

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 29 décembre 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mmes Kühnlein et Courbat
Greffière : Mme Boryszewski

Art. 337 al. 1 à 3 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **P.**_____, à Ecublens, contre le jugement rendu le 17 décembre 2013 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **W.**_____, à Bossonnens, et la **C.**_____, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 17 décembre 2013, envoyé pour notification le 8 septembre 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis pour l'essentiel les conclusions présentées par W._____ (I), admis entièrement les conclusions présentées par la C._____ (II), dit que P._____ est la débitrice et doit immédiat paiement à W._____ des montants, portant intérêt à 5 % l'an dès le 15 mai 2012, de 2'843 fr. 95 brut, dont à déduire les charges sociales légales et contractuelles à verser aux institutions concernées, soit 7'500 fr. brut à titre d'indemnité correspondant au salaire durant le délai de congé, soit du 16 mai au 31 juillet 2012, et 722 fr. 20 brut à titre de vacances pour la période en question, sous déduction du montant brut alloué au chiffre IV ci-dessous, ainsi que de 3'000 fr., non soumis aux charges sociales, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat non justifié (III), dit que P._____ est la débitrice et doit immédiat paiement à la C._____ du montant de 5'378 fr. 25, au titre de remboursement des indemnités de chômage versées à W._____ pour la période du 22 mai au 31 juillet 2012 (IV), dit que P._____ versera à W._____ des dépens légèrement réduits arrêtés à 3'500 fr. (V), fixé l'indemnité d'office de Me Isabelle Jacques, conseil d'office de la demanderesse W._____, à 6'010 fr. 15, débours et TVA compris (VI), dit que la bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité du conseil d'office, mise à la charge de l'Etat (VII) et dit que le jugement est rendu sans frais (VIII).

En droit, les premiers juges ont considéré que le fait d'apposer du scotch sur la commissure des lèvres d'une enfant indisciplinée ne revêtait pas une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat de la demanderesse, employée dans une structure d'accueil professionnelle d'enfants, et que, dès lors, celui-ci était injustifié. La demanderesse avait ainsi droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à la cessation de son contrat de travail de durée déterminée, sous déduction des indemnités de chômage perçues.

B. Par acte du 10 octobre 2014, P. _____ a formé appel contre le jugement précité et a conclu, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par W. _____ et la C. _____ sont intégralement rejetées.

Par acte du 2 décembre 2014, la C. _____ a conclu au rejet de l'appel.

Par acte du 3 décembre 2014, W. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

L'assistance judiciaire a été octroyée à cette dernière.

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

1. La défenderesse P. _____ est une société à responsabilité limitée, dont le siège est à [...] et qui a pour but la création et l'exploitation de lieux d'accueil pour enfants de tous âges, tels que garderies et nurseries, ainsi que toutes activités liées à l'éducation de la petite enfance.

La demanderesse W. _____ est entrée au service de la défenderesse le 1^{er} février 2010 en qualité de stagiaire rémunérée. Elle a ensuite été engagée, en tant qu'éducatrice auxiliaire, pour la période déterminée du 1^{er} janvier au 31 juillet 2011.

Par contrat de travail de durée déterminée du 17 août 2011, l'engagement d'W. _____ a été renouvelé pour la période du 15 août 2011 au 31 juillet 2012, toujours en tant qu'éducatrice auxiliaire à un taux d'activité de 75 %, pour un salaire mensuel brut de 3'000 fr., payable treize fois l'an, d'une durée de travail de 30 heures par semaine et avec

cinq semaines de vacances par année. Le contrat mentionne également ce qui suit :

"Article 1 Préambule et travail

(...)

L'employé peut être appelé à assumer d'autres responsabilités nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, ceci pour autant qu'elles soient dans son domaine de compétence.

(...)

Article 4 Délai de congé

Le contrat de durée déterminée n'est pas résiliable; toutefois pour de justes motifs ou en cas de commun accord, le contrat de durée déterminée peut être rompu sans préavis."

