

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 20 janvier 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Courbat et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Clerc

* * * * *

Art. 329d et 337c CO ; art. 311 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **B._____ SÀRL**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 10 mars 2025 et rectifié le 4 avril
2025 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant
l'appelante d'avec **C._____**, à [...], et **D._____**, à [...], demanderesses, la
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. **a)** Par jugement du 10 mars 2025, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : la Chambre patrimoniale) a dit que B._____ Sàrl était débitrice de C._____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 79'659 fr. 60, sous déduction des charges sociale et conventionnelles, et du montant net de 44'178 fr. 40 versé directement à la D._____, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020 (I), que B._____ Sàrl était débitrice de la D._____ de la somme nette de 44'178 fr. 40 (II) et que B._____ Sàrl était également débitrice de C._____ de la somme nette de 21'465 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020 (III), a astreint B._____ Sàrl à délivrer à C._____ un certificat de travail bienveillant et conforme à la vérité dont la teneur exacte était indiquée (IV), a arrêté les frais judiciaires à 16'110 fr. et les a mis à la charge de B._____ Sàrl (V), a dit que B._____ Sàrl rembourserait à C._____ la somme de 11'660 fr. versée au titre d'avance des frais judiciaires (VI), que B._____ Sàrl rembourserait à la D._____ la somme de 3'500 fr. versée au titre d'avance des frais judiciaires (VII), que B._____ Sàrl rembourserait à C._____ la somme de 450 fr. versée au titre des frais de conciliation (VIII) et que B._____ Sàrl devait verser à C._____ la somme de 12'500 fr. à titre de dépens (IX) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (X).

En droit, la Chambre patrimoniale a considéré que les prétendus manquements invoqués par B._____ Sàrl pour justifier le licenciement immédiat de C._____ daté du 20 décembre 2019, à savoir la tricherie sur ses heures, se fondaient sur des tableaux comparant d'une part les décomptes d'heures remis par l'employée et, d'autre part, son planning, le détail de ses tournées auprès des patients et les prestations facturées. Or, ces tableaux avaient été établis par l'employeur, sur la base d'informations en sa possession dont il pouvait modifier le contenu et dont on ignorait l'étendue de la vérification. De surcroît, ils avaient été produits au moment de la duplique et étaient datés de novembre 2021, de sorte qu'il y avait tout lieu de penser qu'ils avaient été établis après coup, pour les besoins de la cause, et non avant d'entamer la procédure de licenciement. A cela,

s'ajoutait que l'existence d'un différentiel ne prouvait pas la tricherie, l'employeur ayant opté pour un système dans lequel les équipes s'autogéraient et C._____ ayant la responsabilité de gérer les plannings des collaborateurs, une tâche non facturable qui prenait du temps, ce particulièrement dès lors que C._____ n'avait pas de formation spécifique dans ce domaine. Enfin, il était à tout le moins plausible que le réel motif de licenciement consiste dans une volonté de représailles en raison de la réponse de C._____ relative à l'avertissement qu'elle avait reçu quelques jours plus tôt ou dans une manière d'éviter une période de protection de l'employée pour cause de maladie ou de grossesse. Les autres reproches adressés préalablement à l'employée ne suffisaient pas à justifier un licenciement immédiat. Ainsi, l'employeur n'avait pas démontré l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, lequel était partant injustifié. L'employée avait donc droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Au moment du licenciement, C._____ était enceinte ; elle avait toutefois fait une fausse couche le 14 février 2020, de sorte que le délai de congé aurait dû commencer à courir le 15 février 2020. Il aurait été suspendu avec la nouvelle grossesse de l'employée début avril 2020, la période de protection prenant fin seize semaines après l'accouchement intervenu le 17 décembre 2020. Par conséquent, moyennant respect du délai de congé, les rapports de travail auraient pris fin le 30 juin 2021. Du 21 décembre 2019 au 30 juin 2021, C._____ aurait dû percevoir la somme brute de 98'499 fr. 40, dont à déduire les gains issus d'une activité accessoire exercée pendant cette période ainsi que l'allocation maternité perçue, de sorte qu'elle avait droit à 73'740 fr. 65, sous déduction des charges sociales et contractuelles, au titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé. Cependant, pour la période du 23 décembre 2019 au 30 avril 2021, l'employée avait perçu un montant total de 44'178 fr. 40 de la D._____ , dit montant devant partant être déduit et versé directement à la caisse. L'employée avait également droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié correspondant à quatre mois de salaire, soit 21'465 fr. 60 net. L'employeur devait encore les sommes de 2'225 fr. 70 au titre de neuf jours de vacances non prises et de 3'693 fr. 25 au titre de 99 heures supplémentaires, les cotisations sociales légales et contractuelles devant être déduites de chacun de ces montants.

En outre, un certificat de travail rectifié devait être remis à C._____, dernier point qui n'est plus contesté en appel.

b) Par jugement rectificatif du 4 avril 2025, la Chambre patrimoniale a rectifié les chiffres I et II du dispositif du jugement du 10 mars 2025, en ce sens qu'il soit dit que B._____ Sàrl était débitrice de C._____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 79'659 fr. 60, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020, et sous déduction du montant de 44'178 fr. 40 et des intérêts y relatifs à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020, versés directement à la D._____ (I), et que B._____ Sàrl était débitrice de la D._____ de la somme nette de 44'178 fr. 40, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020 (II).

B. a) Par acte du 10 avril 2025, B._____ Sàrl (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement du 10 mars 2025 tel que rectifié le 4 avril 2025, en concluant, avec suite de frais, principalement à sa réforme en ce sens que la demande est rejetée et subsidiairement en ce sens qu'elle n'est que partiellement admise. Plus subsidiairement encore, l'appelante a conclu à son annulation et à ce que la cause soit retournée à la Chambre patrimoniale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

b) Par réponse du 23 mai 2025, C._____ (ci-après : l'intimée) a conclu, avec suite de frais, 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 est une société à responsabilité limitée inscrite au registre du commerce depuis le 30 juillet 2018, ayant son siège à [...], et

dont le but est notamment de « fournir toutes prestations favorisant le maintien, l'autonomie et la qualité de vie des personnes à domicile ».

b) F._____ en était l'associée gérante au bénéfice de la signature individuelle jusqu'au 6 avril 2020. Depuis lors, G._____ est seule associée gérante de l'appelante, au bénéfice de la signature individuelle. F._____ et H._____ sont quant à eux associés.

Les trois personnes précitées assumaient au moment des faits différentes responsabilités au sein de l'appelante : G._____ en était la directrice, H._____ le coach des équipes et F._____ la coach des équipes soignantes.

2. a) Par contrat de travail signé les 16 et 17 janvier 2019, l'intimée a été engagée par l'appelante en qualité d'infirmière pour une durée indéterminée dès le 1^{er} mai 2019. Le contrat prévoyait une période d'essai de trois mois, au terme de laquelle il pourrait être mis fin aux rapports de travail moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois. Le salaire annuel brut convenu, pour un taux d'activité de 80 %, s'élevait à 59'443 fr. 20, vacances et treizième salaire non compris, correspondant à un salaire mensuel brut de 5'366 fr. 40, part au treizième salaire comprise.

b) A teneur du contrat, en faisait partie intégrante la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (ci-après : CCT) et le descriptif de fonction.

Selon l'art. 3.11 al. 2 CCT, la durée hebdomadaire du travail était de 41.5 heures pour un travailleur à plein temps, réparties sur cinq jours. La durée hebdomadaire convenue à un taux de 80 % s'élevait ainsi à 33.2 heures, soit 6.64 heures par jour.

Conformément à l'art. 3.16 al. 2 CCT, le droit aux vacances était de cinq semaines par année civile.

3. Au moment de son engagement, l'intimée était mère de deux enfants nés respectivement le [...] 2012 et le [...] 2017, issus de son union avec son mari, lui-même infirmier.

4. Les tâches de l'intimée au sein de l'appelante comprenaient, outre les soins infirmiers prodigués aux patients, l'établissement du planning des tournées auprès des patients et du planning de présence des collaborateurs selon les jours de congé et de vacances de chacun, ainsi que la participation à des colloques ou à des réseaux professionnels.

5. L'appelante demandait à ses employés d'établir un décompte d'heures à la fin de chaque mois en saisissant eux-mêmes les heures effectuées via un logiciel mis à disposition par ses soins.

6. a) Le 23 juillet 2019, un entretien s'est tenu en présence de l'intimée et, pour l'appelante, de F._____ et G._____, pour dresser un bilan de fin de période d'essai.

b) Par courrier du 13 août 2019, l'intimée s'est vu confirmer son engagement au sein de l'appelante, laquelle a relevé sa motivation et son implication envers les patients et leurs familles. L'appelante lui a toutefois fait part de points à améliorer, comme suit :

« [...] »

- ☐ La communication avec autrui doit être adaptée et adéquate aux interlocuteurs tant par sa forme que par son contenu. Des débordements ont été constatés et nous vous invitons à davantage de retenu (*sic*) selon les circonstances.
- ☐ Selon l'article 321 du code des obligation (*sic*), nous vous invitons également au devoir de diligence et de confidentialité envers B._____ Sàrl. »

Aucune remarque n'a été formulée sur les décomptes d'heures produits par l'intimée ni sur les heures supplémentaires qui avaient alors été annoncées.

7. Les 22 et 23 septembre 2019, l'intimée et le coach des équipes H._____ ont échangé les messages WhatsApp suivants :

« [22.09.19 11 :04 :11] ♥ : Coucou désolé de te déranger un dimanche mais tu peux me répondre dans la semaine aussi ;-)
Je voulais savoir au vu de nos heures supplémentaires a (*sic*) chacune de nous [...] / [...] et moi-même (*sic*) on tourne actuellement a (*sic*) plus de 60h chacune et je sais que fin d'années (*sic*) nous devons être au plus proche du 0
J'ai une question au lieu de mettre une semaine de vacances qu'on aie (*sic*) droit peut on (*sic*) mettre une semaine de récupération d'HS (*sic*) et récupérer la semaine de vac en 2020 ?
[23.09.19 09 :13 :28] [...] : Hello C._____,
J'espère que tu as passé (*sic*) un bon week-end reposant.
Au niveau des heures supplémentaires à fin août [...] est en dessous de 10h [...] aux alentours des 30h et toi un peu au dessus (*sic*) des 70h. F._____ elle comme G._____ et moi-même (*sic*) ne note pas ses heures □. Pour moi la reprise des heures se fera plus facilement avec l'arrivée conjointe de [...] et la quasi absence de vacance en novembre.
Concernant les vacances il faut également que le solde soit à 0 ou proche de celui-ci (*sic*) à la fin de l'année.
Si il (*sic*) reste quelques jours il faudra les prendre avant fin mars 2020.
En espérant avoir répondu à tes questions (*sic*)
Belle journée
[23.09.19 09 :20 :46] ♥ : Ok merci je vais jeter un œil ;-) bonne journée »

8. a) A la suite d'une fausse couche survenue en novembre 2019, l'intimée a été mise en arrêt maladie du 4 au 18 novembre 2019.

b) G._____ et H._____ ont été informés de la fausse couche dont a souffert l'intimée. Ils lui ont fait parvenir un bouquet de fleurs. L'intimée les a remerciés pour cette attention et le soutien que ceux-ci, de même que ses collègues, lui ont témoigné.

9. Par message WhatsApp du 4 décembre 2019, l'intimée a fait part de ses indisponibilités pour la période des fêtes de fin d'année du 28 décembre 2019 au 5 janvier 2020, soit pendant neuf jours.

Interrogée à ce sujet, le témoin J._____ a expliqué qu'elle n'était pas fâchée mais qu'elle trouvait que prendre neuf jours de congé pendant les fêtes de fin d'année n'était pas équitable. Chaque employé avait posé des jours mais personne n'en avait posés autant que l'intimée. Cela avait, selon J._____ , fait l'objet de discussions tant avec ses autres collègues qu'avec l'intimée.

10. Le 12 décembre 2019, l'intimée a été convoquée à un entretien en présence de G._____ et de H._____ . Lors de cet entretien qui a duré un peu plus de deux heures, l'intimée s'est vu signifier plusieurs reproches, dont notamment le volume de ses heures supplémentaires. Il lui a été demandé de régulariser la situation.

11. Le 16 décembre 2019, l'intimée a reçu une lettre d'avertissement signée par G._____ et H._____ , formalisant l'entretien du 12 décembre 2019. Selon ce courrier, aucune amélioration significative n'avait été constatée dans le comportement de l'intimée depuis les remarques qui lui avaient été communiquées le 13 août 2019. En particulier, selon l'appelante, la communication restait inadaptée et inadéquate et le devoir de diligence n'était pas respecté. En sus, elle indiquait avoir reçu des réclamations la concernant de la part de ses collègues. L'appelante poursuivait en indiquant que les reproches adressés à l'intimée concernaient trois « valeurs », à savoir le respect, l'autonomie et l'innovation. Eu égard au respect, il lui était reproché d'avoir pris neuf jours de congé consécutifs pendant les fêtes de fin d'année alors que ses collègues en avaient pris beaucoup moins, d'imposer à ses collègues d'attendre la validation du planning de son époux pour pouvoir s'organiser et de ne travailler qu'un week-end par mois, ce qui se reportait sur ses collègues. Eu égard à l'autonomie, il était reproché à l'intimée d'avoir

accumulé « une centaine d'heures supplémentaires », y compris pendant des périodes d'absence, et précisé qu'elle était la seule à en présenter autant et à ne pas les récupérer lorsque l'activité était en baisse. En sus, elle prenait l'initiative unilatérale de modifier les plannings de travail de l'équipe sur ses jours de congé, ce qui majorait ses heures supplémentaires d'une manière inadmissible. Eu égard à l'innovation, l'appelante reprochait à l'intimée d'avoir manifesté à plusieurs reprises sa résistance aux décisions stratégiques prises par l'entreprise. En conséquence, l'appelante fixait à l'intimée des objectifs pour l'année 2020 afin qu'elle modifie sa manière de travailler, précisant que ces objectifs seraient réévalués le 3 mars 2020 lors d'un nouvel entretien et que sans changement, il serait mis un terme à leur collaboration.

12. L'intimée a fourni un certificat émanant du Dr K._____ selon lequel elle aurait été en arrêt de travail à 100 % du 16 décembre 2019 au 10 janvier 2020, puis du 11 au 24 janvier 2020.

Aux dires de l'intimée, qui pressentait un licenciement, c'est le juriste du syndicat auquel elle a fait appel qui lui a demandé d'être en arrêt de travail « pour être protégée et pour mettre les choses au clair ».

13. Par courriel du 19 décembre 2019 adressé à G._____ et H._____, l'intimée leur a fait part de son ressenti par rapport au courrier d'avertissement du 16 décembre 2019, réfutant intégralement les propos qu'ils avaient tenus lors de la séance du 12 décembre 2019 et les allégations retenues à son encontre dans l'avertissement écrit lui ayant été signifié.

En substance, l'intimée y déclarait, au sujet des reproches relatifs à son manque de disponibilité, que lors de son entretien d'embauche, les mérites de l'appelante quant à l'importance du bien-être dans la vie familiale de ses employés lui avaient été loués, l'intimée ayant pour sa part informé l'appelante des contraintes liées au fait que son époux

était lui-même infirmier. Elle avait cependant démontré sa disponibilité à plusieurs reprises. En particulier, elle avait initialement demandé à avoir congé les mercredis, mais y avait renoncé à la faveur de ses collègues, sans réitérer sa requête ultérieurement comme on lui avait pourtant suggéré de le faire. De plus, elle avait déplacé ses vacances d'été à la faveur d'une collègue. Elle s'était également rendue à la rencontre d'un nouveau patient pendant sa période d'essai et avait accompagné à plusieurs reprises des patients en fin de vie après la fin de son horaire de travail. Elle avait assuré des tâches administratives tant au bureau qu'à son domicile afin de garantir la tenue des dossiers et de la facturation et avait assuré un travail de prospection à chaque fois que cela lui était possible. Eu égard au fait qu'elle ne travaillait qu'un seul week-end par mois, elle exposait que d'autres collègues se trouvaient dans la même situation et qu'elle avait indiqué être parfois disponible un seul jour du week-end, mais que l'employeur lui avait signifié préférer ne pas scinder les week-ends.

L'intimée ajoutait que si elle avait requis neuf jours de vacances durant la période des fêtes de fin d'année, c'est qu'elle n'avait pas de solution de garde et que son mari travaillait ; l'équipe lui avait donné son accord, mais elle avait tout de même trouvé une solution, ramenant ses vacances à six jours, soit un nombre de jours de vacances équivalent à celui de la grande majorité de ses collègues. Si l'appelante avait fait valoir que « toute » l'équipe s'était plainte de ses jours de congé, selon les informations dont disposait l'intimée, tel n'était pas le cas. Selon elle, l'entente était bonne et la collégialité et l'entraide régnaient avec la plus grande partie de l'équipe. Elle s'estimait respectueuse de ses collègues. Enfin, l'intimée se déclarait blessée par de nombreux propos tenus par ses supérieurs.

Eu égard aux heures supplémentaires accumulées, l'intimée exposait que tous ses collègues se trouvaient en positif, qu'il n'était pas possible pour tous les membres de l'équipe de « récupérer » leurs heures au même moment, que l'activité avait été importante durant l'été, notamment en raison de vacances du personnel, tandis qu'elle-même s'était rendue disponible, que par la suite, elle n'avait certes pas récupéré

ses heures mais qu'elle n'avait en revanche pas effectué plus d'heures supplémentaires que le reste de l'équipe, et qu'elle et ses collègues étaient nombreux à devoir travailler à leur domicile. A une reprise, elle avait demandé à « récupérer une journée d'heures supplémentaires », mais on lui avait demandé de venir travailler et indiqué qu'elle pourrait la récupérer en janvier, ce qu'elle avait accepté.

L'intimée s'interrogeait, en outre, sur la raison pour laquelle elle avait été convoquée pour faire un bilan de son activité alors qu'aucun autre membre de l'équipe ne l'avait été, contrairement à ce qui avait été annoncé, ce seulement trois semaines après avoir repris le travail ensuite de sa fausse couche. Elle concluait son courriel en indiquant notamment qu'elle avait toujours eu un bon contact avec les patients et qu'elle appréciait son travail, sa motivation et son investissement restant intacts.

14. a) Le 18 décembre 2019, à la suite prétendument de doutes concernant les horaires de l'intimée éprouvés par sa collègue J._____ et relayés à sa hiérarchie, F._____ avait organisé une séance de travail avec H._____ afin de procéder à une vérification approfondie de l'activité de l'intimée. Ils avaient alors comparé les heures de travail annoncées avec ce qui se retrouvait dans les relevés des tournées effectuées par l'intimée, à savoir dans les dossiers de soins des patients, ainsi que tout ce qui avait été consigné s'agissant de colloques et de travail auprès des patients.

b) A ce sujet, à l'appui de sa réplique, l'appelante a produit un tableau comparatif daté de novembre 2021 (pièce 110), établi par ses soins en partie sur la base des plannings de travail (pièce 101), des décomptes mensuels d'heures de l'intimée pour les mois de mai à décembre 2019 (pièce 108) et du relevé des tournées de l'intimée (pièce 109).

Ce tableau laisse apparaître, pour chaque jour, le nombre d'heures enregistrées comme travail par l'intimée, le nombre d'heures correspondant à des soins prodigués aux patients, y compris le temps de déplacement, le nombre d'heures facturées pour la partie administrative en

lien avec ces soins et l'indication du fait que la demanderesse était ou non en congé ces jours-là. Sont mises en évidence les journées de congé durant lesquelles l'intimée a indiqué avoir travaillé ainsi que celles pour lesquelles la différence entre le travail annoncé et le temps consacré aux soins des patients et à du travail administratif facturé aurait été supérieur à quatre heures. Il ressort de ce tableau que l'intimée aurait comptabilisé du temps de travail durant 25 journées de congé sans que le temps annoncé ne soit rattaché à aucun patient, ni sous forme de temps consacré au patient, ni sous forme de travail administratif en relation avec un dossier de patient. Le tableau fait état de 36 journées s'agissant desquelles la différence entre le temps annoncé par l'intimée et le temps consacré à des patients serait supérieur à quatre heures. Enfin, le total du différentiel entre les 1'024,6 heures de travail annoncé et le temps de travail facturé s'élèverait selon ce tableau à 459,83 heures.

c) L'intimée a pour sa part produit en pièce 212 des captures d'écran de conversations WhatsApp ou Teams avec ses collègues ou ses supérieurs justifiant les heures de travail annoncées, y compris lors de ses jours de congé.

Il ressort notamment ce qui suit de la pièce précitée :

« **29 novembre**

Programmé : (7h30-12h) (15h-17h30)

Pointé : (7h30-12h30) (13h-19h30)

Justificatifs

Personnel nettoyage chez patient et facturation avec [...]

WhatsApp [...] (*sic*)

[29.11.19 09:03:47] ♥ : Alors on regardera avec [...] la sem (*sic*) prochaine car la (*sic*) je suis en tournée (*sic*) et après (*sic*) je dois faire pour la facturation avant lundi ;-)

[29.11.19 09:04:43] [...] : Pour planning (*sic*) je revois ça de mon côté et mardi C. _____ et moi si on peut se libérer entre 12h et 15h45 ça serait bien pour ma part mardi ça doit être terminé décembre et avancer janvier

[29.11.19 09:07:02] [...] : Les vacances doivent etre (sic) planifiées et validées par l (sic) équipe fin janvier y compris avec [...]
Faut poser au niveau de la gestion pour pouvoir se tourner vers les patients en sérénité voilà mon avis d (sic) ancienne 😊

[29.11.19 09:13:08] ♥ : Pour les vacances je suis d (sic) accord qu (sic) on doit les planifier avant fin janvier mais validee (sic) au plus tard fin mars ;-)

En ce qui concerne de mettre des recup (sic) d (sic) heure a (sic) mettre au lieu des vac (sic) j (sic) avais demandé a (sic) H._____ et ca (sic) joue pas car normalement on doit etre (sic) aussi proche de 0 fin décembre ;-) voila (sic) les info (sic) que j (sic) ai eu (sic) si jamais

[29.11.19 09 :09 :49] ♥ : Desole (sic) j (sic) arrive pas je doit (sic) faire adm (sic) et ensuite rdv a (sic) 15h a (sic) la tour

29.11.19 10 :07 :13] [...] (sic) : Je peut (sic) pas non plus ont (sic) doit urgament (sic) mettre à jour les dossiers avant lundi

[29.11.19 14 :13 :24] ♥ : Je viens de faire la repart (sic) de lundi J (sic) ai libéré @[...] pour qu (sic) elle puisse aller voir Me Mon. Juste après (sic) car ca (sic) risque d (sic) etre (sic) long et il n y a (sic) qu (sic) une infirmiere (sic) qui peut y aller et c est (sic) la seule au matin ☐ voila (sic)

[29.11.19 18 :47 :45] [...] (sic) : DOSSERS AJOUR (sic) !!!! 🏠🏠🏠

[29.11.19 19 :42 :34] [...] : Bravo C._____ »

da) Interrogée, l'intimée a justifié les heures qu'elle a annoncées, en particulier ses heures supplémentaires, comme étant des tâches administratives qu'elle effectuait souvent le soir ou durant le week-end.

db) H._____, interrogé en qualité de partie, a déclaré que les tâches administratives correspondaient au cahier des charges de l'intimée et, pour la plupart, avaient trait au renseignement des dossiers de ses patients lors de chaque tournée.

dc) Il ressort du témoignage de L._____, une amie et ancienne collègue de l'intimée ayant travaillé pour l'appelante de mars à fin août 2019, avant d'être licenciée, que l'intimée, comme tous ses collègues, participait au tournus pour l'élaboration des plannings, à la création des factures pour l'assurance, aux contacts avec les médecins traitants, à la participation aux réseaux patients et aux contacts avec les familles dans

des situations de soin complexes. Il leur était en sus arrivé de faire de la publicité, par le biais de tracts.

dd) Le témoin M._____, laquelle a travaillé au service de l'appelante de 2019 à février 2021, qu'elle a quitté en bons termes et qui a une relation amicale et professionnelle avec l'intimée, a expliqué que tous les employés de l'appelante effectuaient des tâches administratives, telles que la tenue à jour des dossiers des patients, l'établissement des plannings, la création des dossiers de nouveaux patients ou encore « les OPAS ». Elle a indiqué qu'au sein de l'appelante, l'équipe fonctionnait de manière autogérée. Le témoin a par ailleurs précisé que, pour chaque tournée, du temps de travail administratif était prévu pour chaque patient et devait être visé dans chaque dossier patient. En effet, une partie du travail administratif était facturée aux patients, dans les limites de la LAMal (Loi fédérale sur l'assurance-maladie du 18 mars 1994 ; RS 832. 10), qui indique ce qui peut ou ne peut pas être facturé. Dans des cas complexes, le temps prévu par la LAMal ne suffisait pas, car il y avait beaucoup de travail administratif.

ea) L'intimée a déclaré qu'elle était chargée d'attribuer les tournées du lendemain aux différents employés de l'équipe de [...]. Le planning consistait à attribuer les tournées aux différents infirmiers ou assistants de soins.

eb) Interrogée en qualité de partie, G._____ a expliqué que l'attribution des tournées était effectuée la veille par ceux qui travaillaient au regard des patients qui devaient recevoir une visite le lendemain, ce qu'a confirmé H._____, en précisant que la tâche d'attribuer les tournées du lendemain ne revenait pas à un seul employé, dans le sens où c'était, par exemple, la personne qui travaillait le mercredi qui attribuait les tournées du jeudi.

ec) Il ressort des témoignages de L._____ et de M._____ que le planning des tournées n'était pas une tâche attribuée à une seule personne mais qu'il y avait bien un tournus. Pour les tournées, cela dépendait de la personne qui travaillait le jour en question.

ed) Le principe des tournées était discuté au sein de l'équipe du personnel soignant, notamment par le biais de messages téléphoniques WhatsApp et Teams. Sur cette base, chaque employé, y compris l'intimée, se voyait attribuer un planning de tournées.

ef) Entendue en qualité de témoin, J._____, infirmière auprès de l'appelante, a expliqué que les tournées étaient attribuées par une personne et le planning de travail établi par une autre, le but étant que les tâches tournent entre les employés. Les horaires pouvaient s'écarter un peu des heures planifiées, notamment lorsque les tournées n'avaient pas pris exactement le temps prévu, mais l'on pouvait s'attendre à une certaine cohérence entre les plannings et les heures effectives.

eg) L'intimée soutient qu'elle devait continuellement mettre à jour les dossiers de ses patients et rendre compte des opérations qu'elle avait effectuées lors de chaque tournée. A ce propos, les deux témoins L._____ et M._____ ont confirmé qu'il s'agissait d'une tâche dévolue à chacun des employés.

fa) L'intimée était chargée, depuis le mois de juin 2019 et jusqu'à fin novembre 2019, d'établir le planning de travail pour le personnel de l'équipe de [...]. L'équipe comptait jusqu'à six personnes, lesquelles avaient toutes des taux d'occupation différents et des disponibilités distinctes. La charge de cette tâche était censée être attribuée pour une période de six mois à un an, puis un tournus devait s'opérer auprès d'un autre membre de l'équipe. Les difficultés liées à l'établissement d'un tel planning résultaient du fait qu'il fallait tenir compte du taux d'occupation de chacun, de leurs disponibilités ainsi que des contraintes liées à la CCT.

fb) D'après M._____, le planning de travail était fait sur tout un mois et permettait de savoir qui travaillait quel jour ou quel soir. Le témoin a également déclaré qu'établir un planning dans n'importe quel domaine se rapportant aux soins était compliqué.

fc) Quant au témoin L._____, celle-ci a indiqué s'être occupée du planning de travail des employés, comme l'avait fait l'intimée. Elle considérait que cette tâche était fastidieuse et chronophage, dès lors qu'en tant qu'infirmière, elle ne disposait pas d'une formation topique.

fd) Le temps de travail nécessaire à établir le planning de travail sur le mois ne figurait pas dans les dossiers patients. Le témoin M._____ a indiqué qu'elle ignorait si le temps dédié à cette tâche était visible dans le logiciel utilisé au sein de l'appelante avant le licenciement de l'intimée, mais cela avait été le cas plus tard.

F._____, entendue en qualité de partie, a déclaré que la tâche spécifique d'établir le planning était dévolue à un seul employé, pendant plusieurs mois. H._____, également interrogé en qualité de partie, a précisé que cette durée était de six mois à un an.

ga) Interrogées sur l'existence d'heures supplémentaires au sein de l'intimée, les témoins L._____ et M._____ ont indiqué qu'elles avaient accompli des heures supplémentaires, comme l'intimée, sans qu'elles en connaissent le détail. Les deux témoins s'accordent sur le fait que l'appelante était au courant de l'existence d'heures supplémentaires puisque ses employés lui remettaient leurs décomptes d'heures une fois par mois. Selon L._____, les employés essayaient de récupérer les heures supplémentaires en faisant les plannings. Ce témoin a aussi déclaré ne pas se souvenir d'avoir annoncé des heures supplémentaires et ne pas en avoir demandé le paiement à la fin de son contrat. Elle a indiqué qu'il lui arrivait d'effectuer du travail administratif le soir ou durant les jours de repos, voire de répondre à des médecins pendant ses vacances.

gb) S'agissant du volume d'heures supplémentaires annoncées par l'intimée, le témoin J._____ a expliqué que d'autres collègues accumulaient des heures supplémentaires, mais dans une moindre mesure que l'intimée. Comme cette dernière avait eu des indisponibilités, notamment son incapacité de travail liée à sa fausse couche, le témoin avait été surpris par ses relevés d'heures et en avait alerté F._____. Le nombre

et l'accroissement des heures supplémentaires ne lui paraissaient pas en phase avec le travail effectivement réalisé par l'intimée. J._____ a donné l'alerte mi-décembre, le 15 ou le 16, lorsqu'elle avait vu que l'intimée avait prévu de prendre neuf jours de vacances en fin d'année et que son solde d'heures supplémentaires ne diminuait pas.

15. a) Le 20 décembre 2019, l'intimée s'est aperçue que l'accès au logiciel de l'appelante lui était refusé alors qu'elle tentait de s'y connecter pour y inscrire son décompte d'heures comme tous les mois.

b) Le 21 décembre 2019, l'intimée a reçu une lettre de licenciement avec effet immédiat datée du 20 décembre 2019. A titre de griefs, l'appelante y indiquait ce qui suit :

« [...]

Suite aux divers entretiens et à l'avertissement du 12 décembre 2019, nous nous sommes rendu compte qu'en plus des griefs qui vous ont été communiqués, vous avez triché sur vos décomptes horaires.

Après un pointage minutieux des heures que vous avez déclaré avoir travaillé (*sic*), nous pouvons établir et ceci de manière incontestable vos tricheries. Le lien de confiance est donc rompu.

Par conséquent nous sommes contraints de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat et nous vous signalons que vous ne faites plus partie de l'entreprise à ce jour le 20 décembre 2019.

Concernant vos heures supplémentaires signalées, nous émettons toute réserve sur le décompte final au vu des tromperies constatées. Nous nous réservons le droit de faire suivre à notre avocat le dossier en lien avec votre attitude de tricherie.

Nous vous demandons de nous ramener immédiatement l'ensemble du matériel appartenant aux B._____ Sàrl. [...]. »

16. a) Il ressort du décompte d'heures du mois de décembre 2019 de l'intimée que son solde d'heures supplémentaires s'élevait à 99 heures à la date de son licenciement.

A plusieurs reprises, l'intimée a essayé de compenser ses heures supplémentaires en congé. Cela lui a été accordé à certaines reprises et à d'autres non, le moment n'étant pas opportun pour une récupération, la reprise d'heures devant être validée par l'équipe.

b) Selon le décompte d'heures de décembre 2019, l'intimée disposait également d'un solde de 9 jours de vacances non prises et non payées pour l'année 2019.

17. Faute de revenus, l'intimée s'est inscrite auprès de l'Office régional de placement de [...] (ci-après : l'ORP) comme demandeuse d'emploi à 80 % et a requis le versement d'indemnités de chômage dès le 23 décembre 2019 auprès de la D.____.

18. A la fin du mois de décembre 2019, l'intimée est tombée enceinte.

19. Le 6 janvier 2020, l'intimée, par l'intermédiaire des [...], a écrit à l'appelante pour faire valoir la nullité du congé avec effet immédiat au motif qu'il avait été donné pendant une période de protection dès lors qu'elle se trouvait alors en arrêt de travail. Elle requérait le paiement du salaire du mois de décembre 2019, des heures supplémentaires effectuées ainsi que des heures de piquet non-payées.

20. Par courrier du 14 janvier 2020, la D._____ a adressé aux parties un avis de subrogation, les informant que des indemnités de chômage seraient versées à l'intimée et que, conformément à l'art. 29 LACI (Loi sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982 ; RS 837. 00), elle se subrogerait aux droits de l'intimée pour la période pendant laquelle il était estimé que l'intimée devait continuer de percevoir son salaire de

l'appelante, laquelle période s'étendait à ce moment-là du 23 décembre 2019 au 31 mars 2020.

21. Par courrier du 20 janvier 2020, l'appelante a indiqué maintenir le licenciement immédiat pour justes motifs.

22. Le 14 février 2020, l'intimée a fait une nouvelle fausse couche.

23. Par courrier du 26 mars 2020, la D._____ a adressé aux parties un nouvel avis de subrogation, indiquant que la période concernée s'étendait du 23 décembre 2019 au 31 mai 2020.

24. **a)** Selon le certificat médical du 15 mai 2020 délivré par le Dr [...], l'intimée était alors enceinte à huit semaines d'aménorrhée, la date des dernières règles étant le 19 mars 2020. La date du terme prévu était le 24 décembre 2020.

b) Auditionné à ce sujet, le Dr [...] a exposé qu'il n'était pas en mesure de donner la date de fécondation de l'ovule. En fonction de l'échographie de datation qui avait été pratiquée le 12 juin 2020, le terme prévu avait été fixé au 24 décembre 2020. A partir de cela, il a pu donner une estimation de la date de fécondation, précisant que la marge d'erreur était de dix à quatorze jours, et a indiqué que la fécondation devait avoir eu lieu aux alentours du 2 avril 2020.

25. Le 2 juin 2020, l'intimée a informé la D._____ qu'elle était enceinte depuis à tout le moins le 2 avril 2020.

26. Le 3 juin 2020, la D._____ a fait parvenir aux parties un nouvel avis de subrogation, considérant que la date de fin des rapports de travail devait intervenir le 31 juillet 2021.

27. L'intimée a accouché de son troisième enfant le [...] 2020.

28. L'intimée a perçu un montant total de 10'732 fr. 55 à titre d'allocations de maternité fédérale pour les mois de décembre 2020 à mars 2021.

29. a) A la suite de son licenciement, l'intimée a effectué des démarches pour retrouver un emploi, ce qui est notamment appuyé par les formulaires de preuves de ses recherches d'emploi mensuels remis à l'ORP entre février et octobre 2020, ayant été dispensée d'effectuer des recherches d'emploi deux mois avant le terme prévu de la grossesse.

b) Par attestation du 23 septembre 2021, la D._____ a confirmé n'avoir jamais suspendu le droit à l'indemnité de chômage de l'intimée entre le 23 décembre 2019 et sa désinscription volontaire le 30 avril 2021.

c) Aux dires du témoin [...], conseillère en placement de l'intimée auprès de l'ORP, celle-ci a été très active dans ses recherches d'emploi et a rapidement réalisé un gain intermédiaire.

d) Hormis le gain intermédiaire réalisé par l'intimée, ses recherches d'emploi sont demeurées infructueuses. A ce sujet, le témoin [...] a déclaré que l'intimée avait obtenu des entretiens, mais que le problème résidait dans le fait qu'elle était enceinte et que l'on était en pleine vague de Covid. Selon elle, le fait de ne pas pouvoir présenter un certificat de travail « positif » était également un frein à l'embauche. En consultant ses notes, le témoin a également relevé que l'intimée lui avait parlé rapidement de son projet de travailler en tant qu'indépendante.

30. Selon le contrat de travail de « pooliste » daté du 18 mars 2020, l'intimée a été engagée par la société [...] Sàrl en qualité d'infirmière à domicile dès le 19 mars 2020 pour une durée indéterminée. Elle était engagée à l'heure, à un taux minimum de 10 % conditionné par les disponibilités de l'intimée et les besoins de l'employeur, correspondant à 4,15 heures par semaine.

De mars 2020 à mai 2021, elle a réalisé à ce titre un revenu brut total de 14'026 fr. 20, soit un revenu mensuel brut moyen de 1'001 fr. 90.

31. a) L'intimée a perçu des indemnités de chômage à concurrence d'un montant total de 44'178 fr. 40 pour les périodes allant de décembre 2019 à décembre 2020 et de mars à avril 2021.

Le premier versement d'indemnités de chômage est intervenu le 26 mars 2020. De fin décembre 2019 à mars 2020, l'intimée a dû faire face à une situation financière serrée, dans la mesure où elle ne percevait plus aucun revenu et que la D._____ a attendu l'introduction de la présente procédure pour verser des indemnités.

b) Pour la période du 1^{er} au 30 avril 2021, l'intimée a eu droit à 22 indemnités journalières de chômage au titre de soutien d'activité indépendante durant la phase de planification de son projet, pour un montant total net de 2'883 fr. 80.

32. Dès le mois d'avril 2021, l'intimée a créé son entreprise et débuté une activité d'infirmière indépendante.

D'avril à juin 2021, elle a réalisé un chiffre d'affaires brut de 6'801 fr. 20, son revenu net après déduction des charges d'exploitation n'étant pas connu.

33. Par courrier du 29 avril 2021, l'ORP a confirmé la désinscription de l'intimée pour cause de reprise d'emploi dès le 1^{er} mai 2021.

34. a) Le 20 mars 2020, l'intimée a ouvert action par le dépôt d'une requête de conciliation auprès du Président du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : la présidente).

b) Par décision du 19 mai 2020, la présidente a admis la requête d'intervention déposée le 26 mars 2020 par la D._____.

c) La conciliation n'ayant pas abouti, l'intimée s'est vu délivrer une autorisation de procéder le 22 juin 2020.

d) Le 20 octobre 2020, l'intimée a déposé auprès de la Chambre patrimoniale cantonale une demande au pied de laquelle elle a pris, avec suite de frais, les conclusions suivantes :

- « I. La société B._____ Sàrl est astreinte à verser à C._____ le montant total brut de CHF 101'874. 25, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2020.
- II. La société B._____ Sàrl est astreinte à verser à C._____ le montant total net de CHF 32'198. 40, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2020.
- III. La société B._____ Sàrl est astreinte à délivrer un certificat de travail bienveillant et conforme à la vérité, cas échéant rectifié selon la teneur de la proposition qui sera précisée en cours d'instance, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité (art. 343 al. 1 let. a CPC).

IV. Les frais judiciaires et les dépens sont mis à la charge de la société B._____ Sàrl. »

e) Le 13 novembre 2020, la D._____ a déposé une requête d'intervention principale au pied de laquelle elle a pris les conclusions suivantes :

- « 1. Condamner B._____ Sàrl à verser à la D._____ un montant de CHF 35'485.90 net correspondant aux montants versés en subrogation pour la période du 23 décembre 2019 au 31 octobre 2020.
- 2. Condamner B._____ Sàrl à verser à la D._____ un montant de CHF 19'178. 60 net correspondant à la période du 1^{er} novembre 2020 au 30 juin 2021 (montant à subroger non encore payé au jour du dépôt de la présente intervention).
- 3. Les causes sont jointes (art. 73 al. 2 CPC).
- 4. Avec suite de frais et dépens. »

f) Le 17 février 2021, l'appelante a déposé une réponse au pied de laquelle elle a conclu, avec suite de frais, au rejet de la demande.

Dans sa réponse, l'appelante a expressément invoqué la compensation entre les revenus que l'intimée aurait réalisés, y compris ceux auxquels elle aurait intentionnellement renoncé, et ce que l'appelante serait condamnée à payer à l'intimée dans la présente cause.

g) Par courrier du 18 mars 2021, la D._____ a modifié ses conclusions comme suit :

- « 1. Condamner B._____ Sàrl à verser à la D._____ un montant de CHF 40'567.70 net, correspondant aux montants versés en subrogation pour la période du 23 décembre 2019 au 16 décembre 2020.

2. Condamner B._____ Sàrl à verser à la D._____ un montant de CHF 18'242.70 net, correspondant aux montants projetés de la période de subrogation du 25 mars 2021 au 30 juin 2021, non encore versés à ce jour.
3. Les causes sont jointes (art. 73 al. 2 CPC).
4. Avec suite de frais et dépens. »

h) Par courrier du 28 mai 2021, la D._____ a modifié ses conclusions comme suit :

- « 1. Condamner B._____ Sàrl à verser à la D._____ un montant de CHF 44'178.40 net, correspondant aux montants versés en subrogation pour la période du 23 décembre 2019 au 30 avril 2021.
2. Les causes sont jointes (art. 73 al. 2 CPC).
3. Avec suite de frais et dépens. »

i) Par réplique du 28 septembre 2021, l'intimée a modifié les conclusions prises au pied de sa demande, comme suit :

- « I. La société B._____ Sàrl est astreinte à verser à C._____ le montant total brut de CHF 81'869 fr. 25, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020.
- II. La société B._____ Sàrl est astreinte à verser à C._____ le montant total net de CHF 32'198.40, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2020.
- III. La société B._____ Sàrl est atreinte à délivrer un certificat de travail bienveillant et conforme à la vérité, cas échéant rectifié selon la teneur suivante, sous la menace de la peine d'amende

prévue à l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité (art. 343 al. 1 let. a CPC) :
[...]

IV. Les frais judiciaires et les dépens sont mis à la charge de la société B._____ Sàrl. »

j) Par déterminations du 13 octobre 2021, l'intimée a admis les conclusions n^{os} 1 à 3 telles que modifiées par la D._____ le 28 mai 2021.

k) Par duplique du 16 décembre 2021, l'appelante a conclu au rejet des conclusions de la réplique du 28 septembre 2021.

l) Le 8 avril 2022, l'appelante s'est déterminée sur les allégués de la D._____ et a conclu au rejet des conclusions prises par celle-ci.

m) La D._____ s'est déterminée sur les écritures de l'intimée et de l'appelante le 8 avril 2022.

n) Le 26 avril 2022, l'intimée s'est déterminée sur la duplique du 16 décembre 2021

o) Le 2 novembre 2022, le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : le juge délégué) a tenu une audience, lors de laquelle il a interrogé, en qualité de parties, l'intimée et, pour l'appelante, G._____, H._____ et F._____.

A cette occasion, la conciliation a été tentée et a abouti partiellement par une convention réglant la question des heures de piquet non payées, dont la teneur est la suivante :

« I. La défenderesse B._____ Sàrl s'engage à payer à la demanderesse C._____ la somme de 500 fr. (cinq cents francs), montant brut dont à déduire les charges sociales, hors LPP et LAA, dans les 10 jours dès la signature de la présente, pour solde

de la prétention de 675 fr. élevée par la demanderesse C. _____
du chef des heures de piquet non payées.

II. Le sort des frais suivra celui de la cause au fond. »

Le juge délégué a pris acte de dite convention pour valoir
décision partielle entrée en force et exécutoire.

p) Le 23 novembre 2022, le juge délégué a tenu une nouvelle
audience, lors de laquelle les témoins [...], L. _____, M. _____, J. _____, le
Dr [...], la Dre [...], [...]et [...] ont été entendus.

q) L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 10 octobre
2023 en présence de l'intimée et des représentants de l'appelante, chaque
partie étant assistée de son conseil, ainsi que du représentant de la D. _____.
. La conciliation ayant échoué, les parties ont plaidé et maintenu leurs
conclusions respectives.

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 auprès de l'instance d'appel 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 Pour satisfaire à l'obligation de motivation prévue à
l'art. 311 al. 1 CPC, l'intéressé doit indiquer en quoi la décision de première
instance est tenue pour erronée et son argumentation doit être

suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2).

1.3

1.3.1 En l'espèce, l'appel, écrit et motivé, est formé en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions supérieures à 10'000 francs. Il est donc recevable, sous les réserves qui suivent.

L'appel comporte des conclusions en réforme du jugement entrepris, en ce sens que l'« action » devrait être rejetée, subsidiairement partiellement admise. Dut-on considérer que ces conclusions concernent également la demande de la D._____, celles-ci seraient irrecevables à l'égard de cette dernière, faute de motivation y relative. La D._____ n'a ainsi pas été invitée à se déterminer sur l'appel, celui-ci étant irrecevable à son sujet.

1.3.2 La réponse de l'intimée, déposée en temps utile et motivée, est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du

16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie 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 doit en principe 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 (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2).

2.2 Lorsque, comme en l'espèce, la cause concerne une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., elle est soumise en première instance à la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 *a contrario* et 219 ss CPC) et est régie par le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) ainsi que la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC).

3.

3.1 Il convient tout d'abord d'examiner la recevabilité des conclusions prises par l'appelante.

3.2 A teneur de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel s'introduit, comme on l'a vu, par un acte « écrit et motivé ». Selon la jurisprudence, l'acte doit aussi comporter des conclusions, lesquelles doivent indiquer sur quels points la partie appelante demande la modification ou l'annulation de la décision attaquée. Ces conclusions doivent en principe être libellées de telle manière que l'autorité d'appel puisse, s'il y a lieu, les incorporer sans modification au dispositif de sa propre décision. Les conclusions portant sur des prestations en argent doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.2 et 4.3 ; ATF 134 III 235 ; TF 4A_117/2022 du 8 avril 2022 consid. 2.1.2). L'irrecevabilité de conclusions d'appel ne satisfaisant pas à ces principes peut toutefois contrevenir au principe de l'interdiction du formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse

du 18 avril 1999 ; RS 101]). A titre exceptionnel, l'autorité d'appel doit entrer en matière sur un appel comprenant des conclusions formellement déficientes s'il ressort clairement de la motivation, mise en relation avec la décision attaquée, ce que l'appelant demande ou – dans le cas de conclusions à chiffrer – quelle somme d'argent doit être allouée.

Lorsque la partie appelante invoque à l'appui de ses conclusions principales plusieurs motifs cumulatifs, elle doit prendre des conclusions subsidiaires pour le cas où l'un ou l'autre seul de ces motifs serait admis, de sorte que le tribunal soit en mesure, en cas d'admission de l'un et/ou l'autre des motifs soulevés, de modifier les montants retenus dans la décision attaquée à charge ou en faveur de l'une ou l'autre des parties (TF 4A_6/2021 du 22 juin 2021 consid. 2). De même, le Tribunal fédéral a jugé que lorsque le demandeur ne conteste pas devoir des dépens à l'intervenante, mais n'indique pas le montant inférieur à celui arrêté par l'autorité précédente qu'il tiendrait pour conforme au droit, ce montant inférieur ne ressortant pas non plus de la motivation développée à l'appui des conclusions, le recours est irrecevable au regard de l'art. 42 al. 1 LTF (Loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110) (TF 4A_86/2019 du 13 mars 2019 consid. 3). Le juge d'appel ne tombe pas non plus dans le formalisme excessif s'il déclare irrecevable une conclusion par laquelle l'appelant demande (notamment), dans son appel, à « être condamné à payer une contribution pour enfant dans la mesure de la part de son revenu net qui excède son minimum vital de Fr. 2.422.- », si le résultat de la contribution d'entretien reste variable (TF 5A_380/2012 du 27 août 2012 consid. 3.2.3).

La pratique selon laquelle un appel dont les conclusions souffrent d'un vice de forme est exceptionnellement recevable lorsque le montant à octroyer ressort de la motivation, cas échéant mise en relation avec le jugement attaqué, ne peut être invoquée par une partie représentée par un avocat, qui à chaque instance – et eu égard à la jurisprudence publiée du Tribunal fédéral, en connaissance de cause (ATF 134 III 534 consid. 3.2.3.3) – renonce à chiffrer ses conclusions subsidiaires et se borne à escompter que les tribunaux rechercheront dans les mémoires les indications de montants nécessaires pour chiffrer les conclusions

subsidiaries (ATF 121 II 252 consid. 4b ; ATF 108 Ia 209 consid. 3, JdT 1984 I 191, concernant la correction de vices de forme introduits intentionnellement ; TF 5A 466/2016 du 12 avril 2017 consid. 4.2).

3.3

3.3.1 Au vu de ce qui précède, la conclusion principale visant à réformer le jugement en ce sens que l'action est rejetée, reposant sur la prémisse que le congé extraordinaire serait justifié, est recevable.

3.3.2 On comprend, en tenant compte des motifs de l'appel, que même si le congé extraordinaire devait être considéré comme justifié, l'appelante estime que l'intimée n'aurait pas droit à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, arrêtée à 21'465 fr. 60 par la Chambre patrimoniale. Ici encore, la conclusion subsidiaire, en ce qu'elle inclut cette question, est recevable. Il en va de même du refus d'indemniser l'intimée pour les vacances non prises, par 2'225 fr. 70, et pour les heures supplémentaires, par 3'693 fr. 25.

3.3.3 En revanche, à titre subsidiaire, dans sa motivation, l'appelante invoque que, si le congé extraordinaire devait être considéré comme non valable, le délai de congé aurait été mal calculé, présentant plusieurs hypothèses en termes de délais. Cela étant, elle ne présente aucun calcul en termes de paiement de salaire en découlant et n'indique pas, selon l'une ou l'autre des hypothèses temporelles qu'elle soulève, quel montant elle devrait être condamnée à payer à l'intimée, en lieu et place de ceux fixés par la Chambre patrimoniale. Sa conclusion subsidiaire, visant à la réforme du jugement en ce sens que l'action n'est que partiellement admise, est ainsi irrecevable sur ce point. La conclusion en annulation qu'elle prend à sa suite ne guérit pas ce vice et ne permet pas, faute de conclusion en réforme valable sur ce point, d'entrer en matière sur les griefs que l'appelante soulève s'agissant du calcul du délai de congé, de l'imputation du gain auquel l'intimée aurait renoncé et, partant, des sommes dues à titre de salaire.

4.

4.1 Cela dit, au fond, l'appelante revient sur les faits de la cause et conteste que le licenciement immédiat ait été injustifié.

4.2 En tant qu'elle présente des faits qui s'écartent de ceux retenus en première instance, notamment s'agissant de la question des jours de congé annoncés par l'intimée en fin d'année 2019 et de la réaction de ses collègues, sans les accompagner d'un grief de constatation inexacte des faits correctement motivé, ces faits sont irrecevables.

Il en va de même des faits ainsi présentés par l'intimée dans sa réponse.

4.3

4.3.1 L'appelante conteste que l'intimée ait été en incapacité de travail du 16 décembre 2019 au 10 janvier 2020.

4.3.2 Le dépôt de n'importe quel rapport ou certificat médical ne suffit pas à prouver l'incapacité de travail, ou même la maladie, alléguée. L'élément déterminant pour juger de la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine, ni sa désignation, mais son contenu. Ce qui compte à cet égard, c'est que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et, enfin, que les conclusions soient bien motivées (ATF 134 V 231 consid. 5.1 ; TF 4A_218/2023 du 22 juin 2023 consid. 3.1.2 et les références citées). En ce qui concerne les rapports établis par le médecin traitant, le juge doit avoir égard au fait que la relation de confiance unissant un patient à son médecin traitant peut influencer l'objectivité ou l'impartialité de celui-ci ; cela ne justifie cependant pas en soi d'évincer tous les avis émanant des médecins traitants. Il faut effectuer une appréciation globale de la valeur probante du rapport du médecin traitant, au regard notamment des autres pièces

médicales (TF 4A_218/2023 *loc. cit.* ; TF 4A_424/2019 du 31 octobre 2019 consid. 3.1).

4.3.3 Contrairement à ce que soutient l'intimée, on relèvera d'abord que l'appelante a allégué l'absence d'incapacité de travail de l'intimée de manière suffisante dans sa réponse du 17 février 2021. Il ne lui appartenait pas, pour le surplus, d'alléguer les déclarations que l'intimée avait faites sur son propre allégué lors de son interrogatoire du 2 novembre 2022. Au contraire, ces déclarations devaient être appréciées pour déterminer si l'incapacité alléguée était établie, le fardeau de la preuve de ce fait incombant dans le cas d'espèce à l'intimée, qui s'en prévalait (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). Il n'est ainsi pas question d'allégation insuffisante de la part de l'appelante en première instance, ni de faits nouveaux en seconde.

Cela dit, interrogé sur l'allégué 40, libellé « ensuite de l'entretien du 12 décembre 2019, de la teneur de la lettre d'avertissement du 16 décembre 2019 et de l'ambiance générale au travail, C.____ , émotionnellement fragilisée, s'est trouvée dans l'incapacité de travailler », l'intimée a indiqué « c'est exact ». On comprend qu'elle confirme ainsi que l'entretien du 12 décembre 2019 l'a fragilisée. Elle a toutefois ajouté : « j'ai téléphoné directement au syndicat parce que je sentais le licenciement. C'est le juriste du syndicat qui m'a demandé d'être en arrêt pour être protégée et mettre les choses au clair ». Au vu de ces éléments, il est patent que l'intimée a obtenu un certificat médical à des fins stratégiques, sans toutefois établir avoir été en arrêt maladie, le certificat produit sous pièce 15 étant sur ce point insuffisant, au vu de son contenu – ne mentionnant que la période concernée et, pour motif, la « maladie » – et de son auteur, à savoir le médecin généraliste de l'intimée. On ne saurait dans ces conditions retenir, malgré les tensions existant entre les parties, que l'intimée aurait établi avoir été en incapacité de travail pour la période précitée, pas plus que pour la période postérieure en décembre 2019, attestée par le même médecin et de façon tout aussi sommaire.

L'état de fait a ainsi été corrigé dans le sens qui précède.

4.4 L'appelante a admis les allégués n^{os} 44 et 69 de l'intimée, à savoir que celle-ci était tombée enceinte le 19 décembre 2019 et qu'elle avait fait une fausse couche le 14 février 2020. L'appelante ne saurait aujourd'hui contester ces faits en arguant d'un manque de preuve les concernant, la preuve n'ayant pour objet que les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC).

4.5 L'appelante conteste que l'intimée se soit spécialement occupée des « tâches administratives », qui auraient fait l'objet d'un tournus.

En l'occurrence, la Chambre patrimoniale a été plus précise que ne le laisse penser l'appelante. En effet, certaines tâches administratives étaient réparties entre plusieurs employés. La tâche spécifique que représentait l'établissement du planning de travail, qui n'était pas facturable dans le dossier des patients – ce que F._____, entendue en qualité de partie, a confirmé – était en revanche dévolue à un seul employé, pendant plusieurs mois, à savoir entre six mois et un an selon H._____, interrogé en qualité de partie. Or, l'intimée a déclaré avoir assumé ce rôle dès le mois de juin 2019 jusqu'au 20 décembre 2019. H._____ a admis que l'intimée avait exercé cette tâche depuis le mois de juin, mais uniquement jusqu'à sa fausse couche en novembre, laquelle lui avait causé un arrêt maladie du 4 au 18 novembre 2019. Une telle limite n'apparaît pas crédible, dès lors que le représentant de l'appelante a admis que la durée de prise en charge du tournus des plannings était de six mois minimum. Cela voulait dire, si l'intimée avait pris en charge cette fonction en juin 2019, qu'elle l'avait assumée, hors congé maladie, jusqu'à fin novembre 2019 au moins. C'est d'ailleurs ce qui ressort des captures d'écran « WhatsApp » ou « Teams » entre l'intimée et ses collègues, dont on peut lire que le 29 novembre 2019 encore, une demande de changer le planning était adressée à l'intimée. Dans ces conditions, la Cour de céans retiendra que l'intimée a bien assumé seule la tâche administrative qu'était la gestion du planning des tâches, de juin 2019 à fin novembre 2019.

4.6

4.6.1 L'appelante conteste l'appréciation donnée par la Chambre patrimoniale aux tableaux qu'elle a soumis, arguant que la pièce 110 n'était qu'une synthèse de tableaux établis plus tôt et produits sous pièces 101, 108 et 109. Ces tableaux établissaient que l'intimée avait annoncé des heures dont 44,9 %, soit 459 heures 83, n'étaient rattachables à aucune activité effectuée pour les patients.

4.6.2 La Chambre patrimoniale a considéré que les tableaux comparatifs produits par l'appelante avaient été établis par elle, sur la base d'informations en sa possession et dont elle pouvait modifier le contenu, notamment la planification des rendez-vous, et dont on ignorait l'étendue de la vérification. Par ailleurs, ils avaient été produits tardivement, soit au moment de la duplique, alors qu'ils représentaient la pièce centrale censée prouver que l'intimée avait triché sur ses heures. Partant, il y avait tout lieu de croire que ces tableaux, datés de novembre 2021, avaient été établis après coup, pour les besoins de la cause, alors qu'ils auraient pu et dû être établis avant d'entamer la procédure de licenciement immédiat. Au demeurant, l'existence d'un différentiel entre les heures de travail annoncées et le temps enregistré auprès de patients ou le temps administratif lié à ceux-ci ne mettait pas nécessairement en exergue une tricherie. Il était au contraire établi que l'intimée assumait des tâches administratives, en particulier la gestion des plannings, une tâche à part entière qui nécessitait du temps et pour laquelle l'intimée n'avait pas de formation particulière. Partant, il ne pouvait lui être reproché d'y avoir consacré du temps de travail. La Chambre patrimoniale a également considéré que l'appelante connaissait ou devait connaître les heures de travail annoncées par l'intimée, dès lors que celle-ci communiquait par WhatsApp des jours où elle était censée être en congé et qu'elle remettait tous les mois à son employeur un décompte d'heures, sans les remettre en cause avant le licenciement. Enfin, il était à tout le moins plausible que le réel motif de licenciement ait consisté en une volonté de représailles en raison de la réponse de l'intimée relative à l'avertissement qu'elle avait reçu quelques jours plus tôt ou dans une manière d'éviter une période de protection de l'employée pour cause de maladie ou de grossesse. Les autres

reproches adressés préalablement à l'employée ne suffisaient pas à justifier un licenciement immédiat. Ainsi, selon la Chambre patrimoniale, l'employeur n'avait pas démontré l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, lequel était partant injustifié.

4.5.3 L'appelante fait valoir un complètement des faits en ce sens que le volume des heures supplémentaires de l'intimée était extrêmement élevé, soit plus du double, voire du quadruple, de celui de ses collègues. Elle invoque à l'appui de ce grief le témoignage de J._____, celui du témoin L._____, *ad* allégué n° 127 et la page 4 du jugement.

Cette page, dans la mesure pertinente, reproduit un message WhatsApp de l'appelante qui annonce des heures supplémentaires pour deux employés, inférieures à celle de l'intimée. Cette seule affirmation est impropre à démontrer que « ses collègues » auraient fait beaucoup moins d'heures supplémentaires que l'intimée, qui plus est de manière générale. Le témoin L._____, *ad* allégué n° 127, indique quant à elle que tout le monde faisait des heures supplémentaires, et qu'elle « essayait de récupérer les HS [*heures supplémentaires*] en faisant des plannings », mais n'atteste pas que l'intimée en aurait fait plus que d'autres. On notera encore que ce témoin a indiqué avoir fait du travail administratif le soir ou durant les jours de repos, voire répondu à des médecins pendant ses vacances. Enfin, s'agissant du témoignage de J._____, on relèvera tout d'abord que celle-ci était employée de l'appelante au moment de son audition, ce qui déjà impose une certaine retenue dans la prise en compte de ses déclarations. A cela s'ajoute qu'elle a admis avoir eu des discussions « animées avec la demanderesse » et avoir trouvé « énorme » la demande de congé en novembre et « pas équitable », ce qui aurait été peut-être « l'étincelle » pour la dénoncer à son employeur. Il est ainsi clair qu'elle avait des différends avec l'intimée, ce qui réduit encore la portée à donner à son témoignage. Enfin, elle a admis que la direction de l'appelante lui avait parlé de l'objet du procès et de son audition et lui avait même soumis les questions qui lui seraient posées. Dans ces conditions, il est exclu que son témoignage puisse à lui seul prouver un fait en défaveur de l'intimée, sans être corroboré par d'autres éléments.

Au vu de ce qui précède et faute de preuve suffisante, on ne saurait retenir que l'intimée aurait eu un nombre plus important d'heures supplémentaires que les autres employés. On note encore sur ce point que dans le message WhatsApp susmentionné, l'appelante admettait que trois personnes ne comptaient pas leurs heures supplémentaires ce qui rend sans sens les affirmations de l'appelante selon lesquelles l'intimée aurait fait plus d'heures supplémentaires que les autres.

4.6.3 L'appelante conteste ensuite l'absence de valeur probante donnée aux tableaux qu'elle a produits en procédure. Elle reproche à la Chambre patrimoniale de n'avoir pas retenu que le tableau produit sous pièce 110 avait été établi sur la base des pièces 101, 108 et 109 qui, elles, étaient « datées de l'époque du licenciement ». De plus la Chambre patrimoniale n'avait pas reproduit ces pièces « ceci de façon contraire à la réalité ». L'appelante reprend ensuite les pièces 101, 108 et 109 indiquant ce qu'elles seraient censées être et affirmant qu'elles correspondent au relevé des activités effectives de l'intimée, arguant que ces pièces auraient été soumises « aux témoins », à savoir J._____, F._____ et H._____ qui les ont confirmées. Les faits synthétisés dans la pièce 110, mais entièrement contenus dans les pièces 101, 108 et 109 seraient corrects et prouveraient que l'intimée aurait triché sur les heures qu'elle avait réellement effectuées pour l'appelante.

4.6.3.1 A l'encontre de ces griefs, on relèvera que les documents produits sous pièce 101 sous la dénomination « liste des plannings » ne sont ni datés, ni signés. Il en va de même des documents produits sous pièce 108 sous « décompte mensuel d'heures de la demanderesse pour les mois de mai à décembre 2019 » et de ceux produits sous pièce 109 sous « relevé des activités effectives de la demanderesse ». Dans ces conditions, on ne saurait déjà, à leur lecture, retenir que ces pièces auraient été établies avant le licenciement et donc pu motiver la décision de licencier avec effet immédiat l'intimée pour tricherie.

L'appelante n'indique pas où elle aurait allégué les tableaux en question. Dans ces circonstances, on voit mal qu'on puisse reprocher à la Chambre patrimoniale de ne pas les avoir reproduits en leur entier. S'agissant de l'exactitude des données contenues dans ces tableaux, on constate que ces documents, une fois encore, ont été établis par une personne dont on ignore l'identité, à un moment tout aussi indéterminé, et sur la base de données – en particulier pour les documents produits sous pièce 109 censée démontrer le temps effectif de travail de l'intimée – totalement indéterminées elles aussi. Ils ne peuvent au mieux que constituer des allégations de parties qui ne sont à elles seules aucunement probantes.

4.6.3.2 Cela étant, l'appelante se plaint que les heures annoncées par l'intimée n'aient pas correspondu à ses heures effectives. Or la pièce 109, censée être le « relevé des activités effectives de la demanderesse » est constituée de fichiers, classés sans aucun souci chronologique, se bornant à indiquer des noms de clients et des plages horaires tout à fait imprécises, alors que la pièce 110 fait état de temps soi-disant effectif passé en minutes chez les patients. La pièce 110 ne saurait partant résulter de la pièce 109 s'agissant du temps prétendument effectif de l'intimée. Cela ne corrobore pas. On prendra notamment pour exemple la journée du 7 octobre 2019. Le document versé pour ce jour sous pièce 109 indique une journée complète d'activité pour l'intimée, commençant à 8 h 00 et se terminant à 22 h 10. On ignore totalement le temps précis passé durant les plages indiquées avec chaque patient, la pièce 109 ne le mentionnant pas. Or, la pièce 110, censé être une compilation, indique un « temps passé chez les patients » durant le 7 octobre 2019 de 9 h 67 et un temps administratif facturé de 2 h 17, soit, vu le travail annoncé de 13 h 25, une différence annoncée de 1 h 41. On notera encore sur cette journée que la liste de planning (pièce 101) annonce l'intimée en « C » ce jour-là, soit probablement en congé, et que l'appelante, dans son tableau analytique produit sous pièce 110 n'a aucun souci à lui reconnaître plus de 10 h 00 de travail effectué pour ce jour-là. Ces tableaux n'ont ainsi aucune valeur probante : outre qu'on ignore sur la base de quels chiffres de travail « effectif » ils ont été établis, chiffres dont on ne sait comment ils ont été obtenus, ils n'ont en outre aucun sens. Il

s'ensuit que ces tableaux étaient impropres à démontrer ou même rendre vraisemblable que l'intimée aurait triché sur ses heures, telles qu'indiquées par elle (allégué n° 91 de la réponse et appel, p. 5) dans les tableaux reproduits sous pièce 108.

4.6.3.3 Dans ces conditions, les seules affirmations des représentants de l'appelante, qui ont un intérêt manifeste à la cause vu leur fonction, que ces tableaux seraient justes ne sont pas suffisantes pour en démontrer la véracité. F._____ semble d'ailleurs critiquer le fait que l'intimée aurait déclaré être en congé tout en facturant des heures, alors que c'est précisément ce que l'appelante a admis pour la journée examinée ci-dessus du 7 octobre 2019. En outre, si de telles assertions reposent sur la pièce 109 censée démontrer le seul travail effectif de l'intimée, force est de constater que cette pièce ne prouve rien du tout, étant incompréhensible et totalement vague. Une fois encore, le fait que F._____ et H._____ affirment sans détail que ces pièces sont exactes n'amènent rien au débat, ce qui plus est en leur qualité de représentant de l'appelante. Le témoin J._____, dont on a examiné ci-dessus la valeur probante à donner à ses déclarations, a indiqué quant à elle que chaque collaborateur devait saisir lui-même ses heures effectives de travail. Elle n'a pas été interpellée sur le tableau 109 ou sur les heures que l'appelante aurait constatées comme effectives pour l'intimée.

Dans ces conditions, force est de constater que la preuve d'une différence, qui plus est notable entre les heures annoncées par l'intimée et ses heures effectives, n'a aucunement été apportée par l'appelante, notamment à l'aide des tableaux remis. A ce stade déjà, on ne peut par conséquent que considérer en droit que le licenciement avec effet immédiat ne pouvait être justifié par une telle différence, invoquée mais non établie, et la tricherie que l'appelante en déduisait.

4.6.3.4 Au demeurant, la Chambre patrimoniale a retenu que l'intimée avait allégué qu'elle devait continuellement mettre à jour les dossiers de ses patients en rendant compte des opérations qu'elle avait effectuées lors

de chaque tournée. Les témoins L._____ et M._____ ont confirmé qu'il s'agissait d'une tâche dévolue à chacun des employés.

L'intimée était en outre chargée, en plus de son travail d'infirmière auprès des patients impliquant des soins et du travail administratif, depuis le mois de juin 2019 et jusqu'à fin novembre 2019 d'établir le planning de travail pour le personnel de l'équipe de [...]. Or, l'équipe comptait jusqu'à six personnes, lesquelles avaient toutes des taux d'occupation différents et des disponibilités distinctes. Selon le témoin M._____ , le planning de travail était fait sur tout un mois et permettait de savoir qui travaillait quel jour ou quel soir. Les difficultés liées à l'établissement d'un tel planning résultaient du fait qu'il fallait tenir compte du taux d'occupation de chacun, de leur disponibilité ainsi que des contraintes liées à la CCT. D'après le témoin M._____ , établir un planning dans n'importe quel domaine se rapportant aux soins est compliqué. Quant au témoin L._____ , celle-ci a indiqué s'être occupée du planning de travail des employés comme l'avait fait l'intimée. Elle a considéré cette tâche comme fastidieuse et chronophage, dès lors qu'en tant qu'infirmière, elle n'était pas forcément formée à une telle tâche.

Le temps de travail nécessaire à établir le planning de travail sur le mois, pas plus que les entretiens d'embauche ou d'autres téléphones de ce genre, ne figurait pas dans les dossiers patients (cf. déposition de F._____ interrogée en qualité de partie, *ad* allégué n° 110 ; également le témoin M._____ a indiqué qu'elle ignorait si le temps employé au planning de travail était visible dans leur logiciel avant le licenciement de l'intimée, mais cela a été le cas plus tard). F._____ , interpellée, a en outre finalement concédé ne pouvoir vérifier les heures consacrées à l'établissement du planning RH.

Dans ces conditions, force est de constater que toutes les heures effectuées par l'intimée ne pouvaient pas nécessairement figurer dans les comptes des patients d'une part et que l'appelante avait décidé que l'intimée assumerait une activité, qualifiée de chronophage, d'organisation qui justement n'entrait pas dans le temps facturable dans les

comptes des patients et donc prise en compte par l'appelante d'autre part. Ainsi, une différence entre le temps annoncé et le temps effectif selon les tableaux incompréhensibles de l'appelante aurait pu encore s'expliquer, sans que l'on puisse retenir comme établie de la part de l'intimée une tricherie sur le nombre d'heures qu'elle avait travaillées.

4.6.3.5 Ce qui précède permet d'écarter le grief d'omission des faits de l'appelante qui voudrait que soit constaté que l'intimée avait annoncé des heures dont 44,9 % n'étaient rattachables à aucune activité pour les patients. Un tel fait n'est tout simplement pas établi.

4.7 L'appelante semble indiquer que d'autres problèmes auraient pu justifier un licenciement immédiat. Le seul qu'elle invoque est le fait pour l'intimée de contester les reproches de son employeur, formulés dans un avertissement et d'annoncer ne pas vouloir donner suite à celui-ci. L'intimée a réfuté les reproches de l'appelante et contesté l'avertissement donné, ce de manière argumentée et respectueuse. Une telle attitude ne saurait, qui plus lorsqu'il n'est pas établi que les reproches de l'appelante étaient fondés, constituer un juste motif de licenciement.

4.8 Il résulte de ce qui précède que l'appréciation de la Chambre patrimoniale que le licenciement immédiat donné à l'intimée n'était pas fondé sur un juste motif doit être ici confirmée et l'appel rejeté sur ce point.

5. L'appelante conteste les conséquences données au caractère injustifié du congé.

5.1 Aux termes de l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le juge

peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

5.2 En l'espèce, l'appelante conteste la durée du délai de congé à prendre en compte, présentant différentes théories conduisant à ce que le délai de congé échéait le 31 mars, le 15 avril 2020, le 30 avril 2020 ou en mai 2021. « Dans toutes les hypothèses, le délai de congé calculé est trop important et doit être réduit ». Les « montants calculés par les premiers juges ne seraient pas conformes à la réalité ». La Chambre patrimoniale aurait en outre dû retenir, au moins partiellement, que l'intimée avait accru son dommage en ne faisant pas des recherches d'emploi.

Au vu de ce qui précède, faute de conclusions chiffrées, respectivement aisément déductibles de la motivation de l'appel, soit recevables (cf. consid. 3.3.3 *supra*), on ne saurait entrer en matière sur les considérations de l'appel que le montant dû pendant le délai de congé aurait été mal calculé. Dans ces conditions, la question de savoir à quelle date l'appelante serait retombée enceinte avant son accouchement le 17 décembre 2020 apparaît sans portée et peut rester ici ouverte.

5.3 L'appelante invoque ensuite que les heures supplémentaires et les vacances n'auraient pas dû être indemnisées du tout. En effet, si le congé immédiat devait être considéré comme injustifié, la durée du délai de congé justifiait de considérer que tant les vacances que les heures supplémentaires soient considérées comme englobées dans le salaire dû pendant le délai de congé.

5.3.1 L'appelante ne conteste pas le nombre de vacances non prises – neuf jours – ni le nombre d'heures supplémentaires effectuées – 99 h 00 – cela de manière dûment motivée. Il n'y a partant pas à y revenir.

5.3.2

5.3.2.1 De manière générale, lorsque le travailleur est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par un congé qu'avec l'accord du travailleur (ATF 123 III 84 consid. 5a). En l'absence d'accord, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Il convient de faire preuve de retenue pour admettre un tel abus, car lorsque le contrat est résilié, le travailleur doit bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi (ATF 123 III 84 *loc. cit.*). Il s'agira d'apprécier les circonstances au cas par cas, en particulier le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (TF 4A_381/2020 du 20 octobre 2020 consid. 5.2 et les références citées).

5.3.2.2 Par ailleurs, aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu ; en effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO) ; cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1). Des prestations en argent peuvent ainsi remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restants. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à

consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4A_83/2019 *loc. cit.*). A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 13 jours de vacances au cours d'une période de libération de travailler de 35 jours (TF 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8), ou encore de 40 jours de vacances durant un délai de quatre mois (ATF 128 III 271 consid. 4b).

Si le droit au paiement des vacances en espèces doit en tout cas être reconnu au travailleur qui est renvoyé alors que le contrat eût pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple, il ne saurait en être nécessairement de même dans certaines situations particulières, comme celle où l'indemnisation du travailleur, en vertu de l'art. 337c al. 1 CO, couvre une longue durée. En effet, le paiement des vacances en plus du salaire perdu se justifie lorsque le travailleur, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement organiser et prendre ses vacances, ou lorsqu'il trouve une place qu'il doit occuper immédiatement (TF 4A_308/2008/ech du 25 septembre 2008 consid. 3.2 et les références citées). En revanche, lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas et n'a même guère de possibilités de trouver un emploi, on peut admettre que cette indemnité inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 270 consid. 3b).

5.3.2.3 En cas de licenciement immédiat injustifié, le contrat de travail prend fin immédiatement mais il y a en quelque sorte reconstitution d'une date hypothétique de fin des rapports de travail pour les besoins de la fixation de l'indemnité, laquelle correspond au délai ordinaire de congé non respecté, ainsi que pour l'imputation des vacances, laquelle se justifie lorsque le délai de résiliation est de longue durée (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb ; ATF 117 II 270 consid. 3b ; TF 4A_496/2022 du 6 novembre 2023 consid. 10.5.2).

5.3.3 En l'espèce, l'intimée a été licenciée le 20 décembre 2019. Vu la non-justification de son congé immédiat, un délai de congé et le salaire y afférant lui a été accordé jusqu'au 30 juin 2021, soit plus de 18 mois, compte tenu notamment de ses grossesses. L'intimée a été pendant une large

partie de ces 18 mois en capacité de travail, les certificats médicaux délivrés par le Dr [...] dès le 16 décembre 2019 n'étant à cet égard pas suffisants pour établir une incapacité de travail pour les motifs qui précèdent entre cette date et le 24 janvier 2020. Elle a été en congé maternité après la naissance de son troisième enfant le [...] 2020. L'intimée a également travaillé de mars 2020 à mai 2021 pour un revenu moyen de 1'001 fr. 90, laissant penser qu'elle ne travaillait qu'à un taux relativement bas. Elle a d'ailleurs touché des indemnités de chômage beaucoup plus importantes pour cette période. Ne serait-ce ainsi qu'avant son accouchement, l'intimée a disposé de presque une année sans travailler à un taux similaire au précédent. C'est dire qu'elle a eu largement le temps durant cette période de prendre neuf jours de vacances et que celles-ci n'ont partant pas à lui être indemnisées en plus en espèces. Il se justifie partant de réduire du montant accordé au ch. I du jugement rectificatif le montant accordé à titre de vacances par 2'225 fr. 70.

5.3.4 Vu le temps dont a disposé l'intimée durant son délai de congé, la solution qui précède s'appliquera également aux heures supplémentaires (dans ce sens TF 4C.232/2004/ech du 26 août 2004 consid. 1.2). Les heures supplémentaires n'avaient partant pas à être indemnisées en sus. Le jugement rectificatif devra en conséquence être réformé en ce sens que le montant accordé à ce titre, par 3'693 fr. 25, est déduit des sommes accordées sous ch. I du dispositif.

5.4 L'appelante estime que même si le licenciement immédiat était considéré comme injustifié, aucune indemnité à teneur de l'art. 337c al. 3 CO ne devrait être accordée à l'intimée.

5.4.1 L'indemnité visée par cette disposition s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300

consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e *in fine*). Pour fixer cette indemnité, le juge peut prendre en considération la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, la situation sociale et économique des deux parties (ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2). Le juge du fait dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; TF 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1).

5.4.2 En l'espèce, l'intimée a été engagée le 1^{er} mai 2019 et licenciée le 20 décembre de la même année, soit à peine sept mois après. Le délai de résiliation était de trois mois. Ensuite de la constatation du caractère injustifié du licenciement immédiat, il a néanmoins été étendu du 19 décembre 2019 au 30 juin 2021, soit durant 18 mois. L'intimée a été en arrêt maladie du 4 au 18 novembre 2019, à la suite d'une fausse couche, ce que savait son employeur qui l'a néanmoins licenciée un mois après. Comme on l'a vu, il ne disposait pourtant d'aucun motif pour résilier avec effet immédiat le contrat de l'intimée. Il n'est, cela dit, pas établi que l'appelante ait su, au moment du licenciement, que l'intimée serait retombée enceinte, la date de début de grossesse ayant été fixée au 19 décembre 2019 soit deux jours avant. Cet élément ne pouvait partant être retenu contre l'employeur. On ne saurait non plus retenir comme le voudrait l'intimée que la période du Covid était une période où la « difficulté à retrouver du travail était notoire dans ce contexte » : l'intimée était infirmière, soit un travail des plus demandé. A cela s'ajoute que l'intimée, professionnelle de la santé, a produit un certificat maladie sans établir qu'il correspondait à son réel état de santé, car elle se sentait, de son aveu même, menacée d'un congé. Une telle manœuvre n'est pas acceptable. Cela dit, le comportement de l'appelante ne l'était pas non plus, dès lors qu'elle a reproché à l'intimée un acte grave, soit de tricher sur ses heures, sans jamais l'établir. Dans ces conditions, vu la courte durée de travail entre les parties et malgré le long délai de congé dont a bénéficié l'intimée au vu de ses arrêts suivants, une indemnité pour deux mois apparaît justifiée et suffisante au vu des circonstances d'espèce. L'appel sera partiellement admis sur ce point.

6. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ses chiffres I, III, V, VI, VIII et IX en ce sens que les sommes prévues par le chiffre I sont ramenées de 79'659 fr. 60 à 73'740 fr. 65, que le montant accordé au chiffre III est ramené à 10'732 fr. 80 et que les frais judiciaires sont fixés selon la nouvelle clé de répartition qui précède.

7.

7.1 Vu l'admission partielle de l'appel, il convient de statuer sur le sort des frais judiciaires et des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 3), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante.

Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance.

7.2 En l'occurrence, l'intimée, qui réclamait le paiement de plus de 130'000 fr. avant de réduire ses conclusions à 113'000 fr., ainsi que la délivrance d'un certificat de travail, se voit allouer, en sus du certificat requis, un montant de 83'000 francs. Elle obtient ainsi gain de cause dans une proportion de 70 %. Par conséquent, les frais judiciaires de première instance doivent être répartis à raison de 4'833 fr. à charge de l'intimée et 11'277 fr. à charge de l'appelante. Celle-ci devra verser la somme de 4'667 fr. à l'intimée à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires. Quant aux frais de la procédure de conciliation, arrêtés à 450 fr., ils seront mis à charge de l'intimée par 135 fr. et à charge de l'appelante par 315 fr., montant que celle-ci devra rembourser à l'intimée.

Enfin, les pleins dépens ont été arrêtés à 12'500 fr. et ne sont pas contestés dans leur quotité. Compte tenu de l'issue du litige, l'appelante devra verser à l'intimée une somme de 5'000 fr. à titre de dépens réduits de première instance.

7.3 S'agissant des frais judiciaires de deuxième instance, ils sont arrêtés à 2'011 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). L'appelante, qui concluait au rejet de la demande, obtient une réduction des prétentions de l'intimée de 17'000 fr. sur les 100'000 fr. précédemment alloués en première instance, soit une différence de 1/6^{ème}. Partant, les frais judiciaires de deuxième instance seront mis à charge de l'appelante à hauteur de 5/6^{èmes}, soit 1'675 fr., et à charge de l'intimée à hauteur de 1/5^{ème}, soit 336 francs.

Quant aux dépens – réduits – de deuxième instance, ils peuvent être estimés, compte tenu de la difficulté de la cause et de son ampleur, à 1'500 fr. (art. 3, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). L'appelante devra donc verser cette somme à l'intimée à ce titre.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé aux chiffres I, III, V, VI, VIII et IX de son dispositif comme il suit :
 - I. dit que la défenderesse B._____ Sàrl est débitrice de la demanderesse C._____ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 73'740 fr. 65 (septante-trois mille sept cent quarante francs et soixante-cinq centimes), sous

déduction des charges sociales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020, et sous déduction du montant de 44'178 fr. 40 (quarante-quatre mille cent septante-huit francs et quarante centimes) et des intérêts y relatifs à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020, versés directement à la D._____ selon le chiffre II suivant ;

- III. dit que la défenderesse B._____ Sàrl est débitrice de la demanderesse C._____ de la somme nette de 10'732 fr. 80 (dix mille sept cent trente-deux francs et huitante centimes), avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2020 ;
- V. arrête les frais judiciaires de première instance à 16'110 fr. (seize mille cent dix francs) et les met à la charge de la demanderesse C._____ par 4'833 fr. (quatre mille huit cent trente-trois francs) et à la charge de la défenderesse B._____ Sàrl par 11'277 fr. (onze mille deux cent septante-sept francs) ;
- VI. dit que la défenderesse B._____ Sàrl remboursera à la demanderesse C._____ la somme de 4'667 fr. (quatre mille six cent soixante-sept francs) versée au titre d'avance des frais judiciaires de première instance ;
- VIII. dit que la défenderesse B._____ Sàrl remboursera à la demanderesse C._____ la somme de 315 fr. (trois cent quinze francs) versée au titre des frais de conciliation ;
- IX. dit que la défenderesse B._____ Sàrl doit à la demanderesse C._____ 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens réduits de première instance.

Le jugement du 10 mars 2025, tel que rectifié le 4 avril 2025, est confirmé pour le surplus.

- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'011 fr. (deux mille onze francs), sont mis à la charge de l'appelante B._____ Sàrl à hauteur de 1'675 fr. (mille six cent septante-cinq francs) et à la charge de l'intimée C._____ à hauteur de 336 fr. (trois cent trente-six francs).
- IV.** L'appelante B._____ Sàrl versera à l'intimée C._____ 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens réduits de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Olivier Subilia (pour B._____ Sàrl,
- Me Théo Meylan (pour C._____),
- la D._____ ,

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

- La Chambre patrimoniale cantonale.

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, 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).

La greffière :