

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 août 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
Mme Bendani et M. Stoudmann, juges
Greffière : Mme Meier

Art. 335 al. 1, 336 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **P.**_____, à Renens, contre le jugement rendu le 29 octobre 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **S.**_____, à Lausanne, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 octobre 2014, dont les motifs écrits ont été adressés aux parties le 29 mai 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a condamné P._____ à payer à S._____ une indemnité de 19'000 fr. nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 novembre 2013 (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II), rendu le jugement sans frais (III) et condamné P._____ à payer à S._____ un montant net de 2'000 fr. à titre de dépens.

En droit, les premiers juges ont considéré que le motif pour lequel S._____ avait été licenciée, à savoir l'accusation du vol d'une somme de 9 fr. à l'un des résidents de l'établissement, ne reposait sur aucune preuve concrète et constituait une atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employée. En privilégiant les seules déclarations d'une personne âgée sur celle d'une employée modèle pendant plus de dix ans, et en renonçant à toute démarche supplémentaire pour établir les faits, P._____ avait ainsi commis un abus de droit, constitutif d'une résiliation abusive au sens de l'art. 336 CO (Code des obligations du 10 décembre 1907; RS 210). De plus, le choix par l'employeur d'un licenciement ordinaire, alors qu'il se prévalait d'une rupture du lien de confiance consécutive à un vol – soit de motifs graves au sens de l'art. 337 CO – était contradictoire et revenait à détourner le fardeau de la preuve qui lui incombait selon cette dernière disposition. Une indemnité pour licenciement abusif correspondant à quatre mois de salaire, soit 19'000 fr. arrondis, était ainsi justifiée et devait être allouée à S._____.

B. Par acte du 30 juin 2015, P._____ a fait appel du jugement précité, en concluant principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par S._____ dans sa demande du 28 novembre 2013 soient rejetées et que cette dernière soit condamnée à lui verser un montant de 2'000 fr. à titre de dépens. Subsidiairement, l'appelante a

conclu au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans sa réponse du 18 août 2015, l'intimée S._____ a conclu au rejet de l'appel et sollicité l'octroi de l'assistance judiciaire.

Par décision du 25 août 2015, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a accordé à S._____ le bénéfice de l'assistance judiciaire avec effet au 18 août 2015, dans la mesure d'une exonération des frais judiciaires et de la désignation d'un avocat d'office en la personne de Me Jean-Pierre Bloch.

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

1. P._____ est un établissement médico-social ayant son siège à [...] qui a notamment pour but l'exploitation de logements protégés pour personnes âgées.

Le 2 décembre 2002, S._____ a commencé à travailler au sein de P._____ en qualité d'aide-infirmière à 100%. Son statut est passé à celui d'auxiliaire de santé dès le 14 décembre 2011.

Ses tâches principales étaient d'accompagner les résidents dans les activités de la vie quotidienne, d'assumer les tâches déléguées conformément à l'organisation journalière et à l'administration de l'unité, de participer aux colloques et rencontres diverses ainsi qu'à l'animation sous toutes ses formes, individuelles et collectives.

Le dernier salaire mensuel brut de S._____ était de 4'724 fr., y compris une participation de 50 fr. à l'assurance-maladie.

Il résulte du certificat de travail établi par la fondation le 30 avril 2013 qu'au-delà de son activité d'aide-soignante, S._____ s'est investie dans la réalisation d'activités socioculturelles, proposant et réalisant diverses activités d'animation de grande qualité. Toujours très appréciée des résidents, elle a également "volontiers fait des propositions pour l'accompagnement et le suivi des résidents avec comme démarche d'améliorer leur qualité de vie". Bien intégrée à l'équipe, elle a en outre entretenu de très bonnes relations avec ses collègues. De manière générale, l'employeur a qualifié les prestations de S._____ de "très bonnes".

2. Le 20 avril 2013, l'un des résidents de P._____, J._____, a demandé à S._____ d'aller lui chercher une bouteille d'eau. Cette dernière s'est exécutée et a déposé la bouteille en question sur la table de nuit d'J._____. Dans l'intervalle, celui-ci s'était absenté et n'était dès lors pas présent lors du retour de S._____.

J._____ a déclaré que lorsqu'il était revenu dans sa chambre, il avait contrôlé le contenu de son porte-monnaie et constaté qu'il y manquait 9 francs.

3. Le 22 avril 2013, S._____ a été convoquée dans le bureau de N._____, directeur de P._____. Etaient également présents deux infirmiers cadres. S._____ a été priée d'expliquer les événements survenus le 20 avril 2013. J._____ a également été entendu séparément.

4. Par lettre recommandée du 22 avril 2013, P._____ a mis fin au contrat de travail de S._____ avec effet au 31 juillet 2013 aux motifs suivants :

"Nous vous confirmons l'entretien de ce jour au cours duquel nous vous avons fait part de notre décision de résilier votre contrat de travail.

En effet, à la suite des accusations de vol portées à votre rencontre par un résident, après l'avoir entendu et après un entretien pour entendre vos explications, nous avons formé notre conviction et le lien de confiance est définitivement rompu.

Au vu de vos 10 ans d'activité nous renonçons à vous libérer avec effet immédiat.

Nous ne souhaitons plus votre présence dans l'institution et de fait nous vous libérons dès ce jour de l'obligation de vous présenter à votre travail jusqu'au terme de votre contrat de travail, soit compte tenu du délai conventionnel au 31.7.2013. Les soldes de vacances et heures supplémentaires éventuelles sont considérés comme pris durant cette période."

Par courrier recommandé du 24 avril 2013, l'employée a notamment contesté catégoriquement l'accusation de vol portée à son rencontre.

Le 30 avril 2013, P._____ s'est déterminée en ces termes:

"Nous avons lu avec attention votre lettre recommandée du 24.4.2013. Nous prenons acte de votre contestation quant à l'accusation portée à votre rencontre par un résident. Néanmoins, cette accusation de vol est un fait et nous n'entendons pas modifier notre lettre de résiliation qui est conforme à la réalité".

Par courrier recommandé du 31 juillet 2013, S._____ a formé opposition au congé, indiquant qu'elle considérait celui-ci comme injustifié et abusif.

5. Le 22 avril 2013, J._____ a déposé une plainte pénale contre inconnu à raison d'un vol de 9 fr., dans sa table de nuit, survenu le 20 avril 2013 entre 15h20 et 15h40.

Par courrier du 15 octobre 2013, J._____ a sollicité des nouvelles de l'enquête et a demandé à être entendu. Le 10 décembre 2013, P._____ a informé le Procureur que la personne accusée par J._____, à savoir S._____, avait été licenciée.

Le 15 septembre 2014, le Procureur de l'arrondissement de Lausanne a ordonné le classement de la procédure pénale dirigée contre S._____ pour vol d'importance mineure (I), rejeté la requête de cette

dernière tendant à l'octroi d'une indemnité pour ses frais de défense (II) et laissé les frais de procédure à la charge de l'Etat (III). A l'appui de cette décision, le Procureur a relevé qu'au moment de l'incident, deux personnes à tout le moins se trouvaient dans la chambre d'J._____ (son voisin de chambre ainsi qu'une visite). Par ailleurs, J._____ ne disposait d'aucun élément nouveau - autre que le licenciement de S._____ - pour affirmer que cette dernière serait l'auteur du vol. L'intéressée ayant contesté les faits et aucune mesure d'instruction n'apparaissant à même d'orienter l'enquête, il convenait ainsi de mettre fin à l'action pénale. Vu l'absence de difficulté et le très peu de gravité de la cause, l'assistance d'un mandataire professionnel n'était pas nécessaire, de sorte que la requête d'indemnisation présentée par S._____ devait être rejetée.

6. Par demande déposée le 28 novembre 2013 auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, S._____ a conclu à ce que P._____ soit condamnée à lui verser un montant brut de 33'068 francs, soit 28'344 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire et 4'724 fr. à titre de vacances non prises. La demanderesse a réduit ses prétentions à 30'000 fr. pour que le litige reste dans la compétence du tribunal saisi.

Par réponse du 27 janvier 2014, la défenderesse a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

Deux audiences de débats principaux ont eu lieu en dates des 14 mai 2014 et 29 septembre 2014. Lors de celles-ci, le Tribunal de prud'hommes a auditionné J._____, M._____ et T._____ en qualité de témoins, ainsi que S._____ et N._____ en qualité de parties.

Lors de son audition, J._____ a expliqué qu'il avait prié la demanderesse de lui apporter une bouteille d'eau, puis s'était absenté vingt minutes, de sorte qu'il ne voyait pas la porte de sa chambre et n'était pas en mesure de voir qui rentrait dans celle-ci. A son retour, il avait constaté la présence de la bouteille d'eau sur sa table de chevet et

avait immédiatement vérifié le contenu de son porte-monnaie, car "indirectement, [il avait] un doute". Il s'était alors aperçu qu'il y manquait la somme de 9 francs. J._____ a indiqué qu'il connaissait la demanderesse et qu'elle ne l'avait jamais volé, mais qu'il trouvait cela bizarre. Après avoir informé la demanderesse de la disparition de ces 9 fr., celle-ci lui avait conseillé d'en parler à l'infirmière. Il avait alors relaté l'incident à deux infirmières et leur avait confié qu'il suspectait la demanderesse. J._____ a indiqué que la demanderesse était serviable et qu'il ne l'avait jamais vue prendre quoi que ce soit. Il a ajouté qu'il l'avait soupçonnée car l'argent avait "disparu en trois minutes" et "qu'il n'y avait eu personne d'autre qui était entré dans sa chambre à ce moment-là". Il savait que la demanderesse travaillait régulièrement avec une stagiaire, mais ne se souvenait pas si c'était le cas le jour en question.

M._____, cadre infirmier au sein de l'établissement, a indiqué qu'il avait eu connaissance de l'incident le lundi matin suivant, soit le 22 avril 2013. Il en avait alors informé N._____ et ils avaient rencontré la demanderesse puis J._____. Lors de l'entretien avec la demanderesse, "il y avait un peu des incohérences de sa part", notamment quant à la question de savoir si le porte-monnaie du résident était dans le tiroir de la table de chevet ou non. La demanderesse avait d'abord déclaré que le porte-monnaie ne s'y trouvait pas, avant de déclarer le contraire, ce qui constituait sa principale incohérence. J._____ leur avait ensuite répété ce qu'il avait déjà dit aux deux infirmières, à savoir que la demanderesse était la seule personne qu'il avait vu rentrer dans sa chambre. M._____ a précisé qu'un autre pensionnaire se trouvait dans cette même chambre, mais qu'il ignorait s'il s'y trouvait à ce moment-là. Il a ajouté qu'il arrivait régulièrement que des résidents se plaignent de la disparition de choses ou d'argent. Il était arrivé qu'il y ait des preuves formelles contre le personnel, ce qui avait donné lieu à des licenciements. S'agissant de la santé de J._____, M._____ a indiqué qu'il n'était pas atteint de démence et que rien ne permettait de dire qu'il n'aurait pas toutes ses facultés. Il souffrait en revanche de problèmes de vue. D'après les explications qu'J._____ avait données, la stagiaire n'accompagnait pas la demanderesse ce jour-là; il n'avait vu que la demanderesse rentrer dans

sa chambre. M._____ a expliqué que lors des entretiens successifs avec la demanderesse et J._____, il n'y avait "aucun élément cohérent permettant de disculper la demanderesse", et "assez d'indications pour avoir un doute suffisant à l'encontre de la demanderesse". Il n'existait au surplus pas de raison de douter des déclarations de J._____.

Entendue en tant que témoin, T._____, stagiaire au sein de la fondation, a expliqué avoir travaillé avec la demanderesse en continu la première semaine, puis de manière plus ponctuelle les deuxième et troisième semaines de son stage. Elle a indiqué que le vol s'était produit lors de sa dernière semaine de stage, alors qu'elle n'était plus constamment avec la demanderesse. Elle n'avait été mise au courant de l'incident que quelques jours plus tard, soit le mardi suivant, après avoir passé son examen pratique. La demanderesse lui était alors apparue très angoissée et lui avait expliqué qu'elle avait été licenciée et accusée du vol d'un montant de 9 francs. Ses collègues lui avaient expliqué le reste de l'affaire.

Lors de son audition, la demanderesse a expliqué avoir été interpellée le 22 avril 2013 vers 11h45 par M._____ et convoquée dans le bureau de N._____. M._____ ainsi qu'un autre cadre infirmier étaient présents lors de cet entretien. A ce moment-là, elle était déjà au courant de l'incident mais ne se doutait pas que J._____ l'avait accusée. Lorsque J._____ lui avait parlé de la disparition des 9 fr., elle lui avait demandé s'il n'avait pas dépensé son argent en mangeant à midi avec son épouse, ce à quoi il avait répondu par la négative. Elle ne comprenait pas sa démarche, puisqu'elle avait été la première mise au courant et qu'à aucun moment J._____ ne l'avait accusée. S._____ a ajouté qu'il n'était pas possible que J._____ ait pu voir qui rentrait et sortait de sa chambre étant donné qu'elle était située après un "contour" du corridor. Elle a également indiqué qu'il n'y avait jamais eu de conflit entre eux, qu'elle s'entendait bien avec tous les résidents et qu'aucun d'eux n'avait jamais formé de plainte à son encontre. Le jour de l'incident, elle était effectivement revenue dans la chambre de J._____ pour y déposer une bouteille d'eau. La stagiaire qui l'accompagnait était restée à côté de la

porte mais celle-ci n'était pas fermée, de sorte qu'elle avait pu voir tout ce qui se passait dans la chambre si elle regardait. S._____ a ajouté qu'en 2009, dans son unité, une collègue avait été licenciée pour un prétendu vol de 50 francs. Il y avait eu d'autres soupçons contre certains employés mais pas de licenciement.

N._____, employé de commerce et directeur de la défenderesse, a indiqué qu'il était l'un des signataires du certificat de travail de la demanderesse, ajoutant que l'accusation contre cette dernière l'avait surpris, dans la mesure où il la connaissait depuis son arrivée dix ans auparavant. Il a expliqué que les vols n'étaient pas pris à la légère au sein de l'établissement car ils entraînaient une rupture de confiance. Les annonces de vol ne donnaient cependant que très rarement lieu à des licenciements, étant donné que les accusations n'étaient souvent pas assez précises. Lorsqu'il leur avait relaté l'incident, J._____ avait toujours été clair dans ses propos et ne s'était jamais contredit. A l'inverse, la principale contradiction de S._____ tenait au fait de savoir (ou de ne pas savoir) où se trouvait habituellement le porte-monnaie de J._____, étant précisé que les résidents avaient la possibilité de ranger leurs valeurs dans un coffret se trouvant dans leur armoire. J._____ avait été très clair sur le fait d'avoir regardé ce qu'il y avait comme argent dans son porte-monnaie avant de sortir de sa chambre. Il avait expliqué qu'il était ensuite resté à proximité de sa chambre durant un certain temps, puis était retourné à l'intérieur et avait revérifié le contenu de son porte-monnaie. J._____ n'étant pas d'un naturel méfiant et n'ayant jamais fait part d'incident semblable auparavant, ses déclarations avaient semblé d'autant plus crédibles. N._____ a expliqué qu'il avait alors conseillé à J._____ de porter plainte à la police, étant donné qu'il ne pouvait pas faire davantage à l'interne. Il a précisé que malgré l'indication d'"accusations de vol" contenue dans la lettre de licenciement du 22 avril 2013, il n'y avait eu en fait qu'un événement, ajoutant que le licenciement de la demanderesse n'avait pas été annoncé sur le réseau intranet de l'institution.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales 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. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire; RSV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, interjeté en temps utile, par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2e éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office: elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435; Spühler, Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »).

3. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement ordinaire signifié à l'intimée, fondé sur l'accusation de vol portée à son encontre, était constitutif d'un abus de droit. Elle se prévaut du principe de la libre résiliation des contrats de travail de durée indéterminée et rappelle qu'elle a procédé à un licenciement ordinaire – et non immédiat – après avoir entendu les différents protagonistes et confronté leurs versions respectives. Face aux incohérences de l'intimée, ses doutes avaient été confirmés et le lien de confiance envers l'employée rompu. En outre, le choix du licenciement ordinaire se justifiait en raison des longs rapports de travail, étant précisé que l'intimée avait été immédiatement libérée de son obligation de travailler, de sorte que les motifs de loyauté invoqués à l'appui du licenciement demeuraient pertinents.

3.1 En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194; ATF 125 III 70 consid. 2a; Wyler, Droit du travail, 3^e éd., 2014, p. 623). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 et la référence citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT,

2009, p. 283). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d; ATF 111 II 242 consid. 2a).

Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, code annoté, 2^e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO).

L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l'art. 328 al. 1 CO, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012). Dans ce dernier arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que le licenciement de plusieurs employées d'un établissement médico-social, accusées de maltraitances à l'encontre de personnes âgées, et la communication de ces soupçons à un service officiel, alors qu'il n'existait aucune déclaration écrite ou orale émanant des pensionnaires, ni aucun autre indice sérieux pour étayer ces graves accusations, constituait une violation flagrante de l'employeur du devoir de respecter la personnalité du travailleur; intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de faire rendait le licenciement abusif (c. 2.2.2).

En portant ce genre d'accusations et en faisant part de ses soupçons à un service officiel, l'employeur avait en effet procédé à un acte caractéristique de stigmatisation, de nature à porter atteinte à l'avenir professionnel des intéressées (ibidem).

Le licenciement fondé sur un soupçon (*Verdachtskündigung*) fait régulièrement débat en relation avec le licenciement avec effet immédiat. En effet, celui qui résilie en se fondant sur un soupçon ou une forte suspicion prend le risque de ne pas pouvoir démontrer que ce soupçon s'est finalement avéré justifié. Un licenciement avec effet immédiat ne peut pas être justifié lorsque, au terme de la procédure probatoire civile, il s'avère que le reproche est finalement infondé, même si les circonstances permettraient de retenir le soupçon ou la forte suspicion (Wyler, op. cit., p. 495). Si le soupçon ne peut être vérifié, les conséquences ordinaires du licenciement avec effet immédiat s'appliquent (Streif/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zurich/Bâle/Genève 2012*, n. 10 ad art. 337 CO). C'est la raison pour laquelle Brühwiler (*Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, Bâle 2014*, n. 13 ad art 337 CO) relève que les employeurs se doivent d'user avec retenue du licenciement avec effet immédiat fondé sur un soupçon, et préconise, dans les cas douteux, de libérer immédiatement le travailleur de son obligation de travailler et de choisir entre le licenciement avec effet immédiat ou ordinaire au vu des résultats des investigations qui auront pu être menées. Dans le même sens, Gloor (*Le congé-soupçon, DTA 2003* p. 133 ss, 144, et les références à la note infrapaginale n° 96) souligne que la doctrine et la jurisprudence recommandent à l'employeur, vu les risques de procédure, de préférer au congé-soupçon immédiat, autant que faire se peut, le congé ordinaire avec libération immédiate de la place de travail, la libération ne portant pas atteinte à la personnalité du travailleur.

Certains auteurs se sont penchés plus attentivement sur la problématique du congé-soupçon ordinaire sous l'angle du congé abusif. Pour Gloor (op. cit., p. 142), le congé-soupçon peut s'avérer abusif lorsque le point de rattachement du soupçon est moralement répréhensible : ainsi,

un employeur ne saurait soupçonner un employé de la commission d'un délit du seul fait d'une qualité inhérente à sa personnalité (race, religion, sexe, âge, appartenance politique ou syndicale, etc.). Dans le même sens, Zoss (op. cit., p. 163), expose le cas de trois travailleurs d'origine africaine qui avaient reçu leur congé parce que leur employeur les soupçonnait de vol en raison de la couleur de leur peau : le congé a été jugé abusif parce qu'il revenait au même que l'employeur se sépare d'un travailleur "parce qu'il est noir" ou "parce qu'il le soupçonne de vol parce qu'il est noir".