Les tâches et responsabilités de la demanderesse n'étaient pas détaillées dans le contrat.

2. Au moment de son premier engagement comme éducatrice auxiliaire auprès de la défenderesse, W._____ n'avait aucune formation dans le domaine de l'enfance, excepté son stage en 2010, et ne disposait d'aucun diplôme.

Différents témoins ont été entendus en première instance sur les qualités professionnelles de la demanderesse. Q._____, à l'époque stagiaire auprès de la défenderesse, appréciait les conseils donnés par la demanderesse et trouvait qu'elle était "sympathique" et agissait de manière "professionnelle". F._____, à l'époque éducatrice auxiliaire auprès de la défenderesse, a déclaré que la demanderesse "avait un bon contact avec les parents, elle avait la conscience professionnelle d'être attentive aux allergies des enfants et à leurs différents besoins", qu'elle était "expérimentée" et "toujours la première à prendre soin des enfants". Le témoin M._____, éducatrice assistante jusqu'en 2010 auprès de la défenderesse, a également déclaré que l'on confiait à la demanderesse "des responsabilités qu'on n'aurait pas données à une personne plus jeune", tâches qui, selon le témoin, ne figuraient pas dans son cahier des charges, étant donné que la demanderesse était plus âgée que les stagiaires habituels et qu'elle faisait preuve de "maturité" ainsi que de "sérieux". Quant à V._____, enseignante responsable de la classe à

laquelle la demanderesse était rattachée et référente de cette dernière depuis le mois d'août 2011, elle a déclaré que si la demanderesse était "professionnelle" et de façon générale, elle lui reconnaissait des compétences, elle avait néanmoins "un caractère prononcé" et refusait l'autorité. X._____, en sa qualité d'ancienne directrice qui avait alors embauché la demanderesse à l'époque, a également émis quelques réserves, en indiquant que bien que la demanderesse soit une personne "dynamique, volontaire, motivée, qui aim(ait) bien gérer les choses", elle avait peut-être "un peu de souci à accepter un autre avis et l'autorité" et "aim(ait) avoir raison", tout en relevant que "c'(était) quelqu'un de responsable sur qui on p(ouvait) compter".

3. Le Service de protection de la jeunesse (ci-après : SPJ) a édicté des "Directives pour l'accueil de jour des enfants, Accueil collectif de jour préscolaire, Cadre de référence et référentiels de compétences, édition 1.2", fixant les conditions d'octroi d'une autorisation d'exploiter. Ces directives contiennent notamment ce qui suit :

"(...)

1.2 Taux d'encadrement éducatif des enfants accueillis

a) (...)

Les intervenants mineurs et les "apprenants" ne comptent pas dans le taux d'encadrement. Toutefois, pour les remplacements d'une durée inférieure ou égale à six mois, les apprentis en dernière année de formation CFC et les stagiaires en dernière année de formation ES ou HES peuvent être pris en compte dans le taux d'encadrement au titre d'auxiliaires. (...)

d) Le personnel d'encadrement présent se répartit entre personnel encadrant au bénéfice d'un titre professionnel reconnu (tertiaire et secondaire II) et personnel auxiliaire (personnel encadrant qui n'est pas au bénéfice d'un titre professionnel reconnu dans le domaine de l'éducation de l'enfance), au sens du référentiel de compétences du domaine pour le personnel d'encadrement de l'accueil collectif de jour préscolaire dans les proportions suivantes :

Personnel encadrant au bénéfice d'un titre professionnel reconnu		Personnel auxiliaire
80 à 100 %		0 à 20 %
Tertiaire minimum	Secondaire II maximum 1/3	

En principe, la répartition ci-dessus doit se retrouver dans chaque tranche d'âge des enfants selon lettre a) ci-dessus. Des dérogations sont possibles (...).

- e) En principe, au moins deux adultes, dont l'une au moins est au bénéfice d'un titre professionnel reconnu, doivent être présentes en permanence pendant le temps d'ouverture de l'institution, sous réserve du 2^{ème} aliéna ci-dessous. (...)

3. EXIGENCES PEDAGOGIQUES ET ORGANISATIONNELLES

3.1 Projet institutionnel

L'autorisation ne peut être délivrée que si l'institution présente un projet institutionnel comprenant et déclinant les aspects suivants :

- a) Pédagogique : (...)
- b) Organisationnelle : (...)
- c) Infrastructure : (...)
- d) Economique et viabilité financière : (...)"

4. Le 27 avril 2010, deux groupes de 10 à 12 enfants, accompagnés de trois éducatrices et de deux stagiaires - dont la demanderesse -, ont fait une sortie dans un parc situé à proximité de la garderie exploitée par la défenderesse. Chaque groupe était sous la responsabilité d'une éducatrice diplômée, assistée par une stagiaire. [...], éducatrice assistante non diplômée, accompagnait l'un des groupes, étant en charge d'un enfant avec des problèmes de comportement. Au moment du retour à l'institution pour midi, un enfant - qui appartenait au groupe des grands de la demanderesse - a été oublié dans le parc. Ce n'est qu'après le repas qu'une personne du quartier a ramené ledit enfant, dont l'absence n'avait pas été remarquée.

A la suite de ces faits, toutes les accompagnatrices, y compris les stagiaires, ont reçu le même avertissement de la part de la défenderesse, qui faisait suite à un entretien. Le 28 avril 2010, la défenderesse a ainsi adressé un courrier à la demanderesse, dont il ressort notamment ce qui suit :

"(...) oublier un enfant sur un lieu de sortie est en soi une faute professionnelle grave pour une éducatrice de la petite enfance. (...)"

Entendue par les premiers juges au sujet de l'avertissement, le témoin X._____ a déclaré que bien qu'en "cas de sortie, la responsabilité des enfants revient aux éducatrices, vu leur titre", il a été décidé de blâmer également les stagiaires étant donné qu'"ils faisaient partie de l'équipe" et que l'on "ne pouvait pas en faire abstraction". Elle a ajouté que la demanderesse "était présente et aurait pu se demander où était l'enfant". Le témoin M._____, également entendue à ce sujet, a estimé que cet avertissement était injustifié la concernant, car elle était uniquement en charge d'un enfant avec des problèmes de comportement. Elle a indiqué également qu'elle et ses collègues avaient trouvé "très très sévère de sanctionner la demanderesse qui était là pour apprendre son métier", ajoutant également qu'"une personne en apprentissage ne devrait pas être sanctionnée comme une éducatrice diplômée" et que les personnes sanctionnées avaient accepté cette situation "par solidarité". Le témoin Z._____, éducatrice diplômée de l'un des deux groupes en question, a déclaré que "les éducatrices présentes étaient responsables de l'oubli de cet enfant" et que "les stagiaires n'ont pas de responsabilité légale", tout en ajoutant que cela ne la surprenait pas que les stagiaires aient reçu un avertissement.

5. A une date inconnue, un enfant, qu'W._____ tenait par la main, a eu l'épaule luxée en se retournant pour aller dans une autre direction avant qu'elle n'ait pu lui lâcher la main. La demanderesse n'a pas reçu d'avertissement, au vu de ses explications.

6. Au sein de la garderie P._____ exploitée par la défenderesse, les groupes oscillaient en général entre 10 et 15 enfants, voire 20. Chaque groupe, soit quatre au total, était encadré par une personne diplômée, éducatrice ou enseignante, accompagnée d'une éducatrice assistante ou auxiliaire. Aux dires du témoin F._____, la personne diplômée devait normalement être présente avec le groupe. Or, selon Q._____, il arrivait que la personne diplômée ne soit pas dans le lieu de vie, notamment à midi, étant occupée ailleurs. Dès 2012, les retours des enfants aux parents

lors de la pause de midi ont été confiés aux personnes diplômées et non plus aux auxiliaires. Cette nouvelle organisation a eu pour effet de confier la gestion des groupes à ces derniers, parfois aidés par des stagiaires, soit durant un laps de temps de 15 à 20 minutes. Le témoin G._____, alors auxiliaire, a attesté que la période des retours était un moment "très agité" et très difficile au cours duquel elle aurait eu "besoin d'une personne diplômée pour gérer la discipline" car le "but était principalement d'animer, alors que celui de l'éducatrice est plus de poser un cadre". Elle a toutefois admis que, si elle-même était seule avec le stagiaire dans la classe, il y avait des éducatrices dans les salles d'à côté, sur le même étage, donnant sur le couloir. F._____ a confirmé que les groupes étaient "difficiles à gérer au moment des retours", en particulier une enfant dénommée [...].

7. L'enfant [...] se trouvait dans le groupe pris en charge par W._____. Entendu à ce propos, Q._____ a déclaré aux premiers juges que la demanderesse lui avait déjà parlé des problèmes rencontrés avec cette enfant. D'après ses dires, "un peu tout le monde avait des problèmes avec cette enfant particulièrement difficile". F._____ a abondé dans ce sens, en déclarant que cette enfant "posait des problèmes à la majorité des éducatrices". G._____ a ajouté que [...] "ne voulait ni écouter ni obéir" ce qui a été indirectement confirmé par D._____, qui a indiqué que la demanderesse n'était pas la seule à se plaindre de cette enfant et que les personnes qui en avaient la charge étaient censées "se passer le relais lorsqu'elles étaient à bout." V._____, a, quant à elle, déclaré que cette enfant avait "un fort caractère" et était "provocatrice", mais qu'elle arrivait à la maîtriser totalement étant donné qu'elle l'avait eu pendant une année scolaire. Pour le témoin, il avait été expliqué à la demanderesse qu'elle pouvait prendre conseil auprès d'elle si nécessaire. Toutefois, interrogée sur ce point, la demanderesse a indiqué n'avoir eu des explications qu'une seule fois.

Les témoins F._____ et Q._____ ont déclaré que la demanderesse avait parlé de ses difficultés avec cette enfant à ses collègues. Selon F._____, "c'était un réel appel au secours". W._____ a d'ailleurs reconnu lors de son audition par les premiers juges ne plus savoir comment bien faire avec cette enfant, au point de vouloir signaler au SPJ cette situation qui "durait depuis des mois". D._____ a confirmé, pour sa part, avoir été "régulièrement" approchée par la demanderesse, de même que par ses collègues, au sujet d'une "enfant problématique".

Il ressort des notes de la demanderesse, que les 16 mars, 2 et 14 novembre 2011, 13 février, 26 mars, 3 avril et 7 mai 2012, elle a rencontré des difficultés dans le suivi de l'enfant [...].

8. Le personnel de la défenderesse était informé sur la politique d'éducation non-violente de la défenderesse. Le témoin Q._____ a notamment indiqué avoir certes reçu des "pistes" et des "conseils" pour gérer les situations difficiles, tout en relevant ne pas savoir "quelle était la politique de la défenderesse concernant les enfants difficiles", à part l'éducation non-violente. Pour sa part, G._____ a bien évoqué une "marche à suivre" pour ces cas, soit accompagner l'enfant perturbateur dans un coin de la salle, en dehors du groupe et essayer de le calmer, ainsi qu'une "base de directive" (ne pas les frapper) et un "programme pédagogique" (sur l'attitude, les activités) qui était en train d'être mis sur pied, avant de finalement convenir qu'en réalité, elle n'avait pas vraiment de directives. Il en est de même d'F._____, qui a évoqué des "modules" expliquant comment instaurer un dialogue avec l'enfant de manière positive au lieu de sanctionner, tout en relevant que si "le respect de l'enfant est prôné", elle n'était pas certaine que les limites soient clairement posées dans le cahier des charges, notamment concernant les "punitives". Le témoin D._____, directrice de la défenderesse au moment des faits, a affirmé qu'il existait des "directives générales sur ce qui peut être fait ou non avec les enfants" mais ne savait pas exactement quels documents étaient distribués aux éducateurs lors de leur engagement.

