

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 juillet 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Perrot et Mme Cherpillod, juges
Greffier : M. Magnin

Art. 18, 335 et 336 CO ; 3 et 6 LEg

Statuant sur l'appel interjeté par **N.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 12 janvier 2021 par le
Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant
l'appelante d'avec [...] **SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 janvier 2021, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a dit que les conclusions prises par N._____ à l'encontre [...] SA (ci-après : l'I._____ SA) au pied de sa demande du 25 mai 2018 et de sa réplique du 30 janvier 2019 étaient recevables (I), a dit qu'I._____ SA était débitrice de N._____ et lui devait immédiat paiement d'un montant net de 1'200 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017 (II), a dit qu'I._____ SA était débitrice de N._____ et lui devait immédiat paiement d'un montant brut de 5'000 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017 (III), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 4'990 fr., étaient répartis entre les parties à raison de quatre cinquièmes, soit 3'992 fr., pour N._____ et d'un cinquième, soit 998 fr., pour I._____ SA (IV), a dit qu'I._____ SA rembourserait à N._____ la somme de 318 fr., versée au titre de son avance des frais judiciaires (V), a dit que N._____ devait verser à I._____ SA la somme de 2'300 fr. à titre de dépens (VI) et a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (VI [*recte* VII]).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord considéré que le congé donné le 2 août 2017 par la défenderesse à la demanderesse n'était pas intervenu en temps inopportun et était donc valable. Ils ont relevé que, par courriel du 2 août 2017, la défenderesse avait annoncé à la demanderesse qu'un courrier de licenciement allait lui parvenir au plus tôt le lendemain et que ce courrier avait été envoyé en recommandé le 2 août 2017, à 18h23, de sorte que la destinataire de cet envoi ne l'avait, à l'évidence, pas réceptionné avant le 3 août 2017. A cet égard, le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de suivre la demanderesse lorsqu'elle indiquait que son congé lui avait été donné par courriel du 2 août 2017, dès lors que les termes et le temps, à savoir le futur, employés par la défenderesse pour s'adresser à la demanderesse dans son courriel du 2 août 2017 étaient sans équivoque. Dans ces conditions, les premiers juges ont considéré qu'avec l'envoi de ce courriel, la défenderesse avait eu l'intention de prévenir la demanderesse qu'une lettre de licenciement

allait lui parvenir le lendemain, et non pas de lui signifier son congé. De plus, dans la mesure où le courrier recommandé avait été réceptionné par la demanderesse le 3 août 2017 au plus tôt - ce qu'elle ne contestait pas - , il lui était parvenu, puisqu'elle avait accouché le 12 avril 2017, après l'expiration du délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun, lequel courait en l'occurrence jusqu'au 2 août 2017.

Ensuite, le tribunal, statuant sur la conclusion de la demanderesse tendant à l'octroi, d'une part, d'une somme de 90'000 fr. à titre de salaire et, d'autre part, notamment, d'une somme de 1'200 fr. à titre de retenue sur le salaire pour les frais de cantine de ses enfants, a relevé que le salaire de l'intéressée, s'élevant à 5'000 fr. brut, lui était dû jusqu'à la fin du mois de novembre 2017, le congé ayant pris effet au 31 août 2017 et le délai de congé étant de trois mois. Or, selon les premiers juges, les salaires des mois de juillet à octobre 2017 n'avaient pas été versés dans leur totalité, dès lors qu'un montant de 300 fr. par mois avait été retenu par la défenderesse en remboursement des frais de cantine des enfants de l'employée. En outre, le salaire du mois de novembre 2017 n'avait pas été versé à la demanderesse. A cet égard, le tribunal a considéré que la défenderesse était tenue de restituer à la demanderesse le montant de 1'200 fr., car ce montant avait été indûment prélevé sur les salaires de cette dernière, dans la mesure où l'employeur avait échoué à démontrer qu'elle disposait d'une créance contre son employée à cet égard. La défenderesse n'était de plus, pour les mêmes motifs, pas en droit, comme elle l'avait fait, de compenser le salaire du mois de novembre 2017 avec une partie de la dette des frais de cantine, si bien qu'elle devait être condamnée à verser à son employée le montant de 5'000 fr. brut à titre de salaire pour ce mois.

Enfin, le tribunal a estimé que les motifs de licenciement de l'intéressée étaient justifiés. Il a indiqué qu'aucun élément au dossier ne laissait penser que le congé avait été donné en raison de sa grossesse ou parce qu'elle revendiquait, à tort, la gratuité des frais de cantine de ses enfants, mais qu'en revanche, il apparaissait que l'intéressée présentait des problèmes relationnels, qu'elle n'était pas très appréciée de ses

collègues, qui la percevait comme arrogante, et qu'elle n'était pas intégrée. De plus, la demanderesse ne suivait pas correctement les programmes et sa classe était en « désordre pédagogique ». Les premiers juges ont ajouté que les lettres de recommandation dont se prévalait l'intéressée faisaient certes état de ses qualités personnelles et professionnelles, mais que, vu leurs dates, ces lettres avaient été rédigées pour les besoins de la procédure, de sorte que leur force probante était relative. En outre, les propos qu'elles contenaient avaient été atténués par les déclarations de leurs auteurs lors de leur audition. Le tribunal a encore indiqué que la mésentente entre la demanderesse et certains de ses collègues, ainsi que les manquements de l'intéressée sur le plan pédagogique, étaient des motifs de licenciement suffisants et valables, et ce quand bien même elle était appréciée, en particulier par ses élèves.

B. Par acte du 11 février 2021, N. _____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que la nullité du congé donné par courriel et courrier le 2 et 3 août soit constatée, que les frais judiciaires de première instance soient mis à la charge d'I. _____ SA et que celle-ci doive lui verser des dépens, et à ce que l'affaire soit renvoyée à l'autorité de première instance. Subsidiairement, elle a conclu à la réforme du jugement du 12 janvier 2021 en ce sens que le congé donné par courriel et courrier le 2 et 3 août soit abusif, que les frais judiciaires de première instance soient mis à la charge d'I. _____ SA et que celle-ci doive lui verser des dépens, et à ce que I. _____ SA doive lui verser immédiatement le montant net de 25'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017.

Par avis du 16 mars 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. N._____ est enseignante et mère de quatre enfants, dont le cadet est né le [...].

I._____ SA est une société anonyme de droit suisse dont le siège social se trouve à [...]. Selon son inscription au Registre du commerce, elle a pour but [...].

2. a) Par contrat de travail du 6 juillet 2015, I._____ SA a engagé N._____ en qualité d'enseignante pour un remplacement maternité, à compter du 15 août 2015. Le contrat stipule un taux de travail de 80% pour un salaire mensuel brut de 4'800 fr., la mission prenant fin au maximum le 8 juillet 2016.

b) Lors de la conclusion de ce contrat de durée déterminée, les parties sont convenues, à tout le moins, que les écolages des trois enfants de N._____, alors scolarisés auprès d'I._____ SA, bénéficieraient d'une bourse.

La gratuité des frais d'écolage est d'ailleurs accordée à presque tout le personnel enseignant d'I._____ SA, ce que Z._____, comptable d'I._____ SA, [...], enseignant et ancien doyen de cette école, et [...], enseignante, entendus en qualité de témoins à l'audience du 10 janvier 2020 du Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne, ont confirmé.

S'agissant des frais de cantine et de camps, la témoin [...], dont la fille était également scolarisée auprès d'I._____ SA, a indiqué que pour sa part, les frais d'écolage étaient gratuits, mais qu'en revanche, elle payait une somme pour les camps et la cantine. Quant à [...], il a déclaré que les frais de cantine devaient être payés, sans toutefois pouvoir affirmer si cela concernait tout le personnel enseignant d'I._____ SA.

L'écolage annuel, comprenant les frais de demi-pension et le matériel scolaire, s'élevait à 3'040 fr. par enfant, soit à 9'120 fr. pour les trois enfants de N._____.

3. Le 29 avril 2016, Z._____ a adressé à N._____ un courriel ayant l'objet suivant : « 1er rappel [...] » et en substance la teneur suivante : « Suite au contrôle de notre comptabilité, nous constatons que nous ne trouvons pas le règlement de la facture en PJ [ndlr : facture n° [...] "Enfants [...]", soit la demi-pension et le matériel scolaire annuel des trois enfants de N._____ pour l'année scolaire 2015-2016, pour un montant total de 9'120 fr.]. Il est possible que l'erreur soit de notre côté, toutefois, pourrions-nous vous demander de vérifier si le paiement a bien été effectué et nous communiquer la date du/des virements afin que nous fassions les recherches de notre côté ? ».

Par courriel du 30 avril 2016, N._____ a répondu qu'elle était désolée de n'avoir pas encore réglé cette facture et qu'elle cherchait une solution pour la régler avant la fin de l'année scolaire.

Dans le courant du mois de juin 2016, l'intéressée s'est tournée vers le [...] afin d'obtenir de l'aide pour le paiement des frais de cantine.

4. Par courriel du 30 juin 2016, I._____ SA a, par l'intermédiaire de sa directrice, Q._____, confirmé à N._____ son réengagement d'une durée indéterminée en qualité d'enseignante pour l'année scolaire suivante. Les parties sont convenues d'un taux de travail de 100%, pour un salaire mensuel brut de 5'000 fr., la mission prenant effet au 15 juillet 2016.

Lors de la proposition de contrat de durée indéterminée qui a été faite à N._____ en juin 2016, les parties sont convenues de la gratuité des frais d'écolage des trois enfants de la demanderesse pour l'année 2016-2017 également, ce que Z._____ a confirmé lors de son audition en qualité de témoin.

En revanche, cette dernière a affirmé que cette gratuité ne concernait pas les frais de demi-pension, à savoir les frais de cantine. Elle a expliqué que N._____ avait bénéficié de la gratuité de ces frais durant l'année 2015-2016 - ceux-ci, à hauteur de 9'120 fr., ont été passés par pertes et profits au bilan comptable d'I._____ SA - car elle avait des difficultés financières et que Q._____ la lui avait accordée. Sur ce point, Q._____, interrogée en qualité de partie, a indiqué que l'accord de gratuité auquel faisait référence la comptable avait été passé sur la bourse, à savoir sur l'écolage, et, sans doute, sur certains frais administratifs, mais certainement pas sur « d'autres frais ». Elle a ajouté ce qui suit : « je pouvais, à la rigueur, passer par pertes et profits, sans les annuler, les frais de l'année écoulée pour autant qu'elle fasse les démarches nécessaires pour trouver l'argent pour lesdits frais. ».

5. a) Dans le courant du mois d'octobre 2016, I._____ SA a reçu un versement de 2'000 fr. de la part du [...].Z._____ a alors adressé à N._____ un courriel du 20 octobre 2016, avec pour objet l'intitulé suivant : « Versement pour paiement factures? », afin que cette dernière lui indique la nature de ce versement, en particulier si celui-ci était la suite du dossier qu'elle avait constitué pour l'aide au règlement de ses factures de l'école, ou s'il avait été versé à un autre titre.

En réponse à ce courriel, N._____ lui a indiqué que, selon elle, il s'agissait effectivement de prestations faisant suite à la requête qu'elle avait adressée au [...], en précisant qu'elle leur avait demandé environ 9'000 fr. pour les frais de cantine de l'année scolaire 2015-2016.

b) Le 16 février 2017, N._____ a contacté Z._____ afin de vérifier que tout était en ordre s'agissant de ses factures. Dans ce courriel, elle a allégué que Q._____ lui avait dit qu'elle aurait l'entière gratuité pour l'écolage et la cantine pour ses trois enfants cette année encore, précisant qu'elle n'avait pas les moyens de payer ces factures.

En réponse à ce courriel, Z._____ a, le 17 février 2017, indiqué qu'elle se souvenait avoir reçu 2'000 fr. en octobre 2016 et qu'elle mettait Q._____ en copie pour lui permettre de confirmer l'accord évoqué ci-dessus.

c) Par courriel du 17 février 2017, adressé à Z._____, N._____ a affirmé qu'elle déposerait un nouveau dossier de demande d'aide financière au [...] au début du mois de mai 2017, ce qu'elle n'a finalement pas fait.

Par courriel du même jour, Z._____ a répondu ce qui suit à N._____ : « Merci d'essayer de le monter alors en cette période pour espérer qu'il soit instruit le plus vite possible et recevoir un paiement avant la fin de l'exercice en cours... ».

d) Dans un courriel du 16 juin 2017, adressé à Z._____, N._____ a notamment indiqué ce qui suit : « Je pensais que l'école m'avait accordé la gratuité des frais de cantine pour mes 3 enfants ? Par contre, on avait convenu que je ferai une demande d'aide au [...] comme l'an dernier et c'est la raison pour laquelle vous m'aviez quand même envoyée les factures. Quand sera-t-il pour l'année prochaine ? J'apprécie travailler à [...] et avoir la chance d'y avoir mes enfants, mais je n'ai pas les moyens financiers de payer ne serait-ce que la cantine. [...] Ou alors, je dois retirer mes enfants de l'école puisque je n'ai pas les moyens. C'est peut-être la meilleure solution. » (sic).

Par courriel du 4 juillet 2017, I._____ SA a, par l'intermédiaire de Z._____, répondu ce qui suit à N._____ : « Dans un esprit d'équité par rapport aux membres de l'équipe qui ont des enfants à [...] et qui paient l'écolage dû, et par rapport aux conditions très favorables que [...] t'avait accordées, il serait convenable que tu puisses solder tes comptes ».

Par courriel du 6 juillet 2017, N._____ a déclaré ce qui suit à I._____ SA : « J'apprécie bien, en effet, avoir la chance d'avoir mes 3

enfants à l'école avec des conditions très avantageuses. Cependant, je ne pourrais pas les laisser l'année prochaine si je dois m'endetter ne serait ce "que" d'environ 9'000 ChF par an. Cela représente environ 900 ChF par mois. Même si je voudrais bien, j'ai honte mais ce serait impossible avec le revenu de mon foyer. [...] Je ne veux pas causer de soucis financier à l'école. J'espère que vous ne m'en voudrez pas si je retire mes enfants l'an prochain. » (sic).

e) Le 1^{er} août 2017, N._____ a adressé un courriel à l'attention de Q._____, dont le contenu était en particulier le suivant : « Seriez-vous disponible cette semaine pour discuter de quelques points importants ? Je continue à penser que vous m'aviez accordée (sic) la gratuité des frais d'écolage encore au moins pour l'année 2016-17, et qu'il reste à convenir d'un accord pour l'année 2017-18 ».

6. Par courriel du 2 août 2017, ayant pour objet « vos courriers - prise de position et fin du contrat », Q._____ a, en substance, fait part de ce qui suit à N._____ : « J'ai aussi longuement réfléchi à la réorganisation de notre enseignement dès l'année prochaine pour l'équipe des Infantines. Je dois donc vous annoncer que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain. Vous serez libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois, ce qui vous permettra de vous organiser. J'ai pris cette décision, qui n'a rien à voir avec votre maternité, parce que la démission de [...] [ndlr : [...]] me met de nouveau face à la nécessité de reformer une équipe dans laquelle je souhaite cette fois que la communication fonctionne et où la coopération soit la règle. [...] Par ailleurs, et comme déjà constaté à plusieurs reprises, l'entente entre vous et les autres membres de l'équipe - en Infantine comme en Primaire - n'a pas bien fonctionné. Lorsque je vous ai demandé de passer de la Grande Section à la Petite Section, j'avais espéré que les difficultés iraient en s'amointrissant et que la coopération serait meilleure. Malheureusement, cela n'a pas été le cas. En outre, la communication avec moi et avec le doyen n'a pas fonctionné non plus. ».

Il est constaté que ce courriel ne fait pas mention de la date à partir de laquelle le licenciement annoncé prendra effet.

7. Le 2 août 2017, I._____ SA a adressé un courrier recommandé à N._____ ayant l'objet suivant : « votre licenciement au 30 août 2017 ». Dans cette correspondance, I._____ SA a en particulier indiqué ce qui suit : « Par la présente je vous confirme votre licenciement, avec un préavis de 3 mois. Par ailleurs, vous êtes libérée de l'obligation de travailler durant cette période. Comme expliqué, il est nécessaire de procéder à une réorganisation de l'équipe des classes enfantines suite au départ de [...]. Malheureusement, cela implique de ne plus pouvoir continuer la collaboration avec vous. ».

Cette lettre a été envoyée en recommandé le 2 août 2017 à 18h23. Elle est parvenue en mains de N._____ le lendemain, ce qu'elle a admis.

8. a) Par courrier recommandé du 14 août 2017, adressé à Q._____, N._____ a contesté son licenciement, a offert ses services et a demandé des explications quant aux motifs du congé. Elle a en outre indiqué ce qui suit : « Enfin, je m'étonne encore une fois sur ces fameux frais de cantine pour lesquels nous avons, toi et moi, convenu de leur gratuité. Je souhaite à ce que l'on respecte l'accord passé, que les montants déduits directement sur mon salaire me soient restitués et qu'aucune retenue n'ait lieu à l'avenir. » (sic).

b) Entre les mois de juillet et d'octobre 2017, une « retenue pour frais enfants », d'un montant de 300 fr. par mois, a été effectuée sur le salaire de N._____, soit un montant total de 1'200 francs.

9. Par courrier du 30 novembre 2017, N._____ s'est, par l'intermédiaire de son conseil, adressée à I._____ SA, afin de lui signifier que, selon elle, la résiliation du contrat était nulle, que, par conséquent, elle offrait ses services et que, pour le cas où le congé donné le 2 août 2017 était valable, elle s'opposait à celui-ci.

10. Le salaire du mois de novembre 2017, à hauteur de 4'359 fr. 55, n'a pas été versé à N._____. Il a été compensé avec une partie de la dette relative aux frais de cantine.

11. Par courrier du 4 décembre 2017, N._____ a, par son conseil, informé I._____ SA qu'elle initierait une poursuite à son encontre si elle ne lui versait pas immédiatement le salaire du mois de novembre 2017. Une réquisition de poursuite non-signée et non-datée figure à l'appui de ce courrier, pour un montant de 4'359 fr. 55, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017, à titre de « salaire du mois de novembre 2017 selon contrat de travail du 30 juin 2016 ».

12. Dans un courriel du 31 janvier 2018, faisant suite à un témoignage de N._____ par voie de presse, paru le 17 décembre 2017, I._____ SA a en particulier écrit ce qui suit à son ancienne employée : « Au vu de vos revendications absurdes dans les médias, et afin de clarifier définitivement votre licenciement, celui-ci est bien effectif et définitif. Il est inutile de nous proposer vos services, notre équipe a été complètement réorganisée. Par ailleurs, nous nous réservons le droit de vous poursuivre pour calomnie et diffamation, au vu du tort que vous avez causé dans les médias par une communication mensongère et des allégations destinées à nuire à l'image de [...]. Et cela, en sachant parfaitement clairement que votre licenciement n'avait pas le moindre rapport avec votre maternité, mais bien avec la réorganisation du secteur. Enfin, vous devrez répondre de votre refus de régler les frais - et les frais seulement ! - de vos trois enfants à [...]; alors que ce montant serait également dû à l'école publique pour des frais identiques. Nous vous avons donc mis aux poursuites afin de récupérer ces montants. ».

13. a) Par lettre recommandée du 27 février 2018, adressée à N._____, I._____ SA lui a en substance indiqué ce qui suit : « Nous vous avons adressé une lettre de licenciement le 2 août 2017, que vous avez reçue à partir du 3 août 2017. Ce licenciement est valable, car la période de protection de seize semaines après l'accouchement du 12 avril

échoit le 2 août. La date de réception de la lettre est déterminante pour savoir si le licenciement est formulé en temps inopportun ou non. Votre avocat invoque cependant la prétendue nullité du licenciement. Pour le cas où cette nullité serait retenue contre notre attente et pour ce cas seulement, nous vous notifions par la présente un nouveau licenciement en respectant le délai de trois mois qui vous est applicable, soit pour la fin mai 2018. ».

L'avis recommandé a été adressé à N. _____ le 1^{er} mars 2018 et la lettre a été retirée au guichet le 5 mars 2018.

b) Par courrier recommandé du 14 mars 2018, N. _____ a contesté son licenciement du 27 février 2018 et s'est opposée à celui-ci.

14. Par lettres de recommandation datées du 25 octobre 2018, [...] et [...] ont fait état des qualités professionnelles et personnelles de N. _____.

[...] a notamment écrit ce qui suit : « Madame [...] occupait le poste d'enseignante francophone infantine tandis que moi le poste d'enseignante de la section infantine anglophone et nous avons travaillé en binôme sur des projets pédagogiques communs. Je peux témoigner de son dévouement envers ses élèves, son grand sens de la pédagogie et son enthousiasme pour le métier. Elle a fait preuve d'un professionnalisme notable et se tenait toujours prête à aider ses collègues. C'est une personne assidue, et dynamique qui favorise un environnement d'apprentissage positif. ». Lors de son audition en qualité de témoin, [...] a toutefois expliqué que, dans la mesure où elle n'avait travaillé que quelques fois avec N. _____ - chacune disposant de sa propre classe -, elle ne pouvait pas s'exprimer plus au sujet des qualités professionnelles de cette dernière, sous réserve du fait qu'elle était agréable et travaillait bien avec elle.

Quant à [...], il a notamment déclaré ce qui suit lors de son audition en qualité de témoin : « Concernant les qualités professionnelles

de [N._____], il me semble qu'elle était appréciée de ses élèves, avec qui elle avait de bons contacts. Je peux dire la même chose s'agissant des parents d'élèves. Je n'ai pas eu de retour comme quoi des familles étaient mécontentes. Concernant les programmes, je sais qu'il y avait différentes approches et appréciations, notamment au niveau des collègues, où certaines personnes pouvaient lui avoir reproché de ne pas avoir suivi les programmes correctement comme ils auraient voulu qu'il soit fait. Je ne m'occupais pas directement de cela. [N._____] était ponctuelle, me semble-t-il. S'agissant de ses qualités personnelles, j'ai toujours eu un bon contact avec [N._____]. Je n'ai pas eu de difficulté personnelle avec elle. ».

15. a) Le 25 mai 2018, N._____ a déposé, auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne, un acte intitulé « demande non chiffrée mais au minimum de CHF 52'400 fr. », au pied duquel elle a pris, sous suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. Condamner la société I._____ SA à verser immédiatement à Madame N._____ le montant brut de CHF 50'000.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2018 (date moyenne) ;

II. Condamner la société I._____ SA à verser à Madame N._____ un montant net de CHF 2'400.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017 ;

III. Constater la nullité du congé du 2 août 2017 notifié le même jour à Madame N._____ ;

IV. Constater la nullité du congé du 27 février 2018 notifié le 5 mars 2018 à Madame N._____ ;

V. Prononcer la mainlevée définitive de l'opposition formée par I._____ SA au commandement de payer relatif au paiement du salaire du mois de novembre 2017 de Madame N._____ pour un montant net de CHF 4'359.55.

VI. Permettre à Madame N._____ d'amplifier ses conclusions en cours de procédure.

Subsidiairement :

I. Condamner la société I._____ SA à verser immédiatement à Madame N._____ le montant de CHF 25'000.-, montant net, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 novembre 2017. ».

b) Par réponse du 18 octobre 2018, I._____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité des conclusions de la demande et au rejet de celles-ci. En outre, elle a conclu reconventionnellement à ce que N._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt paiement de la somme de 3'615 fr. 45.

c) Par réponse sur demande reconventionnelle et réplique du 30 janvier 2019, N._____ a conclu au rejet des conclusions d'I._____ SA. Par ailleurs, elle a modifié ses conclusions de la manière suivante :

« I. Condamner la société I._____ SA à verser immédiatement à Madame N._____ le montant brut de CHF 90'000.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès les 1^{er} août 2018 (date moyenne) ;

IIbis. Condamner la société I._____ SA à verser à Madame N._____ un montant net de CHF 2'000.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 21 décembre 2018 ;

III. Constater la nullité du congé du 2 août 2017 notifié le même jour à Madame N._____ et confirmé par courrier du 2 août 2017. ».

N._____ a maintenu ses conclusions n^{os} II et IV à VI, ainsi que sa conclusion subsidiaire figurant dans sa demande du 25 mai 2018.

d) Par duplique du 15 mai 2019, I._____ SA a conclu principalement à l'irrecevabilité des conclusions de la demande et de la réplique, respectivement à leur rejet. Elle a en outre pris les conclusions reconventionnelles suivantes :

« III. N._____ est débitrice d'I._____ SA et lui doit prompt paiement de la somme de frs 3'615.45, avec intérêts à 5% l'an dès le 18 octobre 2018.

IV. N._____ est débitrice d'I._____ SA et lui doit prompt paiement de la somme de frs 5'000.--, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 mai 2019 ».

e) Le 10 janvier 2020, le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a tenu une audience d'instruction, lors de laquelle N._____ et Q._____, pour I._____ SA, ont été entendues en qualité de parties. A cette occasion, [...], [...], [...], Z._____ et [...] ont été entendus en qualité de témoins.

f) L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 4 septembre 2020 devant le tribunal, en présence des parties et de leurs conseils.§

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.

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. L'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir violé l'art. 18 CO dans l'interprétation des manifestations de volonté des parties et en particulier du courriel du 2 août 2017 et du courrier du 2 août 2017 de l'intimée à l'appelante s'agissant du licenciement de celle-ci par celle-là. L'autorité précédente aurait dû constater que le licenciement avait été donné le 2 août 2017, soit durant un délai de protection, et était donc nul.

3.1

3.1.1 La résiliation du contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté, sujette à réception, par laquelle son auteur communique à son cocontractant sa volonté de mettre fin aux rapports de travail (ATF 128 III 129 consid. 2a et les références citées ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.2 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.2 ; TF 4C.151/2003 du 26 août 2003 consid. 4.1 ; Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 3 ad art. 335 CO ; Vionnet, L'exercice des droits formateurs, thèse, Genève/Bâle/Zurich 2018, pp. 174 et 206). Ainsi, la résiliation déploie ses effets au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 113 II 259 consid. 2, JdT 1988 I 175).

La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être sans équivoque (Vionnet, op. cit., p. 181 let. b), soit claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat. Son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO ; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b, 375 consid. 2e/aa ; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1 ; également ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2. ; TF 4A_219/2013 4 septembre 2013 consid. 3.2).

3.1.2 Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et

comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait de bonne foi être comprise en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 144 III 43 consid. 3.3 ; ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 133 III 61 consid. 2.2.1). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 144 III 43 consid. 3.3 ; ATF 142 III 239 consid. 5.2.1 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit ; cependant, pour trancher cette question, le juge doit se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, dont la constatation relève du fait (ATF 135 III 410 consid. 3.2).

3.2

3.2.1 En l'espèce, par courriel du 2 août 2017, l'intimée a, par l'intermédiaire de sa directrice, annoncé à l'appelante qu'elle allait recevoir, par courrier, son licenciement, selon les termes suivants : « Je dois donc vous annoncer que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain. Vous serez libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois, ce qui vous permettra de vous organiser. » (pièce 7). Ainsi, si le courriel annonce le licenciement, l'intimée ne le prononce que par le courrier recommandé du 2 août 2017. Cela est clair et l'appelante ne pouvait que le comprendre. Elle ne pouvait à cet égard pas faire fi du fait que l'intimée, dans le courriel, ne la licenciait pas, mais annonçait qu'elle allait recevoir son licenciement, par courrier. En d'autres termes, le courriel du 2 août 2017 annonçait une future manifestation de volonté, mais ne la contenait pas. Le licenciement n'a ainsi été manifesté de manière claire et indiscutable que dans le courrier recommandé du 2 août 2017, que l'appelante a confirmé avoir reçu le 3 août 2017 (appel, p. 4).

Par ailleurs, dès lors que c'est la date de réception de la manifestation de volonté qui est déterminante s'agissant de la validité du congé - et non la date à laquelle l'employeur prend à l'interne cette décision ou encore la date d'envoi de cette manifestation -, le fait que le courriel annonçant un courrier prononçant le licenciement et que ledit courrier aient été écrits par l'intimée le même jour est sans portée. Il convient ici de souligner que l'employeur qui décide de licencier un employé reste, sous réserve d'abus de droit - en l'occurrence non réalisé - libre d'en décider le moment et la manière. En particulier, un employeur qui souhaite licencier un employé pour des motifs non abusifs est en droit de prendre en considération, s'agissant de la date du licenciement, l'existence d'une période de protection. Quoi qu'il en soit, on ne saurait ici reprocher à l'intimée d'avoir tenté de contourner, par l'envoi de son courriel puis de son courrier de licenciement rédigés le même jour, la protection légale de l'appelante en lien avec sa maternité. Si elle avait vraiment souhaité agir en ce sens, elle n'aurait vraisemblablement pas adressé le courriel d'annonce à l'appelante le dernier jour du délai de protection contre les congés, mais aurait simplement adressé le courrier de licenciement, qui allait au plus tôt être reçu le 3 août 2017, à savoir après l'échéance de ce délai. A tout le moins, elle aurait probablement adressé le courriel litigieux à cette date ou aurait différé de quelques jours le licenciement.

L'appelante cite un passage de Vionnet (p. 207), qui estime que tant que le destinataire ignore à quel moment le titulaire du droit formateur entend que son droit soit exercé, l'exercice échelonné dans le temps n'est pas parfait, de sorte que le destinataire doit être en mesure de considérer de bonne foi que l'évènement dont elle acquiert connaissance correspond à l'exercice immédiat du droit formateur. Un tel avis de doctrine n'est ici d'aucune utilité à l'appelante. Dans le cas d'espèce, l'intimée a en effet, dans le courriel litigieux, clairement indiqué à quel moment et comment elle entendait exercer son droit de dénoncer le contrat de travail liant les parties, soit par courrier du 2 août 2017, qui ne pouvait donc, comme on l'a vu, parvenir au plus tôt à l'appelante que le lendemain. Cela démontre également qu'il n'y a pas eu un exercice

anticipé d'un droit formateur de la part de l'intimée, comme le soutient l'appelante.

On relève encore que le courriel du 2 août 2017 ne fait pas mention de la date à partir de laquelle le licenciement prendra effet, puisqu'il se limite à indiquer que l'appelante serait libérée de son obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois. Ainsi, force est de constater que ce courriel ne contient pas toutes les informations nécessaires relatives aux modalités du licenciement de l'intéressée. Celui-ci n'a donc pas été valablement communiqué à l'appelante par le biais du courriel du 2 août 2017.

3.2.2 Les griefs formulés par l'appelante concernant le congé donné par l'intimée le 5 mars 2018 sont sans objet et n'ont pas à être examinés. La résiliation du contrat de travail par le courrier du 2 août 2017 n'a en effet pas à être considérée comme nulle, dans la mesure où l'appelante ne conteste pas que le 3 août 2017, date à laquelle elle a réceptionné le courrier contenant son licenciement, ne tombait pas durant la période de protection contre les congés relative à sa maternité, l'intéressée ayant accouché le 12 avril 2017 (cf. art. 336c let. c CO).

3.2.3 En définitive, le moyen est infondé.

4. L'appelante estime que le congé donné par l'intimée est abusif.

4.1

4.1.1 Selon le principe posé à l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Ce droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 130 III 699 consid. 4.1).

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

Est ainsi notamment abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une « raison inhérente à la personnalité » au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1)

L'art. 336 al. 1 let. c CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail. Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également 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. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). 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 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1).

La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1).

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).

4.1.3 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 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^{er} juillet 2020 consid. 2 ; TF 4A_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cela étant, il ne faut pas perdre de vue que la motivation inexacte du congé ne constitue pas en soi un motif de licenciement abusif. Le congé signifié à l'employée ne peut donc être considéré comme abusif sur la seule base du caractère non avéré des griefs invoqués à l'appui de la résiliation (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.2).

La jurisprudence plus récente a toutefois 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).

4.2.1 En premier lieu, l'appelante invoque avoir fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, en l'occurrence la gratuité de frais de cantine, et que le congé aurait été donné de ce fait et serait par conséquent abusif.

4.2.2 L'autorité précédente a retenu à juste titre que l'intimée n'avait jamais accepté de ne pas faire payer à l'appelante les frais de cantine des trois enfants de cette dernière scolarisés chez elle, par plus de 9'000 fr. par année. Cela ne saurait être présumé. Comme cela ressort en

substance des dépositions des témoins entendus, les frais de scolarité étaient offerts au personnel de l'intimée, mais non les frais de cantine.

L'appelante se fonde sur ce point sur un courriel selon elle parfaitement clair de la comptable de l'intimée du 17 février 2017, envoyé à 11h40. Ce courriel a la teneur suivante : « Merci d'essayer de le monter [ndlr : le dossier pour le Fonds [...]] alors en cette période pour espérer qu'il soit instruit le plus vite possible et recevoir un paiement avant la fin de l'exercice en cours... ». Ce courriel ne permet toutefois pas de modifier l'appréciation des premiers juges. En effet, les deux documents d'engagement de l'appelante ne mentionnent pas que les frais de cantine de ses trois enfants seront pris en charge par l'intimée, respectivement qu'ils ne seront pas facturés. L'appelante a en outre produit le courriel du 29 avril 2016 lui réclamant le paiement des frais de cantine pour l'année 2015-2016 (pièce 4bis), qui atteste que l'intimée estimait déjà que l'appelante devait les payer. Dans cette pièce, l'appelante a caviardé sa réponse du 30 avril 2016. Celle-ci a néanmoins été produite par l'intimée sous pièce 102. Or, selon cette pièce, l'appelante a répondu qu'elle était désolée de n'avoir pas encore réglé cette facture et qu'elle allait chercher une solution, ce qui démontre qu'elle reconnaissait devoir les frais de cantine. L'appelante a au demeurant également admis, quelques mois plus tard, dans un courriel daté du 20 octobre 2016, avoir demandé de l'aide au Fonds [...], à hauteur de 9'000 fr., pour les frais de cantine de l'année dernière (pièce 103). Au vu de ces éléments, il n'apparaît à ce stade pas établi que, durant la première année d'engagement, l'appelante ait obtenu à l'avance la gratuité des frais de cantine de ses trois enfants.

Les témoins [...] et [...], alors employés d'I._____ SA, ont confirmé que les frais de cantine devaient être payés par les enseignants, le prénommé précisant toutefois ne pas savoir si cela concernait tout le personnel enseignant de l'intimée. De plus, s'il est vrai que Z._____, comptable de l'intimée, a déclaré que l'appelante avait bénéficié, de la part de la directrice, de la gratuité des frais de demi-pension, soit de cantine, pour l'année 2015-2016, parce qu'elle avait des difficultés

financières, Q. _____ a, pour sa part, indiqué que l'accord de gratuité dont faisait référence la comptable avait été passé sur la bourse, à savoir sur l'écolage et, sans doute, sur certains frais administratifs, mais certainement pas sur « d'autres frais ». Elle a ajouté qu'elle pouvait à la rigueur passer ces frais par pertes et profits, sans les annuler, mais qu'il fallait que l'appelante fasse le nécessaire pour trouver l'argent pour lesdits frais. Sur ce point, on relève en tout état de cause que si l'appelante a finalement bien bénéficié de la gratuité des frais de cantine de ses enfants pour sa première année d'enseignement, il apparaît, d'une part, que ces frais ont été passés par pertes et profits au bilan comptable de l'intimée et, d'autre part, que, selon la directrice de l'intimée à tout le moins, ils restaient dus à cette dernière. Quoi qu'il en soit, la question de la gratuité des frais de cantine pour l'année 2015-2016 peut-être laissée ouverte, celle-ci n'étant pas déterminante pour la résolution du présent litige.

Faute de tout autre élément allant dans ce sens, on ne saurait considérer que lors du renouvellement du contrat deux mois plus tard, en juin 2016, les parties auraient convenu que les frais de cantine des enfants de l'appelante, ascendant à plus de 9'000 fr. par an, seraient désormais pris en charge par l'intimée. Cela a en outre été confirmé par la comptable de l'intimée. D'ailleurs, le fait que l'appelante a déclaré, le 17 février 2017, qu'elle allait déposer un nouveau dossier d'aide financière dans un courriel portant sur les factures 2016-2017 atteste que, même à ses yeux, elle ne bénéficiait pas de l'entier de la gratuité des frais liés à ses enfants, notamment concernant les frais de cantine (pièce 4ter, p. 1). Dans le courriel du même jour de la comptable de l'intimée, soit du 17 février 2017 à 8h41, auquel se réfère expressément l'appelante (appel, p. 7), la comptable ne confirme en outre aucunement un accord sur la prise en charge par l'intimée des frais de cantine des enfants de l'appelante. Elle met en copie la directrice de l'école pour que celle-ci confirme ou non l'accord de l'intimée. L'appelante n'a pas produit la réponse de la directrice de l'intimée. Reste que deux heures après, comme indiqué ci-dessus, l'appelante a confirmé demander une aide financière à un fond tiers. Il y a donc lieu de considérer qu'elle admettait qu'elle restait bien

débitrice des frais de cantine de ses enfants pour l'année scolaire 2016-2017 encore.

On constate à ce sujet qu'alors qu'un accord sur la gratuité des frais de cantine aurait été convenu, selon l'appelante, entre la directrice de l'intimée et elle-même (cf. courriel du 16 février 2017 à 20h13, pièce 4ter), et que la comptable de l'intimée mettait régulièrement dite directrice en copie de ses e-mails à l'appelante, celle-ci écrivait uniquement à la comptable pour obtenir confirmation de l'accord en question (cf. courriel précité, courriel du 17 février 2017 à 10h48 ou encore courriel du 16 juin 2017 à 18h58, pièce 4ter), sans mettre la directrice en copie. Ce procédé ne permet pas de retenir l'existence de l'accord allégué, ni d'ailleurs une bonne entente entre l'appelante et la directrice que l'appelante essayait ainsi de contourner.

4.2.3 En définitive, il résulte de ce qui précède que les prétentions relatives aux frais de cantine ne pouvaient être retenus comme constituant des prétentions découlant des rapports de travail. Ainsi, l'application de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO n'entre pas en considération. Le congé donné par l'intimée ne saurait donc être abusif pour le motif invoqué par l'appelante.

Au demeurant, les faits que le congé a été donné à l'appelante quelques jours après ses revendications – infondées – en lien avec les frais de cantine, que l'objet du courriel du 2 août 2017 s'intitulait « vos courriers – prise de position » et que, par courriel du 1^{er} août 2017, soit un jour avant son licenciement, l'appelante avait sollicité de la directrice de l'intimée un rendez-vous afin de discuter de la gratuité des frais de cantine, ne constituent pas, d'autant plus au regard de ce qui sera exposé ci-dessous, des indices suffisants permettant d'affirmer que ce serait pour ce motif que l'intimée aurait résilié son contrat de travail. Il ressort au contraire de ce qui suit que l'intimée n'a pas donné le congé à l'appelante parce que celle-ci aurait faire valoir les prétentions relatives au frais de cantine de ses enfants, mais l'a été pour des motifs de réorganisation et d'entente difficile (cf. consid. 4.3.2 *infra*).

4.3 L'appelante estime également avoir été licenciée en raison de sa maternité, ce qu'elle considère avoir rendu à tout le moins vraisemblable. Elle allègue sur ce point que l'intimée aurait varié dans les motifs de résiliation qu'elle a donnés, soit d'une part, dans ses correspondances du 2 août 2017 et, d'autre part, au cours de la procédure. L'appelante fait également valoir que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée sont faux. Elle relève qu'elle aurait bien travaillé, qu'un doyen et une collègue auraient fourni des éléments positifs à son égard et qu'elle aurait, dans son enseignement, été plus loin que dans le cadre du programme défini.

4.3.1 L'art. 3 LEg (Loi sur l'égalité du 24 mars 1995 ; RS 151.1) interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est mère. Le caractère apparemment discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes,

par exemple un objectif de politique sociale (TF 4A_395/2010 du 25 octobre 2010, consid 5.1 et les références citées).

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

4.3.2 En l'espèce, le licenciement a été donné par l'intimée à l'appelante pour des motifs de réorganisation et d'entente difficile, et ce dès le courrier du 2 août 2017 – réceptionné le lendemain –, et non, contrairement à ce que prétend cette dernière, parce qu'elle était tombée enceinte. En effet, dans son courriel du 2 août 2017, l'intimée a indiqué qu'elle avait dû réfléchir à la réorganisation de l'école et avait pris cette décision parce que la démission du doyen lui imposait de reformer une équipe qui devait fonctionner et dans le cadre de laquelle la communication et la coopération seraient la règle. Elle a en outre relevé des problèmes d'entente, de communication et de coopération entre l'appelante et la direction ainsi qu'avec des enseignants, et le fait que les difficultés s'étaient poursuivies malgré un changement de section. Elle a encore ajouté que le congé n'avait rien à voir avec la maternité. Dans le courrier recommandé du 2 août 2017, l'intimée a également fait état d'une réorganisation de l'école en raison du départ du doyen. De surcroît, dans son courriel du 31 janvier 2018, l'intimée a rappelé que le licenciement litigieux était en rapport avec la « réorganisation du secteur » et ne concernait pas la maternité de l'intéressée. Ainsi, rien ne laisse penser que le congé aurait été donné à cause de la maternité de l'appelante. Il ressort de ce qui précède que l'intimée n'a pas donné plusieurs motifs de licenciement différents. Par ailleurs, le contenu des courriers de recommandation produits par l'appelante, qui attesterait selon elle la qualité de son travail et le fait qu'il ne pouvait lui être fait aucun reproche, que ce soit sur le plan pédagogique ou relationnel, ont été relativisés par les témoignages au dossier. En particulier, [...] a déclaré

qu'elle ne pouvait pas se prononcer sur le fait de savoir si l'appelante avait donné satisfaction dans son travail. Quant à [...], il a indiqué qu'il était au courant qu'il y avait des mésententes entre l'appelante et certaines personnes de l'équipe et qu'il n'y avait pas de satisfaction générale autour du travail de l'intéressée. En outre, on ne peut exclure que les lettres de recommandation précitées aient été rédigées pour les besoins de la procédure, de sorte qu'elles doivent être appréciées avec prudence. Enfin, aucun certificat de travail de l'intimée venant contredire les éléments invoqués à l'appui du licenciement, notamment par sa directrice, signataire du congé, n'a été produit. Il s'ensuit que l'appelante n'a pas apporté d'éléments rendant vraisemblable que son licenciement aurait été donné en raison de sa maternité. Il n'y a donc pas matière à un renversement du fardeau de la preuve.

4.4 Au vu de ce qui précède, le congé, donné pour des raisons de réorganisation et d'entente difficile, n'est ni abusif ni contraire à la LEg. Cela exclut l'examen de la question d'une indemnité, requise sans plus de motivation par l'appelante (appel, p. 10).

5. En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 425 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) et qui en a déjà fait l'avance.

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
prononce :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 425 fr. (quatre cent vingt-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelante N._____.
- 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 Franck Tièche, avocat (pour N._____),
- Me Jean-Emmanuel Rossel, avocat (pour I._____ SA),

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 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 :