

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 25 août 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Rouleau et Giroud Walther, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 337, 344, 346 al. 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **N.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 29 novembre 2022 par le
Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant
l'appelante d'avec **U.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile
du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 novembre 2022, dont la motivation a été adressée aux parties le 19 avril 2024, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 29 avril 2021 par N. _____ (I), a réglé la répartition des frais judiciaires et dépens (II à IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En substance, les premiers juges ont déduit des témoignages concordants que N. _____ rencontrait des difficultés sur le plan théorique dans le cadre de son apprentissage auprès de l'entreprise U. _____ malgré le soutien de plusieurs membres du laboratoire dont elle avait bénéficié. L'entreprise avait mis en place des mesures, telles que des appuis et des cours à domicile, lesquelles n'avaient pas suffi à N. _____ pour réaliser les objectifs fixés par la formatrice. Le tribunal a retenu que l'apprentie ne donnait pas non plus satisfaction sur le plan pratique, qu'elle était particulièrement lente et montrait d'importantes difficultés à s'adapter. Il a constaté par ailleurs que son comportement n'était pas irréprochable. Compte tenu de la situation, il a considéré qu'on ne pouvait pas reprocher à U. _____ de ne pas avoir proposé le redoublement à son apprentie. Dans la mesure où le problème se situait au niveau des capacités d'apprentissage de l'apprentie, un avertissement formel n'aurait rien pu changer, étant précisé que plusieurs entretiens sur le sujet avaient été organisés avec N. _____. Les premiers juges ont ainsi admis l'existence d'un juste motif de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage et ont considéré qu'U. _____ avait respecté le délai relativement bref posé par la disposition topique en la matière.

B. Par appel du 21 mai 2024, N. _____ (ci-après : l'appelante) a conclu, avec suite de frais et dépens, à la réforme du jugement précité en ce sens qu'U. _____ (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser les montants de 29'880 fr., sous déduction des charges légales et

conventionnelles, et de 5'800 fr., ces montants étant dus avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision.

Par réponse du 6 novembre 2024, l'intimée a, avec suite de frais et dépens, conclu au rejet de 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. **a)** L'appelante N. _____ est née le 7 septembre 1997 ; elle est aujourd'hui âgée de 27 ans.

b) L'intimée, U. _____, est une société anonyme de droit suisse qui a pour but de développer, fabriquer et commercialiser des produits biomédicaux.

2. **a)** Par contrat d'apprentissage conclu le 10 février 2019, l'appelante a été engagée en tant qu'apprentie laborantine par l'intimée. Le contrat d'apprentissage conclu par les parties a été approuvé par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : « DGEP ») et l'Office de la formation professionnelle et continue (ci-après : « OFPC »).

Le contrat d'apprentissage, de durée déterminée, était supposé se terminer le 31 juillet 2022.

b) L'appelante était la première apprentie de l'intimée.

X. _____, laborantine en chimie engagée auprès de l'intimée depuis plus de huit ans et qui était la formatrice de l'appelante, avait suivi une formation pour assumer cette fonction ; l'intimée avait en effet le projet de former des apprentis.

S._____, employée par l'intimée en qualité de HR Business Partner, a relevé que X._____ avait une grande expérience, qu'elle formait tous les nouveaux collaborateurs en laboratoire et qu'elle n'avait, à sa connaissance, jamais eu de difficultés avec un autre collaborateur, raison pour laquelle elle avait d'ailleurs été choisie pour être formatrice.

c) En parallèle à son emploi d'apprentie auprès de l'intimée (formation pratique), l'appelante suivait des cours au sein de [...] (formation théorique).

d) Par courrier du 20 novembre 2019, l'appelante a informé A._____, doyenne de l'Ecole supérieure de santé, qu'après avoir longuement réfléchi et discuté avec sa formatrice, elle avait pris la décision d'arrêter la maturité professionnelle et de se concentrer sur son CFC. Par courrier du 15 novembre 2019, la DGEP avait préalablement accepté de dispenser l'appelante des cours et examens de fin d'apprentissage de l'enseignement de Culture générale.

3. X._____ et J._____, technicienne de laboratoire analytique engagée auprès de l'intimée jusqu'en décembre 2020, ont confirmé que dès l'arrivée de l'appelante au sein de l'entreprise, l'intimée avait mis en place un suivi soutenu afin que l'appelante bénéficie d'un bon encadrement tant sur le plan théorique que pratique, adapté à ses besoins, et que les objectifs de son apprentissage soient atteints au terme de sa formation.

X._____ a confirmé que plusieurs collaborateurs de l'intimée étaient dédiés à la formation de l'appelante et veillaient à ce qu'elle bénéficie de l'encadrement et du soutien nécessaires dans son travail mais aussi au niveau scolaire, en relisant par exemple ses travaux d'anglais.

J._____ a déclaré qu'elle-même consacrait une grande partie de son temps à aider l'appelante dans ses cours professionnels, en

particulier les calculs professionnels, effectuant les exercices avec elle et lui expliquant les détails lorsque celle-ci n'y parvenait pas. En outre, quand l'appelante avait un test annoncé, elle lui donnait un de ses anciens tests à effectuer comme exercice, avant de passer en revue la correction avec elle.

S._____ a confirmé la mise en place de cet encadrement. Si l'appelante rencontrait des difficultés, elle pouvait se tourner vers une collègue bilingue pour l'anglais ou vers J._____ pour les calculs professionnels.

4. a) X._____, A._____ et G._____, commissaire d'apprentissage et technicienne de laboratoire à [...], ont confirmé que l'appelante rencontrait des difficultés dans le cadre de sa formation théorique suivie au sein de [...].

b) Lors de son audition, X._____ a confirmé qu'outre les carences au niveau de sa formation scolaire, l'appelante rencontrait des difficultés importantes au niveau de sa formation pratique.

S._____ a confirmé qu'elle avait pu le constater lors des suivis avec l'appelante. Quant à la conseillère aux apprentis L._____, elle a déclaré qu'elle n'avait pas observé cela elle-même mais qu'il s'agissait des informations qui lui avaient été transmises par la formatrice de l'appelante.

Il a été rapporté tant à T._____, assistante ressources humaines auprès de l'intimée, qu'à C._____, manager analytique et supérieure de X._____, que de manière générale, l'appelante avait de la peine à effectuer correctement son travail. X._____ a déclaré que l'appelante avait un rythme de travail assez lent, y compris concernant des manipulations qu'elle effectuait quotidiennement, ce qui allait devenir problématique lorsque les opérations se complexifieraient au gré de l'avancée de sa formation.

Il a également été rapporté à L._____ et C._____ que, concrètement, les exigences et objectifs au niveau pratique n'étaient pas atteints par l'appelante. Quant à X._____, elle a déclaré que l'appelante avait pris du retard par rapport au plan de formation ; alors qu'il fallait passer à la partie plus critique, la plus exigeante, la première partie n'était pas totalement acquise.

X._____ a déclaré que l'appelante pouvait maîtriser les analyses de base, malgré un rythme lent, mais que si l'on modifiait le moindre paramètre, elle perdait ses moyens. C._____ a confirmé que l'appelante effectuait difficilement même les analyses de routine et que, dès qu'un paramètre mineur de l'analyse était modifié, elle était alors incapable de réaliser l'analyse en question. Elle a également confirmé qu'on lui avait rapporté, s'agissant de la calibration d'un pH-mètre - qui est l'une des premières opérations qu'apprend un laborantin - que bien qu'elle ait été formée dès le début à calibrer cet appareil, l'appelante n'avait jamais pu intégrer les changements de places de calibration. J._____ a elle aussi relevé spontanément les difficultés rencontrées par l'appelante concernant le pH-mètre, qui normalement est effectué en cinq minutes mais qui prenait à l'appelante « trois quarts d'heure à une heure ».

A cet égard, l'appelante a admis en première instance qu'elle se « braquait » quand elle était « un peu stressée ».

c) Tout laborantin doit tenir un cahier de laboratoire, dans lequel sont répertoriés tous les résultats d'analyses et dont le but est d'assurer la traçabilité des opérations effectuées en écrivant chaque étape réalisée avec précision. Il s'agit d'un outil essentiel du laborantin, indispensable à la bonne exécution des tâches de l'appelante dans le cadre de sa formation. Selon C._____ et X._____, le cahier de laboratoire de l'appelante contenait de nombreuses ratures ainsi qu'une écriture de moins en moins lisible et soignée au fil des pages, ceci en dépit

du fait qu'il lui avait été demandé de faire des brouillons avant de reporter les données sur le cahier.

X._____ et C._____ ont confirmé que les tickets des résultats d'analyses de l'appelante étaient froissés. Or, il était important que le cahier soit lisible et que les tickets ne soient pas froissés car ils devaient pouvoir être lus par n'importe qui, les laborantins ayant des comptes à rendre au niveau réglementaire, notamment sur les résultats obtenus. X._____ a précisé que la traçabilité était extrêmement importante, quel que soit le domaine. L._____ et X._____ ont confirmé que l'appelante semblait ne pas percevoir l'utilité de tenir correctement son cahier de laboratoire et ne mettait pas en pratique les remarques qui lui étaient adressées à cet égard par sa formatrice.

d) Les rapports entre l'appelante et sa formatrice étaient difficiles. L'appelante adoptait par exemple une méthode de travail différente de celle préconisée par sa formatrice, ce qui créait des désaccords entre elles.

X._____ a notamment relaté qu'à une reprise, alors qu'elle expliquait à l'appelante une opération sur Excel, cette dernière avait soufflé, soit soupiré, de sorte qu'elle avait élevé la voix pour lui dire qu'elle estimait que son comportement constituait un manque de respect.

e) En accord avec l'appelante et sa formatrice, L._____ est intervenue en qualité de médiatrice dans le cadre de leurs difficultés relationnelles. Selon l'appelante, cette intervention, qui n'a donné lieu qu'à deux séances, n'a pas été fructueuse, les tensions, bien qu'atténuées, étant restées présentes.

5. a) Face aux lacunes tant théoriques que pratiques de l'appelante, l'intimée a réagi et mis en œuvre une série de mesures afin de lui fournir une aide et un encadrement individuels et spécialisés.

En particulier, l'intimée a recouru à la prestation de soutien aux apprentis CoachApp proposée par le Groupement pour l'apprentissage (GPA). La coach apprentis [...] a ainsi rencontré l'appelante lors d'un entretien d'admission en octobre 2019 afin de mettre en place un soutien scolaire et un coaching personnalisé pour elle. L'appelante a toutefois été mise sur liste d'attente car le service était très demandé.

b) X. _____ et S. _____ ont confirmé que tout au long de sa relation contractuelle avec l'appelante, l'intimée avait continuellement suivi avec attention l'évolution de celle-ci et organisait des points de situation réguliers avec elle, pour tenter de lui donner des explications et d'améliorer ses prestations et son attitude envers le travail d'une manière générale et déterminer quelles solutions utiles devaient être mises en place. X. _____ a ajouté qu'il y avait eu selon elle une dizaine de ces réunions, en collaboration avec le service des ressources humaines. S. _____ a confirmé qu'en dehors des points de situation prévus avec sa formatrice, l'appelante avait eu des entretiens avec les ressources humaines, qui étaient présentes dans son suivi.

X. _____ et T. _____ ont confirmé avoir eu en particulier un entretien avec l'appelante en octobre 2019 au cours duquel ses difficultés avaient été abordées, en veillant à garder une optique positive et bienveillante, axée sur le soutien de l'appelante, afin de l'encourager à s'améliorer.

Un nouvel entretien a eu lieu le 24 octobre 2019 entre l'appelante et sa formatrice en vue de la fin de la période d'essai. Constatant les difficultés de l'appelante mais souhaitant lui donner une chance et l'encourager dans sa formation, l'intimée a prolongé le temps d'essai de l'appelante pour une durée de trois mois, portant le temps d'essai à une durée de six mois au total. Cette prolongation du temps d'essai a été approuvée par la DGEP le 28 novembre 2019. C'est ainsi que par avenant du 8 novembre 2019, le temps d'essai initialement fixé à trois mois a été prolongé de trois mois supplémentaires, soit du 28 novembre 2019 au 26 février 2020.

c) Le 19 décembre 2019, sur demande de X._____, qui voulait s'assurer d'agir correctement vis-à-vis de sa première apprentie, une rencontre s'est tenue dans les locaux de l'entreprise intimée entre, d'une part, l'appelante et sa formatrice X._____ et, d'autre part, la conseillère aux apprentis L._____ et la commissaire d'apprentissage G._____. Elles ont discuté des mesures déjà instaurées, en particulier CoachApp, et il a été demandé à G._____ d'intervenir auprès de cette structure afin que l'appelante soit rapidement prise en charge et ne reste pas davantage sur liste d'attente. Elles ont également envisagé la mise en place d'autres mesures, soit des cours d'appui ainsi que l'aide d'un étudiant à domicile. X._____ X._____, L._____ et G._____ ont confirmé que l'appelante était au courant de ses manquements tant au niveau scolaire que pratique. X._____ a indiqué que le comportement de l'appelante lui laissait penser qu'elle n'avait toutefois pas pleinement conscience de ses difficultés.

d) Ensuite de cette rencontre, G._____ est intervenue en faveur de l'appelante auprès de CoachApp afin que celle-ci puisse commencer le coaching sans attendre. L'appelante a ainsi bénéficié de ce coaching du 22 janvier au 27 mai 2020, à raison d'une heure par semaine, le mercredi.

L'intimée a offert à l'appelante le temps nécessaire, sur ses heures de travail, pour bénéficier des prestations CoachApp. Si, par exemple, l'appelante avait un rendez-vous CoachApp à 15h00, elle s'y rendait et ne rattrapait pas ses heures.

e) En sus des mesures qui précèdent, l'intimée a permis à l'appelante de bénéficier de cours d'appui à domicile avec un étudiant de l'université/EPFL. L'intimée libérait l'appelante de son obligation de travailler tous les mardis matin afin de lui permettre de suivre ces cours d'appui à domicile. X._____ a aussi laissé à l'appelante du temps sur site, pendant ses heures de travail, pour qu'elle puisse étudier ses cours.

6. a) Selon les résultats de l'appelante aux « évaluations CIE - intro 2019 » de l'Association vaudoise pour les métiers de laboratoire (AVML), son niveau était en-dessous tant de la moyenne générale que de la moyenne de classe (23.5 pts pour l'appelante contre 29.4 pts de moyenne de classe et 30 pts de moyenne générale ; 50.5 pts de moyenne en chimie spécifique contre 71.3 pts de moyenne de classe et 67.5 pts de moyenne générale).

b) Selon son bulletin de notes intermédiaire CFC du 3 février 2020, la moyenne générale de l'appelante à la fin du premier semestre de formation était de 4.0, étant précisé que cette moyenne comprend notamment les notes de 5.5 en anglais professionnel, 2.5 en mathématiques appliquées (soit le calcul professionnel) et 3.5 en biologie. S'agissant des différentes matières du cursus, les témoins X. _____ et A. _____ ont précisé que le calcul professionnel, la biologie et la chimie surtout étaient des matières indispensables pour la fonction de laborantine en chimie au sein de l'intimée, respectivement que les mathématiques appliquées étaient particulièrement importantes dans le domaine d'activité de l'intimée.

Les résultats de l'appelante en mathématiques appliquées sont restés inférieurs à la moyenne tout au long du premier semestre 2020. Dans cette matière, elle a obtenu les notes de 2.5 le 30 septembre 2019, 2.0 le 25 novembre 2019, puis 3.5 le 6 janvier 2020. En biologie, l'appelante a obtenu les notes de 3.5 le 24 septembre 2019, 2.0 le 12 novembre 2019, puis 4.5 le 3 décembre 2019, le résultat semestriel étant inférieur à la moyenne.

7. a) Le 8 janvier 2020, X. _____ a présenté à l'appelante une liste des objectifs à atteindre pour le semestre suivant. La formatrice a pris le temps de discuter du contenu de ce document avec l'appelante et toutes deux l'ont signé. Ce document mentionne que « ces objectifs sont attendus d'ici le 26 février 2020, qui sera la date de fin de la prolongation du temps d'essai et où la décision finale sera prise concernant la suite de

la formation ». La formatrice a transmis ce document à G._____, L._____, et T._____.

Lors de son audition, X._____ a confirmé qu'elle avait établi cette liste dans l'optique d'accompagner et d'aider l'appelante à améliorer ses résultats tant scolaires que professionnels. Entendue sur ce point, l'appelante a expliqué que sa formatrice lui avait demandé d'atteindre ces objectifs pour le mois de février 2020 mais que comme elle estimait les avoirs déjà atteints, cela ne lui posait pas de problème. Selon elle, elle devait être au clair avec son cahier de laboratoire et poser des questions si besoin.

b) La formatrice a établi un rapport de formation le 20 février 2020. Les compétences professionnelles de l'appelante ont été considérées comme atteintes s'agissant du niveau de formation et du rythme de travail, et juste atteintes (mesures de soutien nécessaires) s'agissant de la qualité du travail. Concernant les compétences méthodologiques, la formatrice, en tant que porte-parole de l'intimée, a jugé que la technique de travail, la réflexion interdisciplinaire et la stratégie d'apprentissage et de travail étaient juste atteintes (mesures de soutien nécessaires). Les compétences sociales ont été considérées comme étant atteintes s'agissant de l'aptitude à travailler en équipe et à surmonter les conflits, le sens de la collaboration et l'action axée sur la clientèle, mais juste atteintes (mesures de soutien nécessaires) en ce qui concerne l'information et la communication. Quant aux compétences personnelles, l'appelante a dépassé les exigences de l'intimée en ce qui concernait sa motivation, atteint les exigences sur les plans de l'indépendance, du comportement responsable et du savoir-vivre et juste atteint les exigences (mesures de soutien nécessaires) sur le plan de la fiabilité et de la résistance au stress.

Le rapport mentionne notamment, concernant la qualité du travail de l'appelante, qu'il « manque parfois de précision, ATTENTION de bien suivre toutes les notes prises durant les formations ainsi que les procédures ». Concernant la quantité de travail et le rythme de travail, le

rapport indique que l'appelante doit prendre un « rythme un peu plus rapide [...] au fur et à mesure ». Quant à la technique de travail, il est précisé que son esprit d'analyse est à développer.

S'agissant de la réflexion interdisciplinaire de même que dans le domaine de l'information et de la communication, il est mentionné qu'avec le stress l'appelante a tendance à perdre ses moyens. Sur le point de la stratégie d'apprentissage et de travail, le rapport indique « [qu']il y a encore un manque de technique de travail/organisation ».

Entendue sur ce point, la témoin X._____ a relaté que, lors de l'établissement du rapport précité et compte tenu du bulletin de notes intermédiaire de l'appelante qui faisait état de résultats insuffisants, elle avait fait une appréciation meilleure que la réalité pour encourager l'appelante. Elle ne le lui avait pas clairement expliqué mais lui avait dit que ses plus grosses lacunes se situaient au niveau de ses résultats. S._____ a confirmé que le rapport visait à rendre l'appelante attentive à ses manquements dans son travail mais avait été aussi rédigé de façon à la préserver et l'encourager à s'améliorer, notamment en lui attribuant une appréciation meilleure qu'elle ne l'était en réalité. Elle a précisé qu'il avait été convenu entre la formatrice et le service des ressources humaines de donner une chance à l'appelante, étant précisé que le service des ressources humaines n'était pas intervenu dans la notation, l'appréciation ayant été effectuée par la formatrice uniquement.

X._____ a confirmé lors de son audition que les négligences de l'appelante dans l'exécution de son travail étaient des carences qui portaient sur des points essentiels, qui ne pouvaient, éventuellement, s'expliquer que durant les premières semaines de l'apprentissage. Or, en l'espèce, ces carences avaient perduré et l'appelante maintenait d'importants retards sur les objectifs techniques malgré les mesures mises en place et les conseils et remarques de ses collègues destinés à la soutenir. C._____ a déclaré lors de son audition qu'elle ne pouvait pas juger de cela car elle n'avait jamais eu d'apprenti, précisant toutefois que

d'une manière générale, il est possible de voir assez tôt, sur les premiers mois, s'il y a vraiment des lacunes dans les assimilations.

Selon X._____, en dépit des mesures mises en œuvre par l'intimée, aucune amélioration n'avait été constatée tant au niveau scolaire que professionnel et l'appelante montrait toujours d'importantes lacunes.

8. a) A partir du mois de mars 2020, l'appelante ne s'est plus rendue sur son lieu de travail en raison du fait que son père, auprès duquel elle résidait, était une personne à risque face au Covid-19 et qu'un plan de protection avait été mis en place au sein de l'intimée. Les séances d'appui par un étudiant ont alors cessé tandis que CoachApp, Appapp et les cours théoriques ont continué via la plateforme « Teams ». L'appelante faisait un planning des matières à étudier et envoyait ce qu'elle effectuait chaque lundi à X._____, de sa propre initiative.

b) X._____ et S._____ ont confirmé qu'au cours du deuxième semestre, les résultats scolaires de l'appelante ne s'étaient pas améliorés et que ses difficultés scolaires avaient persisté, voire empiré. Le témoin A._____ a précisé qu'en raison du confinement, l'école avait renoncé à effectuer une évaluation intermédiaire. Des examens blancs avaient toutefois eu lieu, dont les résultats généraux, y compris ceux de l'appelante, ne s'étaient pas révélés bons.

c) Durant le deuxième semestre de sa formation, l'appelante a obtenu une note de 1 pour un examen de calcul professionnel. Elle n'en a pas informé X._____, qui l'a finalement appris par une collègue.

Dès le début de l'engagement de l'appelante, X._____ lui avait demandé de tenir un fichier Excel avec ses résultats scolaires, que l'intéressée n'a toutefois pas tenu à jour. N'y figurait en particulier pas la note de 1 susmentionnée.

d) En raison de la pandémie de Covid-19, les résultats du CFC du deuxième semestre n'ont pas été officialisés.

9. S._____ a indiqué que les difficultés de l'appelante étaient permanentes mais que le constat d'échec avait eu lieu pendant la période durant laquelle l'appelante était absente, soit dès le mois de mars 2020, en particulier ensuite de la note de 1 obtenue par l'apprentie. Entendue sur cette question, A._____ a déclaré que du point de vue de l'école, s'agissant uniquement de l'aspect théorique de la formation, il était trop tôt à ce stade pour dire que la formation de l'appelante était vouée à l'échec. La témoin a ajouté notamment que selon sa vision générale, les apprentis qui rencontrent des difficultés au cours du premier semestre et qui n'arrivent pas à s'améliorer au deuxième semestre ont généralement des difficultés pendant les trois années d'apprentissage. Elle a reconnu que le Covid-19 avait exacerbé le tout, précisant toutefois que dans le cas de l'appelante, ce n'était pas la principale cause de ses mauvais résultats.

X._____ a indiqué qu'elle avait constaté que l'appelante n'avait pas les aptitudes nécessaires pour poursuivre sa formation, tant en raison des importants retards sur les objectifs techniques que de ses carences persistantes au niveau scolaire, et qu'elle ne parviendrait pas à terminer son parcours de formation. Lors de son audition, la témoin a précisé qu'alors qu'une très bonne organisation allait devenir primordiale pour la suite de la formation vu les produits dangereux qui allaient être manipulés, l'appelante rencontrait encore des difficultés lors de manipulations sans conséquence. Dans ces circonstances, elle avait constaté qu'il s'avérait impossible de former valablement l'appelante et donc de parvenir au but convenu. G._____ a confirmé que c'était la conclusion à laquelle l'intimée était arrivée, précisant qu'il avait été discuté de faire un point de situation ensuite de l'examen théorique intermédiaire du mois de mai, qui constituait un repère important pour décider de la suite. En raison du Covid-19, cet examen avait été fait uniquement « en blanc ». Les notes de l'appelante étaient les suivantes : chimie 2.5, biologie 3, calcul professionnel 3.5, anglais 5, méthodologie 3.5, ce qui faisait une moyenne de 3.5.

10. a) Il ressort des dépositions concordantes de S._____ et G._____ qu'avant de procéder au licenciement de l'appelante, S._____ a contacté la commissaire d'apprentissage, qui lui a recommandé de contacter la doyenne de l'Ecole supérieure de santé, A._____.

S._____ a pris contact avec A._____ par courriel du 12 mai 2020 afin de s'entretenir avec elle au sujet des notes de l'appelante. Par retour de courriel, A._____ l'a informée que selon les enseignants de l'appelante, celle-ci présentait « de gros soucis de compréhension » et que « ces commentaires se retrouv[ai]ent chez les trois enseignants des branches techniques (chimie - biologie - calcul et méthodologie) ».

L'intimée allègue que la commissaire d'apprentissage a ainsi validé le principe de la résiliation et a renvoyé S._____ auprès de la DGEP pour les aspects formels. Interrogée sur ce point, G._____ a toutefois déclaré qu'il n'était pas de son ressort de valider le licenciement, mais qu'il appartenait à la division d'apprentissage de le faire. Elle a ajouté que dans le cas de l'appelante, elle aurait conseillé un redoublement car il y avait du retard en théorie et en pratique, précisant d'une manière générale que le redoublement peut être conseillé pour autant que l'apprenti ait une certaine aisance en laboratoire.

Lors de son audition, S._____ a déclaré qu'au vu des difficultés théoriques persistantes malgré les démarches entreprises et des problèmes sur le lieu de travail aux niveaux pratique et relationnel, ni la formatrice, ni les ressources humaines, ni les intervenantes externes L._____ et G._____ n'avaient évoqué la possibilité d'un redoublement de l'appelante. Au contraire, l'ensemble du réseau estimait qu'il fallait mettre un terme à cet apprentissage.

b) Avant d'annoncer à l'appelante la résiliation de son contrat d'apprentissage, A._____ a demandé conseil à L._____ quant à la manière de procéder, afin de préserver au mieux l'appelante.

11. Le 19 mai 2020, l'intimée, par l'intermédiaire de X._____, a contacté l'appelante par téléphone afin de lui annoncer oralement la rupture du contrat d'apprentissage et les raisons de cette rupture anticipée.

Par courrier remis en mains propres le 25 mai 2020, le licenciement a été confirmé par écrit. A l'appui de sa résiliation, l'intimée a invoqué les motifs suivants :

« [...] Malheureusement, vous rencontrez de grandes difficultés scolaires dans les principales branches techniques de votre formation : chimie - biologie - calcul et méthodologie. D'un point de vue pratique en entreprise, l'évolution de votre technique depuis votre arrivée n'est pas assez significative, vos difficultés de compréhension vous ralentisse [sic] dans votre apprentissage. [...] ».

La fin des rapports de travail a été fixée au 30 juin 2020 et l'appelante a été libérée de l'obligation de travailler à compter du 25 mai 2020, l'intimée lui payant son salaire durant un mois complémentaire.

12. Lors de son témoignage, X._____ a déclaré avoir rendu l'appelante régulièrement attentive au fait que si ses manquements persistaient, son engagement en qualité d'apprentie au sein de l'intimée prendrait fin. Elle a précisé que ces mises en garde avaient été faites essentiellement par ses soins en tant que référente d'apprentie. S._____ l'a confirmé et a ajouté qu'elle avait vu l'appelante lors du renouvellement de sa période d'essai en novembre 2019 et avait alors évoqué la possibilité d'une rupture des rapports de travail, expliquant qu'une prolongation de la période d'essai intervient précisément lorsque la poursuite de la collaboration est remise en cause. T._____ a déclaré que l'appelante était consciente que ses manquements pouvaient aboutir à un licenciement s'ils n'étaient pas rectifiés.

13. a) Par demande du 28 avril 2021, sur la base d'une autorisation de procéder délivrée le 17 février 2021, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par l'intimée d'un montant brut de 29'880 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, et

d'un montant de 5'800 fr., ces montants étant compris avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2020.

Par réponse du 10 septembre 2021, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, en substance au rejet de la demande.

b) L'audience de plaidoiries finales a été tenue le 21 novembre 2022 en présence des parties assistées de leur conseil respectif. A cette occasion, le tribunal a procédé à l'audition des témoins [...].

L'audience de jugement a été suspendue et reprise le 22 novembre 2022 en présence des mêmes comparants afin de procéder à l'audition des parties ainsi qu'aux plaidoiries.

En droit :

1.

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

1.2 Interjeté en temps utile contre une décision finale de première instance par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel, écrit et motivé, est recevable.

La réponse, déposée dans le délai imparti pour ce faire, est également recevable.

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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle peut se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

3.

3.1 L'appelante conteste la validité de son licenciement faute d'avertissement préalable alors que des objectifs lui avaient été fixés avant l'échéance de son temps d'essai, lequel avait été prolongé. Par ailleurs, elle invoque le laps de temps qu'elle juge inadmissible entre les manquements invoqués et le licenciement litigieux.

Pour sa part, l'intimée adhère au raisonnement des premiers juges en mettant l'accent sur la réalité des difficultés de l'appelante au niveau de sa formation, sur la conscience que celle-ci avait de l'enjeu quant à la suite de sa formation et donc de l'absence de nécessité d'un

avertissement formalisé comme tel, et enfin de la durée restante de la formation, justifiant la résiliation dans ces circonstances.

3.2 Les premiers juges ont considéré que les motifs du licenciement évoqués dans le courrier du 25 mai 2020, soit les difficultés scolaires rencontrées par l'appelante dans les principales branches techniques de sa formation, d'une part, et ses difficultés de compréhension pratique en entreprise, d'autre part, étaient avérées et que les mesures prises par l'intimée pour soutenir l'appelante dans ces difficultés n'avaient pas été fructueuses (cf. jugement entrepris, pp. 27 ss consid. 4.2.1). Ils ont constaté que les conditions d'un redoublement de la première année d'apprentissage n'étaient pas réalisées, dès lors qu'un redoublement est encouragé, selon le témoignage de la commissaire d'apprentissage, lorsque l'apprenti présente une certaine aisance en laboratoire, ce qui n'était manifestement pas le cas de l'appelante. Qui plus est, selon la doyenne, le faible niveau scolaire de l'appelante laissait présager des difficultés tout au long de son apprentissage. Sur la base de ce constat, les premiers juges ont considéré que l'on ne pouvait pas reprocher à l'intimée de ne pas avoir proposé à l'appelante de redoubler et que, « avec la doctrine », on pouvait même considérer qu'il était du devoir de l'intimée de mettre un terme à la formation, qui était très mal partie (cf. jugement entrepris p. 29 consid. 4.2.2). En outre, ils ont rappelé que l'appelante n'avait pas eu un comportement irréprochable, lorsqu'elle avait manqué de respect envers sa formatrice au moins à une reprise, et qu'elle avait admis avoir tendance à se « braquer » lorsqu'elle était « un peu stressée ». A cela s'ajoutait le fait pour l'appelante d'avoir caché sa note de 1 à sa formatrice, malgré qu'il lui avait été demandé de communiquer ses résultats. Dans ces conditions de collaboration difficile et vu la durée restante de l'apprentissage, l'absence de proposition de redoublement était d'autant plus compréhensible. S'agissant de l'existence ou de la nécessité d'un avertissement préalable au licenciement, les premiers juges ont estimé que l'appelante perdait de vue la dynamique spécifique au contrat d'apprentissage. Selon eux, il n'était pas question de faute ni d'un problème de comportement méritant redressement et donc avertissement préalable, mais de l'absence des

capacités d'apprentissages nécessaires. Or, un avertissement n'aurait rien pu y changer. Ils ont relevé les différents entretiens lors desquels les difficultés de l'appelante avaient été abordées, la médiation mise en place, la prolongation du temps d'essai et la liste des objectifs à atteindre mentionnant sans équivoque que la réussite desdits objectifs était une condition déterminante pour la poursuite du contrat. Sur la base de ces éléments, l'appelante ne pouvait qu'être pleinement consciente de l'enjeu, ce que sa volonté de dissimuler sa note de 1 démontrait au surplus (cf. jugement entrepris pp. 30 ss consid. 4.2.3).

Les premiers juges ont donc admis l'existence d'un juste motif de résiliation au sens de l'art. 346 al. 2 CO et ont de ce fait rejeté l'ensemble des prétentions de l'appelante, fondées sur le caractère injustifié du licenciement.

3.3

3.3.1 Le contrat d'apprentissage est régi par les art. 344 à 346a CO, qui ne posent pas de réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier/Bieri/Carron, *Les contrats spéciaux*, 5^e éd., Zurich 2016, n. 3226, p. 434). Dans ce domaine, le droit privé est largement complété par le droit public, notamment la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier *et alii*, op. cit., n. 3227, p. 434), en particulier, dans le canton de Vaud, par la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFPPr ; BLV 413.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLPr ; BLV 413.01.1).

Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial en vertu duquel l'employeur s'engage à former le travailleur à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci s'engageant à travailler au service de l'employeur en vue d'acquérir une formation (art. 344 CO ; Tercier *et alii*, op. cit., n. 3230, p. 434 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3^e

éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 344 à 346a CO, p. 342). Le contrat doit régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO).

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

L'art. 346 al. 2 CO (absolument impératif : art. 361 CO) ne fait que rappeler la réglementation de l'art. 337 CO et prévoit qu'il peut être mis fin immédiatement pour justes motifs au contrat, en énumérant à titre d'exemples deux cas de justes motifs liés au but de l'apprentissage, à savoir si l'objectif de formation ne peut pas être atteint, notamment parce que le maître d'apprentissage ne peut assurer cette formation à satisfaction, ou si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 344 à 346a CO, p. 343 ; Tercier *et alii*, op. cit., n. 3260, p. 438).

En la matière, la faute joue un rôle moins important que selon l'art. 337 CO ; la jurisprudence est sensible à la nécessité de ne pas imposer à un maître d'apprentissage la présence d'un apprenti qui, objectivement, ne peut pas donner satisfaction (Aubert, Commentaire romand du Code des obligations I, 3^e éd, Bâle 2021 [ci-après : CR CO I], n. 1 ad art. 346 CO ; Staehelin, Zürcher Kommentar, Zurich 2013, n. 7 ad art. 346 CO). Une résiliation immédiate peut aussi intervenir en raison de modifications objectives pour lesquelles ni le maître ni l'apprenti ne portent de responsabilité (Karine Lempen, *in* Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., Berne 2022, n. 9 p. 1218 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^e éd., 2012, n. 6 ad art. 346 CO ; CACI 4 décembre 2017/556 ; CACI 27 octobre 2021/509).

Compte tenu de la nature particulière du contrat d'apprentissage, qui se caractérise par un lien de confiance étroit entre les parties, une partie de la doctrine estime qu'il n'y a pas lieu de faire preuve d'une sévérité particulière dans l'appréciation des motifs de résiliation (Stahelin, op. cit., n. 9 ad art. 346 CO et réf. cit.). Une autre partie de la doctrine expose que l'existence ou non de justes motifs doit être interprétée en faveur de l'apprenti, car il convient de tenir compte de son âge et du fait que sa personnalité n'est pas encore totalement formée (cf. Julien Membrez, Les spécificités de la protection des jeunes travailleurs, *in* Wyler *et alii*, Panorama IV en droit du travail, Recueil d'études réalisées par des praticiens, 2023, pp. 477ss, spéc. pp. 504ss). Cet auteur cite par ailleurs la jurisprudence du Tribunal fédéral, selon laquelle ne fondent pas un licenciement pour justes motifs un manque passager de motivation même après une longue période de maladie, ni une certaine nonchalance, ou encore des difficultés de comportement découlant de l'adolescence, notamment le goût de la provocation ou l'usage extensif du téléphone, qui constituent des difficultés typiques de l'apprentissage que l'employeur doit comprendre (cf. TF 4C.351/2004 du 21 janvier 2005 consid. 6 ; TF 4A_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 2.2), étant relevé que les exigences sont toutefois plus strictes pour un apprenti de 22 ans (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR) 2006/456).

En outre, le temps restant jusqu'à la fin de l'apprentissage devra être pris en considération : plus le terme de l'apprentissage sera proche, moins il faudra admettre la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat (Aubert, op. cit., n. 11 ad art. 346 CO et réf. cit.).

Le Tribunal fédéral a clairement lié la portée de l'art. 346 al. 2 CO avec la résiliation pour justes motifs de l'art. 337 CO (TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014), disposition qui énumère à titre exhaustifs trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, il a retenu que les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (TF 4C_370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2 ; Lempen, *in* Dunand/Mahon, op. cit., n. 6 ad art. 346 CO ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd., Berne 2024, p. 785). Sauf

dans les cas les plus graves, l'employeur devra prendre au préalable des mesures telles que communications claires et répétées, fixation d'objectifs, mise(s) en garde ou avertissement(s) formel(s) concernant la menace d'un congé immédiat en cas de récidive (cf. TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014, consid. 2.3).

3.4 Il est établi que l'appelante avait de grosses difficultés. Plusieurs témoignages confirment, outre ses carences dans sa formation scolaire, ses difficultés importantes dans sa formation pratique. Il découle du dossier que l'appelante avait un rythme de travail assez lent, même pour des tâches quotidiennes qui devaient se complexifier dans le futur, qu'elle avait du mal à maîtriser les analyses de routine et avait du retard dans le plan de formation. Elle perdait par ailleurs ses moyens en cas de changement d'un paramètre, même mineur. L'appelante a d'ailleurs admis elle-même qu'elle se « braquait » lorsqu'elle était « un peu stressée ». Elle ne répertoriait pas - ou mal - ses résultats dans son cahier de laboratoire et présentait des tickets de résultats d'analyses froissés malgré les directives. Ses notes aux « évaluations CIE - intro 2019 » étaient en-dessous de la moyenne générale et de la moyenne de classe. En particulier, il ressort du témoignage concordant de trois enseignants que l'appelante présentait d'importants soucis de compréhension dans des branches techniques, c'est-à-dire la chimie, la biologie et le calcul méthodologique, soit les matières indispensables pour la fonction de laborantine en chimie. L'appelante ne tenait pas non plus à jour son fichier Excel censé refléter ses résultats scolaires. Elle avait au contraire activement caché à sa formatrice avoir obtenu une mauvaise note.

Pourtant, plusieurs collaborateurs étaient dédiés à la formation de l'appelante et veillaient à lui assurer un encadrement et le soutien nécessaires dans son travail et au niveau scolaire, en relisant par exemple ses travaux d'anglais. J. _____ aidait aussi l'appelante, en particulier en effectuant ses exercices de calculs avec elle et en lui fournissant des explications. Lorsque les collaborateurs de l'intimée avaient constaté les lacunes de l'appelante, plusieurs mesures avaient été mises en œuvre pour l'aider, notamment par l'application CoachApp, les cours d'appui via

Appapp et l'aide d'un étudiant à domicile, l'appelante étant libérée de son obligation de travailler lorsqu'elle devait se rendre à une mesure d'appui. Une médiation avait également été organisée pour faciliter les contacts entre l'appelante et sa formatrice directe. L'intimée a ainsi déployé un système complet pour permettre à l'appelante de s'améliorer.

Or, les carences de l'appelante ont perduré, voire empiré malgré les mesures mises en place sans qu'aucune amélioration au deuxième semestre ne soit constatée. Ses résultats aux examens blancs étaient mauvais, ses notes, en chimie notamment, étant catastrophiques. La témoin A. _____ a d'ailleurs déclaré que, selon sa vision générale, les apprentis qui rencontrent des difficultés au cours du premier semestre et qui n'arrivent pas à s'améliorer au deuxième semestre ont habituellement des difficultés pendant les trois années d'apprentissage. La situation de l'appelante laissait fortement présager qu'elle rencontrerait des difficultés tout au long de son apprentissage.

A cet égard, la situation liée à la crise sanitaire du Covid-19 n'est pas pertinente. Il ne ressort pas du dossier que les notes catastrophiques de l'appelante découlaient de la situation perturbée due au Covid-19, un tel fait n'ayant du reste pas été allégué. Les importantes difficultés de l'appelante avaient au contraire déjà été constatées puisque des réunions à ce sujet avaient eu lieu en 2019 et des objectifs lui avaient été fixés le 8 janvier 2020, soit avant le confinement de mars 2020 et les mesures sanitaires restrictives qui s'en sont suivies.

L'appelante était consciente des manquements qu'on lui reprochait. En octobre 2019 déjà, les difficultés de l'appelante avaient été abordées et celle-ci avait été mise en lien avec une coach apprentis pour mettre en place un soutien scolaire et un coaching personnalisé. Plusieurs entretiens avaient été tenus en présence de l'appelante pour discuter de son travail et envisager une amélioration. A l'entretien du 24 octobre 2019, les difficultés de l'appelante avaient été constatées mais il avait été décidé de prolonger son temps d'essai pour lui donner une chance. Le 19 décembre 2019, les manquements au niveau scolaire et pratique de

l'appelante avaient été abordés en sa présence et il avait été demandé à G. _____ d'agir auprès de CoachApp afin que l'apprentie soit rapidement prise en charge. Même si le rapport de formation indiquait en février 2020 que les compétences requises étaient tout juste atteintes, il n'en demeure pas moins que des objectifs avaient été fixés pour le prochain semestre. Or, ces objectifs n'ont pas été atteints par l'appelante, celle-ci ayant au contraire obtenu des résultats catastrophiques. La prolongation de son temps d'essai devait objectivement être comprise dans le sens que ses prestations étaient insuffisantes. D'ailleurs, l'appelante a activement caché à sa formatrice avoir obtenu une note de 1 en calcul professionnel, ce qui montre qu'elle était à tout le moins consciente de l'insatisfaction de ses supérieurs.

L'appelante avait été régulièrement rendue attentive au fait que, sauf amélioration, son engagement prendrait fin, notamment en novembre 2019. La liste des objectifs de janvier 2020 mentionnait d'ailleurs que « ces objectifs sont attendus d'ici le 26 février 2020, qui sera la date de fin de la prolongation du temps d'essai et où la décision finale sera prise concernant la suite de la formation ». L'appelante ne pouvait pas raisonnablement ignorer que, si elle ne s'améliorait pas, elle risquait de perdre son poste d'apprentissage.

Enfin, un redoublement n'entraîne pas en considération selon les constatations des différents intervenants, l'appelante ne présentant notamment pas « une certaine aisance en laboratoire », critère, selon G. _____, pour qu'une telle mesure soit envisagée.

L'art. 346 al. 2 let. b CO consacre expressément la possibilité de rompre un contrat d'apprentissage immédiatement si le but d'apprentissage ne peut plus être atteint, par exemple si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise. En l'espèce, compte tenu des difficultés avérées et importantes de l'appelante, des mesures mises en place par l'intimée, de l'absence d'amélioration malgré lesdites mesures et du fait qu'un redoublement ne pouvait pas être envisagé, on

ne peut pas reprocher à l'intimée d'avoir résilié le contrat de l'appelante en application de l'art. 346 al. 2 let. b CO.

Comme exposé par les premiers juges, il n'était pas question d'une faute de la part de l'appelante ou d'un problème de comportement méritant redressement et donc avertissement préalable. L'appelante a été licenciée en raison de ses capacités d'apprentissage lacunaires. Or, un avertissement formel n'aurait rien pu y changer. Dans tous les cas, dans la mesure où l'apprentie ne pouvait pas ignorer ses manquements ni les conséquences d'un défaut d'amélioration dont elle avait été informée à plusieurs reprises et sur lesquels elle avait eu l'occasion de s'exprimer, il n'y avait pas lieu de faire précéder le licenciement d'un avertissement, ce d'autant moins qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement avec effet immédiat, le congé ayant été annoncé le 19 mai 2020 avec effet au 30 juin 2020 et libération de l'obligation de travailler dès le 25 mai 2020.

Le grief de l'appelante à cet égard doit être rejeté et le raisonnement des premiers juges confirmé.

3.5 Comme l'a relevé le tribunal, dans la mesure où l'une des conditions prévues à l'art. 346 al. 2 CO est réalisée, la condition d'immédiateté du licenciement n'était pas applicable. L'intimée devait toutefois agir avec diligence et sans attendre.

En l'espèce, bien que les difficultés de l'appelante aient été permanentes, le constat d'échec avait dû être fait lorsque la note de 1 avait été attribuée à l'appelante. L'intimée a eu la confirmation de cette note fin avril-début mai. X._____ a alors contacté la commissaire d'apprentissage, qui lui a recommandé de contacter A._____, ce qui a été fait par courriel du 12 mai 2020. Celle-ci a confirmé le principe du licenciement. S._____ s'est ensuite adressée à la DGEP afin d'être renseignée quant à la voie utile à suivre. Comme relevé par les premiers juges, on ne peut pas reprocher ces précautions à l'intimée eu égard à l'enjeu de la formation d'une jeune adulte. Le licenciement est finalement intervenu oralement le 19 mai 2020 puis par écrit le 25 mai 2020.

En conséquence, on doit constater que l'intimée a mené quelques investigations préalables au licenciement dans un délai raisonnable et n'a pas tardé ensuite à communiquer sa décision à l'appelante, étant rappelé que ces démarches ont eu lieu durant le semi-confinement instauré dans toute la Suisse qui avait pour effet de ralentir l'activité du pays.

Le grief de l'appelante qui reproche à l'intimée d'avoir notifié le licenciement tardivement doit ainsi être rejeté.

4.

4.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

4.2 Les frais judiciaires sont arrêtés à 1'356 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et réduits de moitié dès lors que le litige porte sur un contrat de travail dans une cause dont la valeur litigieuse est inférieure à 100'000 fr. (art. 67 al. 3 TFJC), soit à 678 francs. Ils sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

4.3 L'appelante versera par ailleurs à l'intimée des dépens de deuxième instance qui, compte tenu de la cause et du travail fourni par son conseil, peuvent être arrêtés à 2'000 fr. (art. 3 al. 1, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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 678 fr. (six cent septante-huit francs), sont mis à la charge de l'appelante N._____.

IV. L'appelante N._____ doit verser à l'intimée U._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. 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 Pierre Ventura (pour N._____),
- Me Charlène Thorin (pour U._____),

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

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :