

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 26 juin 2019

---

Composition : M. ABRECHT, président  
Mme Crittin Dayen et M. Stoudmann, juges  
Greffier : M. Valentino

\* \* \* \* \*

**Art. 336 al. 1 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **LA FONDATION T.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 14 juin 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **B.**\_\_\_\_\_, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 14 juin 2018, communiqué aux parties pour notification le 7 novembre 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis la demande du 6 décembre 2017 de B.\_\_\_\_\_ (I), a dit que la Fondation T.\_\_\_\_\_ était reconnue débitrice de B.\_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement d'un montant de 5'000 fr. brut avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mars 2017 et d'un montant de 2'000 fr. net à titre de dépens (II et III), a fixé l'indemnité du conseil d'office de B.\_\_\_\_\_ à 9'244 fr. 20, débours, vacations et TVA compris (IV), a dit que B.\_\_\_\_\_, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, laissée provisoirement à la charge de l'Etat (V), a rejeté toute autre ou plus ample conclusion (VI) et a rendu la décision sans frais judiciaires (VII).

En droit, appelés à statuer sur une action en paiement introduite par B.\_\_\_\_\_ (ci-après : la demanderesse ou l'intimée) en raison de son licenciement qu'elle considérait comme abusif, les premiers juges ont en substance retenu que la demanderesse s'était valablement opposée au congé qui lui avait été notifié, conformément à l'art. 336b al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), et que les motifs de licenciement invoqués par la Fondation T.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'EMS ou la défenderesse ou l'appelante) n'étaient pas « réels », de sorte que le congé devait être considéré comme abusif, ce d'autant plus qu'il violait la personnalité de la demanderesse au vu de la manière dont il avait été donné. A cet égard, le tribunal a indiqué, sur la base de témoignages, que le fait que la demanderesse avait, à une occasion, prélevé, dans le local de pharmacie de l'institution, des cigarettes du paquet d'un résident pour les mettre dans le sien s'inscrivait dans la pratique - largement admise au sein de la défenderesse - consistant en ce que les collaborateurs de l'EMS « se remboursent des cigarettes » données précédemment aux résidents (soit « une sorte de crédit de cigarettes entre les résidents et les collaborateurs ») en allant se servir dans le local de pharmacie, où se

trouvaient les réserves des cigarettes des patients. Le tribunal a retenu que le comportement de la demanderesse ne constituait dès lors pas un acte répréhensible justifiant son licenciement et qu'un avertissement aurait dû intervenir en lieu et place du congé. Il en allait de même du fait que la demanderesse avait pris, une fois, pour son propre usage un laxatif stocké dans le local de pharmacie de la défenderesse, puisqu'il ressortait de certains témoignages que lorsque des résidents décédaient, il arrivait parfois aux familles de ne pas reprendre les médicaments de ces derniers mais de les laisser à l'institution, de sorte que ces médicaments étaient à la disposition notamment du personnel, selon une pratique admise dans l'EMS. Les premiers juges ont ainsi reconnu le caractère abusif du licenciement de la demanderesse, ce qui justifiait de lui allouer une indemnité de 5'000 fr. au sens de l'art. 336a CO.

**B.** Par acte du 10 décembre 2018, la Fondation T.\_\_\_\_\_ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I à III et VI de son dispositif en ce sens que les conclusions prises par B.\_\_\_\_\_ selon demande du 6 décembre 2017 soient entièrement rejetées, B.\_\_\_\_\_ étant reconnue débitrice de la Fondation T.\_\_\_\_\_ et lui devant immédiat paiement d'un montant de 3'000 fr. à titre de dépens de première instance.

Par lettre du 20 décembre 2018, B.\_\_\_\_\_ a requis l'octroi de l'assistance judiciaire « avec effet au 12 décembre 2018, date de [s]a première intervention dans le cadre de la procédure d'appel ».

Par ordonnance du 24 janvier 2019, la Juge déléguée de la Cour d'appel civile a accordé à B.\_\_\_\_\_ le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel avec effet au 12 décembre 2018, comprenant l'exonération des avances et des frais judiciaires et l'assistance d'un conseil d'office en la personne de Me Astyanax Peca. B.\_\_\_\_\_ a été astreinte à payer une franchise mensuelle de 50 fr. dès et y compris le 1<sup>er</sup> février 2019, à verser auprès du Service juridique et législatif, à Lausanne.

Par réponse du 27 février 2019, B. \_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel, sous suite de frais et dépens.

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

**1.** **a)** B. \_\_\_\_\_, née en 1969, est domiciliée à [...].

**b)** La Fondation T. \_\_\_\_\_, dont le siège se trouve à [...], est une fondation dont le but exclusivement idéal et d'intérêt public figurant au registre du commerce est de [...].

**2.** **a)** La demanderesse a été engagée en qualité d'aide-infirmière au sein de la défenderesse en 1996 pour un revenu mensuel d'environ 3'500 fr. pour une activité à 80%.

**b)** Le climat au sein de la défenderesse se serait radicalement péjoré depuis l'entrée en fonction d'une nouvelle directrice, P. \_\_\_\_\_, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015, période pendant laquelle plusieurs tensions seraient nées avec différents collaborateurs.

A ce propos, le témoin K. \_\_\_\_\_, infirmier chef au sein de la défenderesse de septembre 1997 au 31 décembre 2016, a déclaré qu'il avait travaillé pendant cinq mois avec la nouvelle direction, ayant été en arrêt maladie à partir de janvier 2016, qu'il n'était dès lors pas « très bien placé » pour parler du changement éventuel au niveau de l'ambiance de travail au sein de la défenderesse, mais que sa maman y était résidente et que chaque fois qu'il allait la trouver, il était approché soit par des résidents soit par des membres du personnel qui lui disaient « qui leur [était] difficile de venir travailler le cœur léger ». Le témoin Q. \_\_\_\_\_, qui a travaillé comme infirmière pour la défenderesse entre le 1<sup>er</sup> avril 1995 et le 31 mai 2016, a confirmé que depuis l'entrée en fonction de la nouvelle

directrice, l'ambiance générale de travail s'était « fortement dégradée », qu'auparavant, il y avait une très bonne collaboration entre les employés et qu'ensuite, « cette situation a[vait] fait place à une situation de clivage ».

Les premiers juges ont retenu qu'« à la fin de l'année 2015, il s'en serait suivi une vague de licenciements [et que] plus de vingt employés [avaie]nt été licenciés par la défenderesse depuis cette période ». Il faut préciser à cet égard qu'il y a certes eu une augmentation des départs des employés de la défenderesse durant les années 2015 (21 au total) et 2016 (22 au total), mais que ces départs étaient liés tant à des démissions (12 en 2015 et 7 en 2016) qu'à une augmentation des licenciements (9 en 2015 et 12 en 2016), incluant également trois départs à la retraite en 2016 (cf. pièce 2, p. 10, du bordereau du 6 décembre 2017).

Selon la demanderesse, elle aurait été victime d'attaques personnelles répétées de la part de la nouvelle directrice, laquelle aurait en outre désapprouvé de manière infondée un projet de formation complémentaire.

Q. \_\_\_\_\_ a déclaré que la demanderesse n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement ou reproche concernant son comportement professionnel de la part de l'ancienne direction, qu'à cette époque, tout le monde reconnaissait ses qualités professionnelles et personnelles, qu'elle avait fait différentes formations professionnelles pour continuer à avancer et qu'elle était également appréciée de nombreuses familles en raison de sa capacité à gérer des personnes difficiles et des résidents.

K. \_\_\_\_\_ a également témoigné du professionnalisme de la demanderesse. Il a en effet expliqué qu'il avait toujours considéré qu'elle était une excellente aide, fiable et très engagée auprès des résidents, « même quelqu'un au-dessus de la moyenne », très investie dans son travail. Il a ajouté que la demanderesse collaborait facilement avec sa

hiérarchie, qu'elle respectait les règles imposées par l'EMS et qu'avant son propre licenciement, il n'avait pas le souvenir qu'elle ait reçu des avertissements ou des reproches.

**3.** En avril 2016, l'assistante en pharmacie [...], chargée notamment de préparer les semainiers et de réapprovisionner les réserves de médicaments des résidents de l'EMS, a informé sa Direction de la disparition de nombreux médicaments.

Le 30 mai 2016, P.\_\_\_\_\_, pour la défenderesse, a déposé plainte pénale contre inconnu.

Après avoir procédé à une visite des locaux, les inspecteurs de la police de sûreté en charge de l'enquête ont proposé la mise en œuvre d'une vidéosurveillance, comme cela résulte de leur rapport d'investigation du 15 juin 2016.

Cette mesure de surveillance ayant été autorisée par le Tribunal des mesures de contrainte, sur requête du Ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois du 16 juin 2016, une caméra de vidéosurveillance a été installée dans l'un des locaux de pharmacie de l'EMS entre le 20 juin et le 5 septembre 2016. Les images prélevées à plusieurs reprises ont permis d'établir, en plus du vol de médicaments, que certains employés, dont la demanderesse, prélevaient les cigarettes des patients pour leur propre usage.

Le 8 septembre 2016, la Direction de l'EMS a annoncé par téléphone à la demanderesse qu'elle était suspendue jusqu'à nouvel avis. Par courrier du même jour, la défenderesse a confirmé cette décision, en précisant que la suspension intervenait « dans le cadre d'une procédure pénale et d'une enquête en cours ».

La demanderesse a été entendue par la police le 13 octobre 2016 en qualité de prévenue. Tout d'abord, à la question de savoir si elle avait commis des vols au préjudice de son employeur, elle a répondu :

« Non. Tout ce que j'ai pu prendre, je l'ai demandé à la responsable de l'étage sur le moment. J'ai toujours tout signalé verbalement. A une reprise, j'ai pris en urgence des laxatifs mais c'est tout et je l'ai signalé ». Ensuite, confrontée aux images de vidéosurveillance, où on la voit prélever trois cigarettes dans les réserves d'un résident pour les placer dans son propre paquet, la demanderesse a admis les faits, précisant que c'était la première fois qu'elle agissait ainsi. Elle a expliqué qu'elle avait ensuite restitué les cigarettes en question à son légitime propriétaire, soit à M. [...], et qu'elle avait, à plusieurs reprises, donné ses propres cigarettes à ce résident lorsqu'elle le croisait, ajoutant qu'elle lui en avait donné plus qu'elle lui en avait pris et que, dès lors, elle ne considérait pas son geste comme un vol. Au terme de son audition, la demanderesse a été informée qu'une enquête pénale serait instruite contre elle pour vol.

Il n'est pas contesté que le résident en question souffrait d'une grave insuffisance respiratoire et qu'il avait un cadre thérapeutique qui limitait le nombre de cigarettes dont il pouvait librement disposer chaque jour. Il n'est pas non plus contesté que les directives limitant cette consommation de tabac étaient connues du personnel soignant et qu'elles devaient être respectées à la lettre.

Lors de son audition du 14 juin 2018, la demanderesse a affirmé que le résident en question pouvait fumer le matin, à midi et le soir, sans pour autant savoir combien de cigarettes il fumait. A la question de savoir comment elle expliquait le fait que, sur les images de vidéosurveillance, on la voyait, dans un premier temps, prendre trois cigarettes du paquet de M. [...] et, dans un deuxième temps, se servir une nouvelle fois de trois ou quatre cigarettes, elle a notamment expliqué qu'avec la première prise elle avait mis dans propre paquet le nombre de cigarettes données précédemment à l'intéressé et que la seconde prise avait servi à transmettre d'autres cigarettes au résident, étant donné qu'il s'agissait du soir. La demanderesse a également affirmé que personne ne l'avait informée « qu'il fallait cesser d'effectuer des prélèvements de cigarettes ou de médicaments ».

Le témoin K. \_\_\_\_\_ a expliqué qu'il arrivait aux résidents de sortir fumer avec les collaborateurs de la défenderesse. Ceux-ci prenaient alors leurs propres cigarettes pour en donner aux résidents afin que ceux-ci n'aient pas à retourner à l'intérieur des locaux pour en chercher. Ils allaient ensuite reprendre le nombre de cigarettes ainsi cédé dans le local de pharmacie, soit là où se trouvaient les réserves de cigarettes des patients. Il s'agissait, selon ce témoin, d'une question de confiance, le collaborateur pouvant aller dans la pharmacie pour prélever les cigarettes qu'il avait données au résident. Le témoin a admis qu'il arrivait qu'un cadre thérapeutique imposé à un résident ne soit pas respecté ; toutefois, ces écarts provenaient uniquement des autres résidents, et non des collaborateurs. Il a en outre expliqué que lorsque des résidents décédaient, il arrivait aux familles de ne pas reprendre les médicaments appartenant à ces résidents et de les laisser ainsi à l'institution qui ne conservait que ceux ne nécessitant pas d'ordonnance médicale. Ces médicaments étaient alors à la disposition du personnel ou des autres résidents. Cette pratique a été confirmée par Q. \_\_\_\_\_, qui a précisé que la prise d'un tel médicament devait être autorisée par l'infirmier chef ou par le responsable présent le jour en question. Ce témoin a en revanche relevé qu'elle n'avait jamais entendu parler ni constaté par elle-même d'épisodes pendant lesquels des membres du personnel soignant s'étaient servis dans les réserves de cigarettes des résidentes, un tel comportement n'étant selon elle pas correct.

C. \_\_\_\_\_, membre du Conseil de Fondation de la défenderesse, a notamment expliqué, lors de son audition du 14 juin 2018, qu'il n'était pas au courant, avant d'être informé des faits litigieux, de l'existence d'une pratique, au sein de la défenderesse, consistant à prélever des cigarettes et des médicaments, que la vidéosurveillance mise en place par la police avait montré que cette pratique concernait uniquement certains collaborateurs et qu'il avait été affirmé, par la responsable des soins, qu'il ne s'agissait pas d'une pratique courante.

**4.** Le 26 octobre 2016, la défenderesse a écrit à la demanderesse qu'elle avait tenté à plusieurs reprises de la joindre par téléphone, sans

succès, et l'a informée que la suspension de son obligation de travailler prendrait fin le lendemain.

La demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail à 100% dès le 12 octobre 2016 et jusqu'à la mi-février 2017 selon divers certificats médicaux établis entre le 12 octobre 2016 et le 13 février 2017.

Le témoin [...], ami de la demanderesse depuis dix ans, a affirmé que l'état de santé de la demanderesse s'était fortement dégradé depuis le changement de la Direction. Il a ajouté ceci : « *Depuis son licenciement, son état m'a fait peur, ça s'est aggravé. Je me rappelle qu'à une occasion, elle était accroupie par terre et elle disait "moi, fille de gendarme et policier, je suis accusée !" Depuis qu'elle a été accusée de vol, [elle] a pris du poids* ».

Par certificat médical reçu le 16 février 2017, la défenderesse a été informée que la demanderesse était susceptible de reprendre son activité professionnelle à 40% dès le 20 février 2017. Toutefois, la défenderesse a dit par téléphone à la demanderesse qu'il ne serait pas nécessaire de revenir et l'a suspendue une nouvelle fois de son obligation de travailler.

Par lettre du 17 février 2017, la demanderesse a écrit notamment ce qui suit à la défenderesse, concernant leur entretien téléphonique : « (...) ***Je note*** que vous maintenez votre volonté de destruction des personnels jusqu'au boutisme (...). ***Vos mépris et violations des directives de M. [...] me choquent*** (...). ***Nonobstant les raisons de cette violence systématique à mon égard depuis que j'ai exigé par ailleurs des pièces légales me concernant.*** (...) (ndr : en gras et souligné dans le texte) ».

Par courrier du même jour (qui s'est vraisemblablement croisé avec celui de la demanderesse), la défenderesse a informé son employée que, « comme mentionné par téléphone par Monsieur [...], [elle était] libérée de l'obligation de travailler, et ce jusqu'à nouvel avis ».

Par courrier du 20 février 2017, ayant pour objet « [l']arbitraire et brutale décision du 17 février 2017 courant », la demanderesse a écrit notamment ce qui suit à la défenderesse (sic) :

« (...) Vous m'avez jugé la première fois et suspendue suite à **conjecture**, et **opinion**, qui ne sont que des **projections**. Et ne sont basées que sur des opinions que l'on appelle **iniquités**, qui ne sont **pas fondés sur des preuves**, mais sur des indices, des conjectures, des apparences, sur ce qui est probable sans être certain. Vous avez utilisé ces hypothèses, pour jeter et laisser l'opprobre sur ma personne porter atteinte à mon honneur, par des soupçons, des suppositions. Les déclarations des collègues sont des preuves qui s'opposeront le moment venu à vos conjectures. (ndr : écrit sur fond jaune dans le texte)

Le plus terrible de toutes les peines pour l'homme social, **c'est l'opprobre**, c'est l'accablant témoignage en conjecture. Je suis une femme sociale qui oeuvre dans le social, et vous avez par malices et conjectures jetez l'opprobre sur mes 21 ans d'actions sociales professionnelles. Je ne vous laisserais pas refaire ça une seconde fois. (ndr : écrit sur fond jaune dans le texte)

Vous voudrez bien **dans le plus bref délai, m'arguer et justifier très clairement détaillée** cette suspension. (écrit en blanc sur fond rouge dans le texte)

**Par ailleurs, vu ces fâcheux précédents téléphoniques non professionnel, vous prendrez bonne note de mon désir de ne communiquer désormais avec mon employeur que par écrit.** (écrit en blanc sur fond rouge dans le texte) ».

Par lettre du 23 février 2017, le conseil de la défenderesse a écrit ce qui suit à la demanderesse :

« (...) Dans le cas particulier, l'EMS T. \_\_\_\_\_ a décidé de vous suspendre jusqu'à nouvel ordre de votre travail, ceci en raison de l'enquête pénale en cours. Je précise avoir moi-même pu prendre connaissance de votre procès-verbal d'audition par la Police cantonale vaudoise en date du 13 octobre 2016. Ma mandante considère qu'elle ne peut pas faire confiance à une collaboratrice engagée comme aide-infirmière qui « gère » les réserves de cigarette des résidents à sa guise. Le ton que vous adoptez dans vos derniers courriers, les propos que vous y tenez à l'encontre de la direction et la mise en page même de ces lettres confirment malheureusement ma cliente dans le bien-fondé de sa décision, ceci tant vos propos sont en opposition totale avec le devoir de loyauté de toute employée et que votre état d'esprit n'est certainement pas celui de la conciliation.

La suspension de votre obligation de travailler est ainsi maintenue. Comme cela a été indiqué, vous continuerez à percevoir votre salaire. Je précise enfin que s'agissant des indemnités de l'assurance perte de gain, celles-ci

reviennent à l'EMS T. \_\_\_\_\_ puisque cet établissement s'acquitte de l'entier de votre salaire. (...) ».

**5.** Par courrier du 23 mars 2017, la demanderesse a été convoquée par la défenderesse à un entretien, afin d'être « entendue sur [ses] pratiques en matière de gestion de médicaments et de cigarettes appartenant à un résident, le but de cet entretien [étant] de déterminer si la poursuite de la collaboration [était] possible ». Il était par ailleurs précisé que l'intéressée pouvait, si elle le souhaitait, être accompagnée par le mandataire de son choix.

Cet entretien s'est tenu le 30 mars 2017 dans les bureaux de la défenderesse, en présence de la demanderesse, de F. \_\_\_\_\_, représentant du syndicat [...], qui l'accompagnait, de P. \_\_\_\_\_, de C. \_\_\_\_\_ et de M. \_\_\_\_\_, responsable RH qui a pris le procès-verbal. Il ressort du procès-verbal de cet entretien ce qui suit (pièce 12) :

*« Début de l'entretien à 7h30*

*CF (ndr : P. \_\_\_\_\_) : Le but de cet entretien est de déterminer la suite des rapports de travail en fonction des éléments évoqués dans le cadre de l'enquête pénale.*

*CF parle du rapport de police, des courriers de Mme B. \_\_\_\_\_ et explique que nous nous baserons sur des faits.*

*CF précise que la protection de licenciement qui figure dans le courrier du Chef de la [...] n'est pas absolue et est indépendante des conséquences en lien avec l'enquête pénale.*

*Les faits : basés sur le rapport de police suite à une vidéo demandée par le procureur. CF mentionne qu'elle a visionné cette vidéo. Sur les images, CP (ndr : B. \_\_\_\_\_) prend des cigarettes et les met dans son propre paquet. Lorsque CF lui demande d'expliquer son geste, CP affirme qu'elle n'a rien à ajouter et demande à ce que nous nous basions sur le rapport de police.*

*Concernant la lettre de CP du 17.2017, CF demande de justifier les termes conjectures et opinions. CP répond qu'elle n'a pas à justifier.*

*CF explique que la décision ne repose pas sur des opinions et conjectures mais sur des faits relatés dans le rapport de police.*

*M. F. \_\_\_\_\_ demande qu'elle était la raison de la plainte. CF répond que c'était une plainte pour vol.*

*CP aurait souhaité être entendue par la direction. CF répond que dans le cadre d'une procédure pénale, la police gère et dirige l'enquête. CF n'avait donc pas la possibilité de voir les collaborateurs qui devaient être*

entendus. Mme CP a été entendue en octobre 2016 par la police puis s'est trouvée en arrêt maladie et dans l'impossibilité d'être entendue par la direction.

CP attend de savoir quelle sera l'issue de cette entrevue. CF lui explique que la décision sera rendue aujourd'hui.

CF revient sur le rapport de police et M. C. \_\_\_\_\_ lit le paragraphe du rapport de police correspondant au prélèvement des cigarettes. CP maintient ce qu'elle a déjà dit durant l'enquête. Mme B. \_\_\_\_\_ explique que M. B prenait des cigarettes dans les cendriers ce qui est plus nocif que les cigarettes. M. C. \_\_\_\_\_ relève les problèmes de santé de M. B (hospitalisations, carte [sic] thérapeutique etc.). CP explique qu'elle n'est pas la seule à être sortie du cadre thérapeutique et qu'elle n'a rien à ajouter.

CF relève que CP ne se remet pas en question au sujet de ces vols de cigarettes.

M. F. \_\_\_\_\_ revient sur les vidéos et sur le fait qu'il s'agit d'une enquête pour vol et non pas sur la violation du protocole médical.

CF et DB (ndr : C. \_\_\_\_\_) expliquent qu'il y a vol et violation du cadre thérapeutique.

CP refuse de revenir sur les faits et reste sur ses positions.

CP et M. F. \_\_\_\_\_ n'ont rien à ajouter.

CF et DB se retirent pour finaliser le PV et délibérer sur la décision.

Fin de l'entretien à 7h50. »

Ce procès-verbal, au pied duquel figurait le nom de toutes les personnes présentes à l'entretien, a été signé uniquement par P. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_.

Entendue en qualité de témoin, M. \_\_\_\_\_ a notamment déclaré, sur question du conseil de la défenderesse qui lui avait présenté la pièce 12, que c'était bien le procès-verbal qu'elle avait tenu « en direct » lors de cette séance et que F. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ avaient refusé de le signer. Elle en outre confirmé que la demanderesse avait « systématiquement déclaré ne rien vouloir ajouter lorsqu'il s'agissait d'aborder les faits qui lui étaient reprochés et de s'en justifier ».

C. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'avait pas le souvenir « qu'un avertissement ait été envisagé avant cette réunion ». Il a par ailleurs confirmé que la demanderesse avait, au cours de la séance, « beaucoup refusé de s'exprimer, [qu']elle ne voulait pas le faire sur les questions

qu[’ils] lui pos[aient] et [qu’elle leur] disait de [se] référer au rapport de police ».

**6.** Le jour même de l’entretien, la défenderesse a adressé à la demanderesse sa lettre de résiliation du contrat de travail, dont la teneur était la suivante :

*« (...) Préliminairement, il y lieu de constater que le contrat de travail passé avec notre Fondation se réfère aux dispositions légales régissant le statut du personnel du secteur sanitaire parapublic vaudois. Par conséquent, la présente est soumise à la Convention Collective de travail du domaine.*

*Suite à des disparitions de médicaments, des contrôles ont été effectués en interne. Une plainte a ensuite été déposée par la Direction auprès de la police, qui a ouvert une enquête. Un enregistrement vidéo a été installé par cette dernière dans le local de la pharmacie de l’institution,*

*Il ressort notamment que :*

*- l'enregistrement vidéo atteste le fait que vous prélevez une poignée de cigarettes appartenant à un résident et les mettez dans votre propre paquet ;*

*- vous prétextez avoir pris ces cigarettes afin de compenser celles que vous lui donniez lorsque le résident vous en demandait ;*

*- le résident, qui souffrait d'une grave insuffisance respiratoire, avait un cadre thérapeutique limitant le nombre de cigarettes quotidiennes. Ces directives étaient connues du personnel soignant et devaient être respectées ;*

*- le fait de distribuer des cigarettes sans respecter les directives thérapeutiques constitue une faute professionnelle, et dans cette situation précise, une mise en danger du résident ;*

*- vous reconnaissez avoir pris des laxatifs appartenant à des résidents pour votre propre usage, durant le service ;*

*- ces attitudes contreviennent non seulement à la déontologie professionnelle, mais représentent un vol ;*

*- vous avez été suspendue de vos fonctions en date du 8 septembre 2016 ;*

*- vous avez été entendue par la police le jeudi 13 octobre 2016, et avez été en arrêt maladie à partir de cette date et jusqu'au 20 février 2017.*

*- vous avez été suspendue de vos fonctions du 20 février 2017 à ce jour ;*

*- lors de l'entretien de ce jour, vous avez minimisé les faits et n'avez fait preuve d'aucune remise en question par rapport à vos actes ;*

*- les manquements mis en évidence sont graves et ne permettent pas, selon les règles de la bonne foi, le maintien des rapports de travail.*

*Au vu de la situation, nous vous libérons de votre obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, soit au 30 juin 2017. Dans le cas où vous devriez débiter une autre activité professionnelle avant cette date, vous êtes tenue de nous en informer. (...) ».*

**7.** Le 4 avril 2017, la demanderesse a, par l'intermédiaire de son conseil, signifié à la défenderesse son opposition au licenciement avec libération immédiate de l'obligation de travailler et a offert ses services pour le cas où la défenderesse souhaiterait tout de même en bénéficier.

Par lettre du 6 avril 2017, le conseil de la défenderesse a répondu ce qui suit à la demanderesse :

*« (...) Ma cliente ne donnera aucune suite à votre courrier et résistera très fermement à toute prétention de Mme B.\_\_\_\_\_.*

*En effet, la Fondation T.\_\_\_\_\_ a souhaité donner l'occasion à sa collaboratrice de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés. Une séance a ainsi été organisée à laquelle participait Mme B.\_\_\_\_\_ et son représentant syndical, ainsi qu'un membre du conseil de fondation, à savoir le Dr C.\_\_\_\_\_, Mme la Directrice F.\_\_\_\_\_, ainsi que la responsable des ressources humaines, chargée de tenir le procès-verbal.*

*Mme B.\_\_\_\_\_ a refusé de donner la moindre explication. Quant à M. F.\_\_\_\_\_, représentant syndical, il a eu un comportement pour le moins surprenant, se montrant aussi virulent que menaçant, notamment à l'endroit de la Directrice, Mme P.\_\_\_\_\_.*

*Au-delà des faits qui motivent la décision prise, force est de constater que Mme B.\_\_\_\_\_ n'a, à aucun moment, montré lors de cet entretien ne serait-ce qu'un semblant de remise en cause de son propre comportement, ce qui était la moindre des choses pour qu'une poursuite des rapports de travail puisse être sereinement envisagée. (...) ».*

**8.** Le 13 juillet 2017, la défenderesse a délivré un certificat de travail à la demanderesse. Celle-ci en a contesté le contenu, indiquant qu'il ne refléterait pas à sa juste valeur le travail qu'elle avait fourni pendant ses vingt et une années de service au sein de la défenderesse.

**9. a)** Par demande du 6 décembre 2017, B.\_\_\_\_\_, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 7 septembre 2017, a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit dit que la résiliation intervenue

le 30 mars 2017 est abusive (1.), à ce que la Fondation T.\_\_\_\_\_ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant de 5'000 fr. bruts à titre d'indemnité, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mars 2017 (2.) et à ce qu'ordre soit donné à la Fondation T.\_\_\_\_\_ de lui délivrer un nouveau certificat de travail (3.)

Par réponse du 9 février 2018, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

**b)** Lors de l'audience de jugement du 14 juin 2018, la demanderesse a modifié la conclusion 2 de sa demande en ce sens que la défenderesse soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement d'un montant de 14'500 fr. brut à titre d'indemnité correspondant à trois mois de salaire, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mars 2017. Elle a en outre retiré la conclusion 3 de sa demande.

### **En droit :**

#### **1.**

**1.1** L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2<sup>e</sup> éd., n. 2 *ss ad* art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et réf. cit.; Jeandin, *op. cit.*, n. 6 *ad* art. 310 CPC).

### **3.**

**3.1** A titre préalable (sous « II.- Bref résumé des faits »), l'appelante critique, tant dans sa forme que dans son contenu, le jugement entrepris, reprochant notamment aux magistrats d'avoir posé des hypothèses, sans que l'on sache au final quelle version des faits aurait été retenue. Elle dénonce aussi le caractère approximatif et erroné de la constatation selon laquelle « plus de vingt employés ont été licenciés par la défenderesse durant cette période » et, de manière générale, le côté lacunaire de l'état de fait. Elle reproche ainsi aux premiers juges d'avoir renoncé à toute indication relative à la procédure pénale, de n'avoir dit mot sur les courriers incendiaires adressés par l'intimée à la Direction de l'appelante et de ne pas avoir fait état des circonstances de l'entretien du 30 mars 2017 réunissant l'intimée, son mandataire syndical et les représentants de l'appelante, ni même de la teneur du courrier du 30 mars 2017 valant résiliation du contrat de travail. En lien avec ces questions, dénoncées ici de manière globale, l'appelante demande un complètement de l'état de fait, qu'elle détaille plus loin, sous un grief relatif à la « nécessité de compléter l'état de fait ».

**3.2** L'appelante revient en particulier sur le contenu du consid. 2b du jugement, lequel contiendrait des hypothèses, sans que la motivation du jugement permette de comprendre si ces hypothèses auraient été finalement retenues comme étant réalisées.

Le considérant en question traite de la problématique du climat délétère qui aurait régné au sein de la défenderesse, dès le changement de Direction intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 2015 (« *Le climat au sein de la défenderesse se serait radicalement péjoré depuis l'entrée en fonction d'une nouvelle Directrice, Madame P. \_\_\_\_\_, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015, période pendant laquelle plusieurs tensions seraient nées avec différents collaborateurs* »).

A supposer ces faits établis (ce qui paraît bien être le cas au vu des témoignages K. \_\_\_\_\_ et Q. \_\_\_\_\_ [cf. let. C/2b *supra*]), ils ne sont pas déterminants pour la résolution du litige, au regard des développements qui vont suivre (cf. consid. 5 *infra*).

La même constatation s'impose s'agissant de la critique relative à la vague de licenciements qui serait survenue à la fin de l'année 2015 et de la vingtaine d'employés licenciés depuis cette date, tel que cela a été retenu par les premiers juges (« *A la fin de l'année 2015, il s'en serait suivi une vague de licenciements. Plus de vingt employés ont été licenciés par la défenderesse depuis cette période* »). Comme on va le voir (cf. consid. 5 *infra*), ce point n'est pas en soi déterminant. On peut néanmoins relever qu'il ressort de la pièce n° 2 du bordereau du 6 décembre 2017 que, s'il y a eu une augmentation des départs durant les années 2015 et 2016, ces départs étaient liés tant à une augmentation des licenciements qu'à des démissions et que le nombre total de départs pour 2015 (21) et pour 2016 (22) englobe également les départs à la retraite. L'état de fait a été complété dans cette mesure.

**4.** L'appelante requiert un complètement de l'état de fait sur quatre points précis: a) la citation complète du courrier de licenciement du 30 mars 2017 ; b) les circonstances entourant le dépôt de la plainte pénale par l'appelante Fondation T. \_\_\_\_\_ et les constatations faites par les services de police; c) les échanges de correspondances intervenus entre les parties pendant la période d'arrêt de travail et de suspension de

l'intimée ; d) l'attitude de B.\_\_\_\_\_ et de son mandataire lors de l'entretien du 30 mars 2017.

En accord avec ce que dénonce l'appelante, on constatera que l'état de fait retenu par les premiers juges est lapidaire sur ces points, raison pour laquelle il a été complété dans le cadre du présent arrêt dans la mesure utile à la compréhension et à la résolution du litige.

## **5.**

**5.1** Pour l'appelante, il ressort de l'exposé des faits qu'elle n'aurait nullement abusé de sa liberté contractuelle ; bien au contraire, elle aurait tenté de maintenir en emploi l'intimée B.\_\_\_\_\_ et se serait résolue au licenciement face à l'attitude obstinée de cette dernière.

## **5.2**

**5.2.1** La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514/515; ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 *in medio*). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 *ibidem*; ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; ATF 131 III 535 consid. 4 p. 537). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun

indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (TF 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1, concernant des aides-soignantes accusées de maltraiter les résidents d'un établissement médico-social).

La résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait que l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable. La résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des conditions plus strictes qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs, régi par l'art. 337 CO; or le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat (TF 4C.317/2005 du 3 janvier 2006 consid. 5.3; voir aussi Daniel Egli, *Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht*, 2000, p. 65). Le sens de l'art. 336 al. 1 CO ressort aussi d'une cause où le gérant d'un magasin a été accusé de vols et d'abus de confiance sur la base des dires de la vendeuse qui le remplaçait lors de ses congés. En dépit de l'arrestation provisoire du gérant et de la perquisition de son logement, l'enquête pénale n'a mis en évidence aucun acte délictueux; néanmoins, parce que la décision de l'employeuse reposait sur les observations de la vendeuse et sur d'autres indices, le licenciement du travailleur injustement soupçonné n'était pas abusif (TF 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.3.1 ; TF 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.3).

Le soupçon d'un vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc certainement justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie (TF 4A\_694/2015 précité *ibidem*).

Il a été considéré par le Tribunal fédéral que, dans le contexte effectivement « sensible » d'un établissement médico-social, un vol

commis par un membre du personnel et au préjudice d'un résident est un événement grave (TF 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 4.2).

**5.2.2** Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., 2014, p. 579; Vischer, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, 4<sup>e</sup> éd., 2014, p. 346 n° 158; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7<sup>e</sup> éd., 2012, p. 1101, n. 5 ad art. 337 CO; cf. ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 p. 32 ; TF 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5).

Notre Haute Cour a considéré, dans ce contexte de licenciement immédiat, que tant la valeur de l'objet subtilisé par le travailleur que la durée de l'emploi du travailleur avant un pareil événement ne constituaient pas des éléments d'appréciation pertinents au regard de l'art. 337 CO. Même le vol d'une chose peu importante (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., p. 1102 i.f.) était de nature à détruire le rapport de confiance nécessaire aux relations de travail (TF 4A\_228/2015 précité *ibidem*).

## **5.3**

**5.3.1** En l'espèce, une plainte pénale a été déposée contre inconnu par l'appelante et c'est la mesure de surveillance validée par le Tribunal des mesures de contrainte qui a permis de mettre à jour certains comportements au sein de la fondation ; à la suite des résultats de cette mesure de surveillance, une enquête pénale a formellement été ouverte. On ne se trouve pas dans le cas d'une dénonciation du comportement potentiellement répréhensible de l'employée adressée à l'employeur par un autre travailleur, voire encore par un résident ou un client, mais du comportement de l'intimée tel que résultant de l'enquête menée à la suite d'une plainte pénale déposée contre inconnu, après que l'assistante en pharmacie de l'EMS appelante eut remarqué la disparition de nombreux comprimés dans les locaux de stockage, comme cela ressort du rapport de constat de la police Riviera.

L'intimée a reconnu les faits après avoir été confrontée aux images de vidéosurveillance, où on la voit prélever trois cigarettes dans les réserves d'un résident pour les placer dans son propre paquet de cigarettes. Elle a toutefois considéré que son geste ne pouvait pas être assimilé à un vol (cf. rapport d'investigation daté du 31 janvier 2017) et a affirmé n'avoir agi de la sorte qu'à une seule occasion. Il ressort du jugement entrepris - non remis en cause sur ce point - que l'intimée a précisé qu'une telle pratique était connue et admise par les autres membres du personnel, tout comme de l'ancienne direction. L'intimée a encore admis avoir prélevé à une seule occasion pour son propre usage et dans un cas d'urgence un laxatif stocké dans la réserve.

Le licenciement est intervenu le 30 mars 2017, avec effet au 30 juin 2017 ; l'employée a été libérée de son obligation de travailler jusqu'au terme du contrat. Il s'agit ainsi d'un licenciement ordinaire.

Un entretien a eu lieu le 30 mars 2017. Lors de cette séance, l'intimée était assistée de F. \_\_\_\_\_, secrétaire auprès du syndicat [...]. Il ressort du procès-verbal de la séance en question, lequel a été produit par l'intimée elle-même (pièce 12 du bordereau du 6 décembre 2017), que le but de cet entretien était de déterminer si la poursuite de la collaboration était possible en fonction des éléments évoqués dans le cadre de l'enquête pénale, l'employée devant être « entendue sur [ses] pratiques en matière de gestion de médicaments et de cigarettes appartenant à un résident » (pièce 11 du même bordereau). Comme relevé par l'appelante, l'intimée a adopté une position fermée lors de cet entretien. Il ressort en effet du procès-verbal que l'intimée a maintenu ce qu'elle avait déjà dit durant l'enquête, affirmant qu'elle n'était pas la seule à être sortie du cadre thérapeutique, qu'elle n'avait rien à ajouter, qu'elle refusait de revenir sur les faits et qu'elle restait sur ses positions. La personne en charge de la prise du procès-verbal, entendue comme témoin (soit M. \_\_\_\_\_), a confirmé que B. \_\_\_\_\_ avait systématiquement déclaré ne rien vouloir ajouter lorsqu'il s'agissait d'aborder les faits qui lui étaient reprochés et d'en justifier, ce qu'a également relevé C. \_\_\_\_\_, membre

du Conseil de Fondation de la défenderesse, qui était également présent lors de cette séance.

La lettre de licenciement mentionne la disparition de médicaments, la plainte pénale déposée par la Direction, l'enregistrement vidéo et le résultat de cette mesure de surveillance ; elle fait également état de déontologie professionnelle, de vol, mais aussi de la teneur de l'entretien qui a eu lieu le même jour, le 30 mars 2017, et du fait que l'intimée a minimisé les faits, sans faire preuve de remise en question. La lettre parle en outre de manquements graves qui ne permettent pas, selon les règles de la bonne foi, le maintien des rapports de travail.

Les motifs du licenciement ont une nouvelle fois été explicités par courrier du 6 avril 2017 du conseil de la défenderesse, qui a relevé notamment que la Fondation T.\_\_\_\_\_ avait souhaité donner l'occasion à sa collaboratrice de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés, raison pour laquelle une séance avait été organisée, qu'à cette occasion B.\_\_\_\_\_ avait refusé de donner la moindre explication, que F.\_\_\_\_\_, représentant syndical, avait eu un comportement pour le moins surprenant, se montrant aussi virulent que menaçant, notamment à l'endroit de la directrice de l'établissement, et qu'au-delà des faits qui motivaient la décision prise, force était de constater que B.\_\_\_\_\_ « n'a[vait], à aucun moment, montré lors de cet entretien ne serait-ce qu'un semblant de remise en cause de son propre comportement, ce qui était la moindre des choses pour qu'une poursuite des rapports de travail puisse être sereinement envisagée. »

**5.3.2** Comme relevé ci-dessus, l'intimée a admis la prise de cigarettes et d'un laxatif dans le local de pharmacie de l'EMS.

Sur la question des cigarettes, l'intimée parle, pour se disculper, de pratique courante au sein de l'établissement. Il n'est toutefois pas établi que la nouvelle direction était au courant de ces faits et qu'elle avait donné son accord à l'exercice de cette pratique; d'ailleurs, si plusieurs témoignages font état d'une telle pratique, le témoin Q.\_\_\_\_\_ la nie.

C. \_\_\_\_\_, membre du conseil de Fondation, a déclaré qu'il n'était pas au courant de pratiques consistant à faire des prélèvements de cigarettes et de médicaments ; ce n'est que lorsqu'il a été informé des faits litigieux qu'il a appris l'existence de tels comportements, qui ne concernaient que certains collaborateurs et dont il lui a été affirmé, par la responsable des soins, qu'il ne s'agissait pas d'une pratique courante. On relèvera encore que, si pratique il y avait – comme affirmé par l'intimée –, on peine à comprendre pourquoi celle-ci n'aurait agi qu'à une seule occasion en plus de vingt ans de service, comme l'a affirmé à titre de moyen de défense. Peu importe en définitive, puisqu'un acte isolé suffit.

Il n'est pas davantage établi qu'à travers la plainte pénale déposée – à la suite du constat de la direction, via l'assistante en pharmacie, qu'il manquait des médicaments dans différents locaux où étaient stockés ces produits –, l'employeur avait pour cible la seule intimée alors que d'autres employés étaient concernés par la pratique en cause. En effet, la plainte pénale a été déposée contre inconnu et c'est la mesure de surveillance validée par le Tribunal des mesures de contrainte qui a permis de mettre à jour certaines pratiques au sein de la fondation ; ce n'est qu'à la suite des résultats de cette mesure de surveillance qu'une enquête pénale a formellement été ouverte. On ne saurait donc dire que la direction aurait porté plainte pénale afin de nuire à l'intimée. Cela dit, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur a donné l'occasion à l'employée de s'expliquer sur son comportement et que celle-ci a refusé d'entrer en matière sur une quelconque explication, ce qui est l'un des éléments ayant motivé l'employeur dans sa démarche de licenciement.

L'employée paraît avoir été heurtée du fait qu'on lui reprochait en définitive une pratique qui, à ses dires corroborée par les dépositions de plusieurs témoins, avait cours dans l'établissement. Quoi qu'en pense l'intimée, celle-ci aurait dû expliquer son comportement, qu'il soit blâmable ou pas. Elle aurait dû faire état de cette pratique et s'en expliquer, ce qui n'a pas été fait, puisqu'elle s'est braquée en refusant d'ouvrir le dialogue. Si elle avait agi ainsi, elle aurait pu tenter d'établir devant l'employeur déjà la pratique mise à jour et aurait pu arguer, en cas

de licenciement à son égard uniquement, un comportement partial de l'employeur. Rien de tel n'a été fait.

Outre la question des cigarettes, il est aussi apparu que l'intimée avait subtilisé un laxatif, à une occasion. Ces comportements permettent de justifier, dans le cadre d'un établissement médico-social, tel qu'un EMS, une rupture du lien de confiance, au regard de la jurisprudence développée en matière de licenciement immédiat; or la résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des conditions plus strictes qu'en cas de licenciement immédiat pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. On ne saurait en tout cas dire que l'employeur aurait accusé l'employée avec légèreté, celle-ci reconnaissant elle-même les faits qui lui sont reprochés, tout en minimisant leur portée au vu de son comportement exemplaire tout au long de son parcours professionnel et sa longue relation de travail qui la lie à l'employeur. Comme indiqué ci-avant, ces éléments ne sont toutefois pas déterminants dans l'examen de la rupture du rapport de confiance, pas plus que la faible valeur des choses subtilisées, et ne sauraient *a fortiori* l'être dans le cadre d'un licenciement ordinaire.

A ces faits, admis par l'intimée, vient encore s'ajouter la question de l'attitude de la demanderesse qui a fait suite à l'intervention de l'employeur, une fois ces circonstances connues.

Il ne faut en effet pas perdre de vue que le licenciement a été communiqué aussi compte tenu de l'état d'esprit de l'intimée, de son agressivité et de son absence de remise en question. On peine à voir en quoi ce motif serait non réel, puisque l'intimée ne parvient pas à établir qu'elle aurait voulu s'expliquer lors de l'entretien du 30 mars 2017 et que l'employeur l'aurait empêchée de le faire. Même si la pratique courante alléguée par l'intimée était établie, celle-ci ne pouvait pas agir comme elle l'a fait et l'employeur était fondé à la licencier au vu de son comportement. Elle n'apporte d'ailleurs aucun élément de preuve qui permettrait de contre-carrer le contenu du procès-verbal de cet entretien et le témoignage de la personne qui a dressé ce procès-verbal.

Sur cette base, force est de reconnaître que les conditions d'un licenciement ordinaire étaient en l'état réalisées, étant bien précisé que l'on ne se trouve pas dans le cadre d'une résiliation immédiate pour justes motifs, mais dans celui d'une résiliation ordinaire, et qu'il n'y avait pas lieu à avertissement, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, pour qui un avertissement aurait dû intervenir en lieu et place d'un licenciement.

## **6.**

**6.1** En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement attaqué réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que la demande déposée le 6 décembre 2017 par B. \_\_\_\_\_ est rejetée, le chiffre II du dispositif étant par conséquent supprimé.

**6.2** Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Vu l'issue du litige (art. 106 al. 1 CPC), l'appelante a droit à des dépens de première instance. L'appelante conclut à l'allocation d'un montant de 3'000 fr. à ce titre, qui peut être admis, compte tenu notamment de l'importance et des difficultés de la cause (art. 3 et 5 TDC [tarif de dépens en matière civile du 23 novembre 2010; RSV 270.11.6]), ce montant étant de peu supérieur à celui alloué à titre de dépens de deuxième instance. Le jugement sera également réformé sur ce point au chiffre III de son dispositif.

**6.3** L'intimée ayant été mise au bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel, son conseil d'office a droit à une rémunération équitable (art. 122 al. 1 let. a CPC).

Me Astyanax Peca a produit, le 22 mars 2019, une liste d'opérations faisant état de 8.36 heures de travail consacrées au dossier.

Vu la nature du litige et les difficultés de la cause, il y a lieu d'admettre ce nombre d'heures. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité de Me Peca doit être fixée à 1'504 fr. 80, montant auquel s'ajoutent les débours par 95 fr. 60 (soit 42 fr. 80 de « frais extrajudiciaires » + 52 fr. 80 de « frais judiciaires ») et la TVA au taux de 7.7% par 119 fr. 10 – le taux de TVA étant appliqué, selon la note d'honoraires produite, sur un montant de 1'546 fr. 80 (1'504 fr. 80 + 42 fr. 80), mais non sur les 52 fr. 80 de « frais judiciaires » –, soit à un total de 1'719 fr. 50.

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

**6.4** L'appel étant admis, l'appelante a également droit à des dépens de deuxième instance, qui seront fixés à 2'500 fr. (art. 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

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

**I.** L'appel est admis.

**II.** Le jugement est réformé aux chiffres I, II et III de son dispositif comme il suit :

I. rejette la demande déposée le 6 décembre 2017 par  
B. \_\_\_\_\_ ;

II. *supprimé* ;

III. dit que la demanderesse B.\_\_\_\_\_ doit verser à la défenderesse Fondation T.\_\_\_\_\_ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de première instance.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'indemnité d'office de Me Astyanax Peca, conseil d'office de l'intimée B.\_\_\_\_\_, est arrêtée à 1'719 fr. 50 (mille sept cent dix-neuf francs et cinquante centimes).

**V.** La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité du conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

**VI.** L'intimée B.\_\_\_\_\_ doit verser à l'appelante Fondation T.\_\_\_\_\_ la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

**VII.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Christian Favre (pour Fondation T.\_\_\_\_\_),
- Me Astyanax Peca (pour B.\_\_\_\_\_),

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

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

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

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

Le greffier :