Enfin, Egli (Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, Berne 2000, p. 65) estime qu'il ne faut pas poser de trop hautes exigences à l'admission d'un licenciement ordinaire, car si l'on soumettait cette forme de résiliation à la preuve d'une violation des devoirs contractuels du travailleur, cela reviendrait en réalité à poser les mêmes exigences que pour un congé avec effet immédiat. Pour une résiliation ordinaire, il suffit dès lors que la rupture du lien de confiance se fonde sur un soupçon objectivement fondé.

3.2 En l'espèce, rien n'indique que le soupçon aurait eu pour origine une qualité inhérente à la personnalité de l'intimée : rien de tel n'a jamais été invoqué. Le soupçon de l'employeur était au contraire fondé sur les déclarations d'un résident, soit sur des éléments objectifs, de nature à rompre le lien de confiance avec l'intimée. Dans un environnement aussi sensible que celui d'un établissement médico-social, où la protection des résidents, personnes vulnérables, est particulièrement importante, il n'était pas abusif pour l'employeur de se fonder sur les propos crédibles d'un résident, qui n'était pas connu pour former de fausses accusations, alors que l'intimée avait été contradictoire dans ses explications sur l'endroit où se trouvait le porte-monnaie. On ne saurait dès lors affirmer que l'employeur ne disposait d'aucun indice sérieux. Les frais de la procédure pénale n'ont d'ailleurs pas été mis à la charge du plaignant, ce qui montre que la plainte pénale n'était pas téméraire. En choisissant un licenciement ordinaire avec libération immédiate de l'obligation de travailler, fondé sur des éléments concrets, soit les déclarations orales d'un résident, l'appelante a dès lors procédé de manière conforme aux

principes développés supra (c. 3.1). Par ailleurs, contrairement à ce qui prévalait dans l'arrêt précité (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012), aucun acte de stigmatisation – par exemple sous forme de communication de ses soupçons à des tiers – ne peut être reproché à l'appelante.

4. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et la demande formée par l'intimée le 28 novembre 2013 rejetée.

La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le jugement de première instance ainsi que le présent arrêt doivent être rendus sans frais judiciaires (art. 114 CPC; Tappy, CPC commenté, Bâle 2011, n. 1 ad art. 114 CPC).

Vu l'issue du litige (art. 106 al. 1 CPC), l'appelante a droit à des dépens de première instance, qu'il convient d'arrêter à 2000 francs.

Son appel étant admis, l'appelante a également droit à des dépens de deuxième instance, arrêtés à 2'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010; RS 270.11.6]; art. 122 al. 1 let. d CPC).

Sur le vu de la liste des opérations et débours produite, l'indemnité de Me Jean-Pierre Bloch, conseil d'office de l'intimée, peut être fixée à un montant de 616 fr. (arrondi), comprenant un défraiement de 540 fr. plus 43 fr. 20 de TVA et le remboursement de ses débours par 30 fr. plus 2 fr. 40 de TVA (art. 2 et 3 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010; RSV 211.02.3]).

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

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

- I.** L'appel est admis.

- II.** Il est à nouveau statué comme suit :
 - I.** La demande est rejetée.
 - II.** Le présent jugement est rendu sans frais.
 - III.** S._____ doit payer à P._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens.

- III.** L'indemnité d'office de Me Jean-Pierre Bloch, conseil de l'intimée, est arrêtée à 616 fr. (six cent seize francs), TVA et débours compris.

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

- V.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

- VI.** L'intimée S._____ doit payer à l'appelante P._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

- VII.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 28 août 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Jean-Luc Tschumy (pour P. _____),
- Me Jean-Pierre Bloch (pour S. _____).

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :