte postal jeudi 7 septembre 2017, j'écrirai le soir même à la Commission de conciliation qui se chargera de trancher dans cette affaire.

Recevez, Monsieur, mes meilleures salutations. [...] ».

d) Le 4 septembre 2017, V. \_\_\_\_\_ a adressé deux courriers électroniques à L. \_\_\_\_\_, dont la teneur est la suivante :

« [...] Je n'aime vos ultimatums.

Si vous le souhaitez vous pouvez donner votre congé avec effet immédiat.

Car votre ancien contrat n'a pas été honoré, il vous manque 128 périodes. [...] ».

« [...] Votre attitude n'est pas irréprochable. Tout ce qui vous intéresse se sont vos vacances et votre salaire.

Toutes les remarques que j'ai reçu sur votre attitude sont confirmées par vos propos, voir votre dernier mail.

J'attends jusqu'à demain votre réponse concernant la poursuite de vos activités à [...] [...] ».

e) L.\_\_\_\_\_ a répondu à ces e-mails le jour même par le courriel suivant :

« [...] Je ne me prononce pas sur votre appréciation de mon travail. Ce n'est ni le lieu ni le moment. Je vous rappelle néanmoins que vous m'avez dit il y a 3 mois que j'étais une employée irréprochable.

Concernant le décompte des heures, les fiches de salaire font foi, ainsi que les feuilles que nous remplissons chaque mois. Mes collègues, avec qui j'entretiens d'excellents rapports, peuvent témoigner au besoin de ma présence à l'école.

Je n'ai nulle intention de quitter mon travail. J'adore mes participants et ils me le rendent bien (demandez à Mme [...] et Mme [...] les adieux que les participants m'ont fait vendredi et les marques de reconnaissance.). Je serai là demain à 8:15 et si vous désirez me licencier, il vous faudra le faire en respectant les dispositions prévues par la CCT. [...] ».

f) Le même jour, V.\_\_\_\_\_ a répondu à L.\_\_\_\_\_ de la manière suivante : « Tout le problème vient de votre attitude rien d'autre ».

g) Par courrier du 5 septembre 2017, soit le lendemain du dernier échange électronique ci-dessus, A.\_\_\_\_\_ a mis un terme aux relations de travail qui la liaient à L.\_\_\_\_\_, avec effet au 15 septembre 2017, en se référant à la CCT, avec libération immédiate de son obligation de travailler. Ce courrier ne contient aucune information quant au motif du licenciement.

h) A cette date, L.\_\_\_\_\_ était âgée de 50 ans et avait deux enfants à charge.

i) Par courrier recommandé du 8 septembre 2017, L.\_\_\_\_\_ s'est opposée à son congé, considérant celui-ci comme abusif. A l'appui de son opposition elle a expliqué que son licenciement ne pouvait être effectif qu'au 31 décembre 2017, dès lors qu'elle avait déjà effectué un temps d'essai lors de son entrée en fonction au sein d'A.\_\_\_\_\_ le 3 août 2015 et que l'instauration d'un nouveau temps d'essai était illégale. Elle a estimé que les obligations financières de la prénommée étaient

maintenues jusqu'au terme légal et a offert ses services pour reprendre son poste jusqu'au 31 décembre 2017.

j) Par courrier recommandé du 19 septembre 2017, L. \_\_\_\_\_ a réitéré son opposition à son licenciement au 15 septembre 2017, estimant que son contrat de travail ne pouvait être résilié qu'au 31 décembre 2017 au plus tôt. Elle a par ailleurs fait valoir des prétentions salariales pour les mois de juillet et août 2017, pour un montant global de 4'952 fr. 50. Elle a finalement requis que les motifs de son licenciement lui soient communiqués par écrit, qu'A. \_\_\_\_\_ lui confirme par écrit avoir pris bonne note de la fin de son contrat au 31 décembre 2017 et le versement régulier de son salaire jusqu'à cette date, et que les arriérés de salaire dus pour les mois de juillet et août 2017, soit 4'952 fr. 50, lui soient versés. Elle a encore imparti un délai au 25 septembre 2017 à A. \_\_\_\_\_ pour s'exécuter.

k) A. \_\_\_\_\_ n'a jamais donné suite aux courriers des 8 et 19 septembre 2017 précités.

l) Le 28 septembre 2017, A. \_\_\_\_\_ a renseigné la J. \_\_\_\_\_ en remplissant l'attestation de l'employeur. Dans le cadre de cette attestation, elle a indiqué avoir résilié les rapports de travail le 5 septembre 2017 pour le 15 septembre 2017, en respectant le délai de congé légal ou conventionnel d'une semaine. Elle a indiqué comme motif de résiliation une « perte de confiance » ainsi qu'un « comportement inadapté selon les usages en vigueur (sic) ».

**7.** a) Dans un premier temps, L. \_\_\_\_\_ a été employée par A. \_\_\_\_\_ du 3 août 2015 au 31 juillet 2016. Leur relation contractuelle était régie par le premier contrat de travail signé les 23 et 24 juin 2015. Durant cette période, L. \_\_\_\_\_ a bénéficié de huit semaines de vacances, soit du 21 décembre 2015 au 1<sup>er</sup> janvier 2016, du 21 mars au 1<sup>er</sup> avril 2016 et du 4 juillet au 29 juillet 2016, au lieu des six semaines prévues contractuellement. Elle n'a notamment pas perçu de salaire pour le mois

de juillet 2016. Durant cette première année d'enseignement, elle a perçu un revenu annuel brut de 53'130 fr., selon le détail le suivant :

Mois	Heures/périodes	Salaire/période (y.c. vacances 13,04%)	Francs ajustement	Salaire brut
Août 2015	98.0	3'430.00	-	3'430.00
Septembre 2015	147.0	5'145.00	-	5'145.00
Octobre 2015	154.0	5'390.00	-	5'390.00
Novembre 2015	154.0	5'390.00	-	5'390.00
Décembre 2015	140.0	4'900.00	-	4'900.00
Janvier 2016	91.0	3'185.00	-	3'185.00
Février 2016	154.0	5'390.00	-	5'390.00
Mars 2016	138.0	4'830.00	49.00	4'781.00
Avril 2016	91.0	3'185.00	-	3'185.00
Mai 2016	152.0	5'320.00	-	5'320.00
Juin 2016	199.0	6'965.00	-	6'965.00
Juillet 2016	-	-	-	-

Les décomptes de salaire n'indiquent pas le montant de la part du salaire qui était dévolu aux vacances.

b) Durant la deuxième année d'enseignement, soit du mois d'août 2016 au mois de juin 2017, L.\_\_\_\_\_ a perçu un salaire mensuel brut de 4'375 fr., conformément au contrat de travail signé le 22 août 2016.

c) S'agissant de la période allant du mois de juillet 2017 à la fin des rapports de travail, les parties étaient liées par le contrat de travail signé le 21 juin 2017.

Pour les mois de juillet, août et septembre 2017, A.\_\_\_\_\_ a payé à L.\_\_\_\_\_ la somme totale brute de 15'337 fr., par les versements suivants :

Mois	Heures/périodes	Salaire de base	Francs ajustement	Salaire brut
Juillet 2017	81.0	4'375.00	-	4'375.00
Août 2017	90.0	4'375.00	63.00	4'312.00
Septembre 2017	120.0	4'375.00	350.00 1'925.00	6'650.00

Les décomptes de salaire pour les mois précités ne contiennent plus la mention « y.c. vacances 13,04% » dans le salaire de base, ni aucune autre indication relative au droit aux vacances, en particulier le montant de la part du salaire dévolue aux vacances.

d) A la suite de son licenciement, L.\_\_\_\_\_ a perçu des indemnités provenant de l'assurance-chômage, versées par la J.\_\_\_\_\_, pour un montant brut total de 10'452 fr. 80 (940 fr. + 3'948 fr. + 1'974 fr. + 3'590 fr. 80).

En outre, elle a travaillé en qualité de professeur auxiliaire de français à temps partiel au sein de [...] du 30 octobre au 8 décembre 2017. Pour cette activité, elle a réalisé un revenu brut, vacances comprises, de 3'620 fr. 90 (164 fr. 60 + 2'962 fr. 55 + 493 fr. 75).

**8.** a) Le 20 septembre 2017, L.\_\_\_\_\_ a présenté une demande d'indemnité de chômage auprès de la J.\_\_\_\_\_ avec effet au 16 septembre 2017.

A l'appui de sa demande, elle a exposé qu'A.\_\_\_\_\_ avait mis fin aux rapports de travail, par écrit, le 5 septembre 2017 pour le 15 septembre 2017, mais qu'elle n'avait pas respecté le délai de congé contractuel, qui était selon elle au 31 décembre 2017. Elle a par ailleurs expliqué que son employeur ne lui avait donné aucun motif de résiliation écrit et qu'il lui avait oralement reproché son « attitude ». Elle a ajouté que son licenciement avait fait suite à ses demandes d'adaptation salariale. Elle a encore indiqué qu'elle avait fait valoir des prestations salariales vis-à-vis de son employeur en relation avec le délai de congé

non respecté et que la séance de conciliation auprès de la Commission de conciliation [...] n'avait pas encore eu lieu.

b) La J. \_\_\_\_\_ a admis son intervention pour la période du 18 septembre 2017 au 31 décembre 2017. Elle a arrêté le gain assuré de l'intéressée à 5'099 fr. et a déterminé que son indemnité journalière se montait à 188 francs. Les indemnités de chômage versées sur cette période se sont élevées, au total, à 9'566 fr.60.

**9.** a) En date du 6 octobre 2017, L. \_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne. La J. \_\_\_\_\_ a pour sa part produit une requête en intervention.

La procédure de conciliation n'ayant pas abouti, le Président du tribunal précité a délivré une autorisation de procéder à L. \_\_\_\_\_ à l'issue de l'audience du 7 décembre 2017. Les frais de la procédure de conciliation ont été arrêtés à 450 francs.

b) Le 6 février 2018, L. \_\_\_\_\_ a déposé une demande auprès de la même autorité. Elle a notamment pris les conclusions suivantes :

« 1. Condamner la défenderesse A. \_\_\_\_\_ à verser immédiatement à la demanderesse L. \_\_\_\_\_ un montant de CHF 22'158.30 bruts, avec intérêts à 5% l'an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 (intérêt moyen).

2. Condamner la défenderesse A. \_\_\_\_\_ à verser immédiatement à la demanderesse L. \_\_\_\_\_ un montant de CHF 40'950.00 nets, avec intérêts à 5% l'an à compter du 6 octobre 2017.

[...]

4. Avec suite de frais judiciaires et dépens. ».

c) Le 20 mars 2018, la J. \_\_\_\_\_ a déposé une demande, au pied de laquelle elle a en particulier pris les conclusions suivantes :

« 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 de 9'566 fr. 60 (neuf mille cinq cent soixante-six francs et soixante centimes) avec intérêt à 5% dès le 18 septembre 2017, représentant les indemnités de chômage versées à la partie

demanderesse pour la période du 18 septembre 2017 au 31 décembre 2017 ;

III. Condamner la partie défenderesse au paiement immédiat en main de l'intervenante de la somme de 9'566 fr. 60 (neuf mille cinq cent soixante-six francs et soixante centimes) avec intérêts à 5% dès le 18 septembre 2017 ;

IV. Condamner la partie défenderesse en tous frais judiciaires et dépens. ».

d) Le 5 avril 2018, L.\_\_\_\_\_ a déposé des déterminations sur cette demande.

e) Le 22 mai 2018, A.\_\_\_\_\_ a produit une réponse, en concluant, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par L.\_\_\_\_\_ et par la J.\_\_\_\_\_.

f) Le 20 septembre 2018, L.\_\_\_\_\_ a déposé une réplique. Elle a persisté dans ses conclusions prises au pied de sa demande du 6 février 2018.

g) Le 3 décembre 2018, la J.\_\_\_\_\_ a déposé des déterminations sur la demande du 6 février 2018 et sur la réponse du 22 mai 2018. Le 6 décembre 2018, elle a produit une nouvelle écriture.

h) Le 14 février 2019, A.\_\_\_\_\_ a déposé une duplique.

i) Les 19 février et 18 mars 2019, L.\_\_\_\_\_ et la J.\_\_\_\_\_ se sont encore déterminées.

j) Le 19 juin 2019, le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a tenu une audience d'interrogatoire des parties et d'audition de témoins, en présence de L.\_\_\_\_\_ et du représentant d'A.\_\_\_\_\_, tous deux assistés, la J.\_\_\_\_\_ ayant été valablement dispensée de comparution personnelle. A cette occasion, les parties, par son directeur s'agissant de la prénommée, ont été entendues

en leur qualité et [...], [...], [...], [...] et [...] ont été entendus en qualité de témoins.

k) Le 29 septembre 2020, le tribunal a tenu l'audience de plaidoiries finales, en présence des mêmes comparants, tous deux assistés. A cette occasion, [...] et [...] ont été entendues en qualité de témoins.

l) Le 30 septembre 2020, le jugement a été rendu sous la forme d'un dispositif. Le 24 mars 2021, la motivation du jugement a été communiquée aux parties.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, déposé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable, sous réserve de ce qui sera exposé ci-dessous (cf. consid. 3 à 5 *infra*).

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et

doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

**3.** Aux pages 2 à 5 de son appel, l'appelante expose les faits ressortant des allégués de sa réponse et de sa duplique produits en première instance, sans plus amples précisions.

**3.1** L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A\_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A\_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3 ; TF 5A\_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). Il n'appartient pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

**3.2** En l'espèce, l'exposé des faits figurant aux pages 2 à 5 de l'acte d'appel ne répond pas aux exigences légales et jurisprudentielles en matière de motivation. L'appelante se contente en effet de mentionner sa version des faits, qui diffère de celle retenue par les premiers juges, en reprenant des allégués de sa réponse et de sa duplique et en indiquant les moyens de preuve offerts à leur appui. Elle ne désigne ainsi pas les passages du jugement de première instance qui devraient être modifiés en raison d'une constatation inexacte des faits, ni de quelle manière le jugement devrait être modifié et dans quelle mesure la modification sollicitée serait de nature à influencer sur la solution retenue par les premiers juges. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de prendre en compte cette partie du mémoire d'appel, qui doit être déclarée irrecevable.

**4.** L'appelante conteste la date de fin des rapports de travail retenue par les premiers juges.

**4.1** Le temps d'essai est aménagé afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement. C'est pourquoi la loi prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours pendant le temps d'essai, ce temps d'essai étant le premier mois de travail (art. 335b al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), voire les trois premiers mois de travail en cas de dérogation par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335b al. 2 CO ; ATF 136 III 562 consid. 3 ; ATF 129 III 124 consid. 3.1 ; TF 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2). Si les parties conviennent d'un temps d'essai supérieur à ces trois mois, l'accord est illicite et donc nul, dans la seule mesure où il dépasse la durée maximale légale ; il s'agit donc d'une nullité partielle (art. 20 al. 2 CO ; ATF 136 III

562 consid. 3 ; ATF 129 III 124 consid. 3.1 ; TF 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2).

Certaines situations sont susceptibles de conduire à une prolongation excessive du temps d'essai, revenant à éluder la protection contre les licenciements au détriment du travailleur (ATF 129 III 124 consid. 3.2 et les références citées ; TF 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2). Parmi ces situations se trouvent notamment la succession immédiate ou rapprochée de deux contrats de travail, cas dans lesquels il ne devrait y avoir qu'une seule période probatoire d'au maximum trois mois (TF 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2 et les références citées). Il ne peut être fait exception à cette règle que si une période assez longue s'est écoulée entre les contrats, qui fasse apparaître les circonstances comme différentes, ou si le nouveau poste est nettement différent du précédent et qu'il faille admettre que, pendant les rapports de travail antérieurs, l'employeur n'a pas pu éprouver les qualités du salarié en vue de l'occupation de ce poste (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2012, n. 5 ad art. 335b CO).

**4.2** L'appelante compare le contrat sur lequel porte la résiliation, soit celui du 21 juin 2017, et le contrat précédemment signé par les parties, à savoir celui du 22 août 2016, et plaide l'existence de contrats distincts portant sur des activités différentes. Elle fait valoir que le contrat du 22 août 2016, concernant la période 2016-2017, portait sur l'enseignement du français à des étudiants étrangers de même niveau, alors que celui du 21 juin 2017 portait sur l'enseignement, à partir du mois de juillet 2017, du français à des chômeurs de niveaux différents et sous le contrôle du [...].

Or, en soutenant ce qui précède, l'appelante s'éloigne des faits retenus par les premiers juges et ne fait état d'aucune démonstration permettant de remettre en cause valablement la constatation opérée par ceux-ci. Les premiers juges ont en effet clairement mentionné que quand bien même la nouvelle méthodologie avait modifié la manière dont les professeurs devaient en l'occurrence enseigner le français, la discipline

enseignée et le public cible étaient restés les mêmes. Ils ont en outre expressément indiqué que l'appelante avait toujours été engagée en qualité de professeur de français langue étrangère pour enseigner à un public composé principalement de chômeurs. Les deux témoins cités par l'appelante, à savoir [...] et [...], se sont certes exprimés sur un changement radical de la méthodologie. Ils ne se sont en revanche pas prononcés sur la discipline enseignée et sur le public cible, de sorte que leurs témoignages ne sont pas de nature à remettre en question les constatations de fait du tribunal. L'appelante n'explique par ailleurs pas en quoi la différence de méthode à pratiquer aurait influé sur la discipline enseignée et l'auditoire des cours. Sur ce point, la critique est vaine.

Avec les premiers juges, il convient d'admettre que les relations contractuelles liant les parties entre le deuxième et le troisième contrat n'ont jamais cessé et qu'aucune nouvelle période probatoire n'a donc commencé à courir. Comme on l'a vu, il n'est pas possible d'éluder les règles sur le temps d'essai prévues par l'art. 335b CO, notamment si des rapports de travail se succèdent, à moins toutefois qu'il s'agisse d'un nouveau poste qui est nettement différent du précédent et qu'il faille admettre que, pendant les rapports de travail antérieurs, l'employeur n'a pas pu éprouver les qualités du salarié en vue de l'occupation dudit poste. Tel n'est manifestement pas le cas ici, puisque, dans le cadre des postes relatifs aux deuxième et troisième contrats, l'essence du travail était la même et que, selon certificat de travail du 2 mai 2017, l'employeur était pleinement satisfait des services de l'employée, laquelle avait par ailleurs eu l'occasion de montrer ses qualités d'enseignante, reconnues.

Suivre l'argumentation de l'appelante ouvrirait la voie à un abus de droit, en ce sens que l'on détournerait ainsi la protection contre les licenciements au détriment du travailleur par la succession immédiate ou rapprochée de plusieurs contrats, qui permettrait à chaque fois, par la conclusion d'un nouveau contrat, une résiliation dans un laps de temps relativement court. Dans ce cas de figure précis, le Tribunal fédéral a jugé qu'il ne devrait y avoir qu'une seule période probatoire d'au maximum trois mois (TF 4A\_594/2018 du 6 mai 2019 consid. 4.1.2 et les références

citées). Pour le surplus, l'appelante ne critique pas, à titre subsidiaire, la fin de la relation contractuelle fixée au 31 décembre 2017, ni la somme brute allouée par les premiers juges de 11'539 fr. 30, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 septembre 2017, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

Ainsi, le premier grief de l'appelante relatif à « la date de fin des rapports de service » doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

**5.** L'appelante considère que le licenciement de l'intimée serait justifié. Elle relève que cette dernière aurait failli à ses obligations en arrivant en retard au cours du 24 août 2017, que le témoin [...] aurait indiqué que la nouvelle méthode ne convenait pas à l'enseignante et que l'attitude de celle-ci serait inadaptée. Elle relève que son directeur aurait émis plusieurs motifs de licenciement, à savoir des critiques auprès des élèves, des remarques injustifiées et le non-respect de mises en garde.

## **5.1**

**5.1.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive.

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée. Il

importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les références citées). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; (TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 *in fine* ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

**5.1.2** En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les références citées ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A\_50/2020 du 1<sup>er</sup> juillet 2020 consid. 2).

La jurisprudence récente a considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable (TF 4A\_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A\_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Dans le même ordre d'idées, la jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 et les références citées).

## **5.2**

**5.2.1** Les premiers juges ont retenu le caractère abusif de la résiliation parce que l'appelante avait échoué à démontrer, comme elle le prétendait, que l'intimée n'avait pas donné satisfaction à son employeur. Ils ont précisé que le motif du licenciement n'avait jamais été indiqué par écrit à l'intimée et se sont, à cet égard, fondés sur les motifs invoqués sur le formulaire destiné à la caisse de chômage, à savoir « perte de confiance » et « comportement inadapté selon les usages en vigueur ». Le tribunal a ajouté que la chronologie des événements venait appuyer la thèse d'un licenciement abusif. Il ressortait en effet des échanges de courriels intervenus entre les mois d'août et septembre 2017 que l'intimée avait fait valoir des prétentions salariales et que l'appelante lui avait, d'une part, répondu qu'elle pouvait donner son congé avec effet immédiat et, d'autre part, adressé le congé le lendemain de ces échanges. Dans ces conditions, les premiers juges ont considéré que le licenciement avait été donné parce que l'autre partie avait fait valoir, de bonne foi, des prétentions résultant du contrat de travail et devait donc être qualifié d'abusif. De plus, selon le tribunal, la faute de l'employeur devait être qualifiée d'importante et justifiait une indemnité équivalant à cinq mois de salaire. L'employée avait en effet, au moment du licenciement, 50 ans et deux enfants à charge. Elle disposait en outre de moyens financiers restreints et la résiliation était intervenue de manière abrupte, ne laissant que peu de temps à l'intéressée pour retrouver un emploi.

**5.2.2** En l'espèce, le congé donné par l'appelante à l'intimée doit bel et bien être qualifié d'abusif. Il ressort clairement des éléments au dossier que l'employée a subi les conséquences de ses revendications salariales des mois d'août et septembre 2017, sans qu'aucun reproche, comme un manque de satisfaction ou un comportement inadapté, ne puisse être, selon les faits établis, formulé à son égard. S'il est vrai que le [...] a identifié deux enseignants ne donnant pas satisfaction, il a précisé qu'il ne s'agissait pas de l'intimée. Le témoin [...] a déclaré ne rien avoir remarqué de négatif concernant les enseignements de l'intimée et qu'elle gardait une bonne impression des cours donnés par cette dernière. Quant aux propos tenus par le témoin V. \_\_\_\_\_, ils ne sauraient être déterminants, en ce sens qu'il ne s'agit ni plus ni moins de déclarations de partie, puisque l'intéressé était le directeur de l'appelante au moment des faits et qu'il était dès lors l'interlocuteur de l'intimée jusqu'au licenciement. En ce qui concerne l'événement du 24 août 2017, lors duquel l'intimée est arrivée en retard à son cours lors d'une inspection du [...], on ne saurait le tenir comme déterminant. Ce jour-là, il y avait pas moins de trois enseignants qui étaient en retard et il n'est pas établi que les autres enseignants auraient subi le même sort que l'intimée sous l'angle d'un licenciement. A cela s'ajoute que le retard dénoncé n'a donné lieu à aucune remarque négative des intervenants du [...]. Les premiers juges n'ont pas retenu que l'employée avait un problème avec la nouvelle méthode d'enseignement, voire encore de savoir-être, et qu'elle se livrait à des persiflages constants, qu'elle était intransigeante, qu'elle coupait la parole, qu'elle imposait sa manière de faire, qu'elle savait tout mieux que tout le monde et qu'elle n'écoutait personne, de tels faits n'ayant du reste pas été allégués. Ces derniers éléments ont certes été relevés par [...] lors de ses observations du 4 septembre 2017, mais cela ne signifie pas encore qu'ils soient conformes à la réalité. Dans ces observations, la prénommée a du reste indiqué qu'il n'y avait, s'agissant de l'intimée, rien à redire au niveau professionnel. A supposer même qu'il soit retenu que la nouvelle méthode causait des difficultés à l'intimée, cela ne saurait justifier le licenciement au regard des circonstances du cas d'espèce, en particulier du retour positif des intervenants du [...] et de la chronologie des événements. On rappelle qu'entre le 2 août et le 4 septembre 2017,

l'intimée a adressé cinq courriels à son employeur afin de fixer, selon elle, son nouveau salaire mensualisé. L'appelante a tout d'abord répondu à son employée qu'elle reprendrait contact avec elle, ce qu'elle n'a pas fait, et lui a enfin, par e-mails du 4 septembre 2017 et après plusieurs relances, indiqué qu'elle pouvait donner son congé avec effet immédiat, que son contrat n'était à ce stade pas honoré et que son attitude n'était pas irréprochable. L'appelante a ensuite licencié l'intimée avec effet immédiat le lendemain.

Ainsi, l'art. 336 al. 1 let. d CO est en l'occurrence applicable.

Le tribunal a considéré, en raison de la faute qualifiée d'importante de l'employeur, qu'une indemnité équivalente à cinq mois de salaire brut devait être allouée à l'intimée sur la base de son dernier salaire, soit un montant de 34'125 fr. net. L'appelante se contente de dire que la quotité de cette indemnité est exorbitante et qu'il se justifie de la réduire considérablement. Elle n'explique toutefois pas les raisons qui justifieraient de revoir la quotité de l'indemnité, ne se prononce pas sur l'importance de la faute retenue à son encontre et ne prend de surcroît aucune conclusion chiffrée à cet égard. La recevabilité de ce grief est dès lors pour le moins douteuse (cf. consid. 3.1 *supra* ; ATF 137 III 617 consid. 4.2 et 4.3). Quoi qu'il en soit, le calcul opéré par les premiers juges ne prête pas le flanc à la critique, de sorte que le montant de l'indemnité doit être confirmé.

En définitive, le grief doit être rejeté, pour autant qu'il soit recevable.

**6.** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué un montant de 10'570 fr. à l'intimée à titre de salaire afférant aux vacances pour la période d'août 2015 à juillet 2016. Elle estime que les conditions permettant la rémunération de ces vacances en même temps que le salaire horaire pour un montant de 13,04% seraient réalisées et donc que l'intimée n'aurait pas droit à l'allocation d'une indemnité à ce titre.

**6.1** L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO) pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Ces dispositions sont de nature relativement impérative, en ce sens qu'il ne peut pas y être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO).

La jurisprudence en a déduit que le travailleur ne doit pas être traité différemment, du point de vue salarial, lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5 ; 118 II 136 consid. 3b ; TF 4A\_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1).

En règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, ce par quoi il faut entendre une activité très irrégulière, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total. Par la suite, il s'est toutefois interrogé sur la justification d'une telle dérogation. Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, outre la nécessité objective due à une activité irrégulière (première condition), la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances devait être mentionnée clairement et expressément dans le contrat de travail lorsqu'il était conclu par écrit (deuxième condition), ainsi que sur les décomptes de salaire périodiques (troisième condition). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit pas. Il faut qu'il soit possible de dire clairement, tant sur la base du contrat que des décomptes de salaire périodiques, quelle partie du salaire représente le salaire afférent aux vacances. La part représentant cette indemnité doit donc être fixée en pourcentage ou en chiffres et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire. Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait pris ses vacances en nature n'y change rien (TF 4A\_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 et les références citées ; ATF 129 III 493, JdT 2004 I 49 consid. 3.2).

Dans le contrat écrit, l'indication porte sur le prorata ou sur le montant à affecter aux vacances ; dans les décomptes, elle porte sur le montant (ATF 129 III 493, JdT 2004 I 49 consid. 3.3). L'envoi des décomptes de salaire comprenant la mention telle que prescrite par la jurisprudence fédérale et l'absence de réaction de l'employé à réception de ceux-ci ne saurait pallier le défaut d'une telle mention dans le contrat de travail écrit conclu par les parties (TF 4A\_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.4).

Lorsque les conditions pour l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire ne sont pas remplies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances en sus de la rémunération. Le fait que l'employé ait ou non pris ses vacances en nature n'y change rien (ATF 129 III 664 consid. 7.2 ; TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1 ; TF 4A\_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.2).

Pour calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, il y a lieu, notamment pour les travailleurs payés à la commission ou aux pièces, de recourir à la méthode de calcul forfaitaire, laquelle se fonde sur une période de référence. Elle prend comme critère le revenu effectivement réalisé durant une certaine période de travail et consiste à verser au salarié le pourcentage de ce revenu correspondant à une indemnité de vacances (ATF 129 III 664 consid. 7.3). Le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances (ATF 129 III 664 consid. 7.3 ; CACI 15 septembre 2020/399 consid. 6.2.3).

## **6.2**

**6.2.1** Les premiers juges ont nié la réalisation des conditions permettant l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire. Ils ont tout d'abord relevé que l'intimée avait été employée par l'appelante pendant plus de deux ans à temps partiel, que, durant la période du mois d'août 2015 au mois de juillet 2016, elle avait réalisé, dans ce cadre, un revenu variable et qu'à la lecture du contrat de travail signé les 23 et 24

juin 2015, l'activité de l'employée ne pouvait être qualifiée de très irrégulière, dès lors que ce contrat garantissait à l'intéressée trente-cinq périodes d'enseignement de quarante minutes par semaine, caractérisant ainsi la régularité des relations de travail liant les parties. Ainsi, la condition selon laquelle l'activité de l'intimée devait être irrégulière n'était pas remplie. Ensuite, le tribunal a retenu que le contrat précité faisait référence à deux taux différents, soit de 11,54% et de 13,04%, à titre d'indemnité de vacances, sans qu'il soit possible de déterminer la part du salaire global destiné à l'indemnisation des vacances, de sorte que la deuxième condition prévue par la jurisprudence susmentionnée n'était pas non plus réalisée. Il a ajouté que l'intimée s'était en outre vue imposer huit semaines de vacances au lieu des six prévues contractuellement. Enfin, les premiers juges ont relevé que les décomptes de salaire pour les mois d'août 2015 à juillet 2016 n'indiquaient pas de manière suffisamment claire le montant du salaire dévolu aux vacances, si bien que la troisième condition précitée n'était également pas réalisée. Ainsi, ils ont estimé que l'intimée avait droit au paiement d'un montant à titre de salaire afférent aux vacances, sous déduction des charges légales et conventionnelles, indépendamment de la question de savoir si elle en avait effectivement prises. Pour calculer l'indemnité, ils ont pris en compte la différence, selon le contrat de travail, entre le salaire perçu et le salaire qui aurait dû être perçu pendant la période en question.

**6.2.2** L'appelante considère pour sa part que les conditions susmentionnées seraient réalisées. Elle ne se livre toutefois pas à l'examen de l'ensemble de ces conditions et n'explique en particulier pas pourquoi, contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, son activité devrait être qualifiée d'irrégulière. Pour ce motif déjà, le grief doit être écarté. L'appelante soutient que les contrats successifs qu'elle a signés mentionnent tous, pour les périodes de vacances des années en cause, que ces vacances sont rémunérées en même temps que le salaire horaire pour un montant de 13,04%. Or, sur ce point, le tribunal a retenu à juste titre que le contrat des 23 et 24 juin 2015 faisait référence à deux taux différents d'indemnité de vacances, soit de 11,54% et de 13,04%, et qu'il n'était dès lors pas possible de déterminer la part du salaire global destiné

à l'indemnisation des vacances. L'appelante estime encore que la condition de l'exigence d'une mention claire du montant du salaire dévolu aux vacances sur chaque fiche de salaire serait remplie et indique que la part aux vacances a en l'espèce été payée conformément au contrat, malgré l'omission de celle-ci dans certains bulletins de salaire. Cependant, à l'instar des premiers juges, on relève que les décomptes de salaire pour les mois d'août 2015 à juillet 2016 n'indiquent pas de manière suffisamment claire le montant du salaire dévolu au vacances, seule l'indication « Salaire/période (y.c vacances 13.04%) » étant présente sur ces décomptes, mais non le montant en tant que tel. Ainsi, quoi qu'en dise l'appelante, cette condition n'est pas non plus réalisée.

A titre subsidiaire, l'appelante fait valoir qu'il conviendrait, s'agissant du montant de l'indemnité, de prendre en considération un taux de 8,33%, soit le taux jurisprudentiel, en lieu et place du taux contractuel, pour calculer l'indemnité relative aux vacances. L'appelante ne saurait être suivie. En effet, dans la mesure où l'inclusion de l'indemnité de vacances a été niée, faute de réalisation des conditions exigées par la jurisprudence, il n'y a plus lieu de retenir un quelconque pourcentage à ce titre. Il y a au contraire lieu de calculer le salaire convenu entre les parties sur l'ensemble de l'année, vacances comprises, sur une base de trente-cinq périodes par semaine rémunérées 35 fr. la période. Le calcul effectué par l'autorité de première instance est correct. Le salaire annuel contractuel est en effet de 63'700 fr. (35 fr. x 35 périodes x 52 semaines) et le salaire annuel perçu par l'intimée s'est élevé à 53'130 fr., de sorte que c'est en définitive un montant de 10'570 fr. (63'700 fr. - 53'130 fr.) qui doit être alloué à cette dernière.

Pour le surplus, aucunes autres critiques que celles précédemment mentionnées ne sont formulées par l'appelante.

Le grief est également infondé.

**7.** En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 829 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

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

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

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 829 fr. (huit cent vingt-neuf francs), sont mis à la charge de l'appelante A.\_\_\_\_\_.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Jean-Emmanuel Rossel, avocat (pour A. \_\_\_\_\_),
- Me Jean-Lou Maury, avocat (pour L. \_\_\_\_\_),
- J. \_\_\_\_\_,

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

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

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; 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 :