Les témoins T._____, éducatrice, et X._____ ont indiqué en audience que les cas difficiles et la marche à suivre étaient discutés au cours de colloques. D._____, directrice de la défenderesse, et X._____ ont ajouté que les auxiliaires assistaient auxdits colloques ou en avaient connaissance sous la forme de compte rendus, que la défenderesse n'a pas produits. Le personnel non diplômé de la défenderesse se formait essentiellement "sur le tas", ce qu'a confirmé D._____ lorsqu'elle a indiqué qu'"on apprend aussi ce qui est autorisé ou pas dans le cadre de la pratique".

9. Le 14 mai 2012, au moment des retours de midi, un incident a eu lieu impliquant W._____ et l'enfant [...], dont Q._____ a été le seul témoin direct.

Entendu à ce propos par les premiers juges, Q._____ a déclaré notamment ce qui suit :

"(...) J'étais dans une salle en compagnie de la demanderesse et d'une quinzaine d'enfants. Elle racontait une histoire tandis que je mettais le couvert. Une enfant perturbait le groupe malgré plusieurs avertissements de la demanderesse. Celle-ci a mis cet enfant à l'écart. Cet enfant a continué à être perturbant. La demanderesse lui a dit que si elle continuait, elle lui mettrait un scotch sur la bouche. L'enfant a continué. La demanderesse est allée chercher un rouleau de scotch et lui a collé un morceau d'environ 5 cm sur le côté de la bouche, à la commissure des lèvres. L'enfant a enlevé le scotch et a continué à perturber la classe. Je ne me souviens plus si ma collègue diplômée est revenue à ce moment-là ou un peu plus tard. (...) Le geste de la demanderesse n'a eu aucun effet sur le comportement de l'enfant qui a continué à perturber la classe et n'a pas semblé "traumatisée". (...) Je ne peux pas dire si la demanderesse a mis le scotch à la commissure des lèvres volontairement ou non. (...)".

V._____ a, quant à elle, déclaré qu'elle était ce jour-là occupée au retour de certains enfants auprès de leurs parents, de sorte que le groupe des enfants restants, c'est-à-dire entre 10 et 15 enfants, était géré par la demanderesse et le stagiaire. Elle a ajouté que ce n'était que le lendemain qu'elle a su ce qui s'était passé, soit lorsque la mère a amené l'enfant, car elle lui a dit que sa fille "avait eu du scotch sur la

bouche". Concernant la configuration des lieux de la salle, V._____ a ajouté qu'il y avait une enseignante dans la salle d'à côté, avec une porte communicante. Elle était également avec son auxiliaire et il était, selon elle, possible d'ouvrir la porte en cas de problème. G._____ a cependant ajouté à ce propos que si la salle dans laquelle elle-même se trouvait disposait aussi d'une porte communicante, cette salle était toujours fermée et les portes communicantes des salles n'étaient pas toujours accessibles en raison de l'empilement de lits et de meubles devant ces portes.

10. V._____ a interrogé la demanderesse sur ces événements, afin qu'elle prenne conscience de la gravité de son acte, avant de prévenir sa hiérarchie, à savoir D._____. La demanderesse lui a indiqué que l'enfant était insupportable et provocatrice, qu'elle l'avait menacée de lui mettre un scotch et que l'enfant lui avait rétorqué de le faire. La demanderesse n'a pas pu dire pour quelle raison elle n'avait pas avisé sa responsable. V._____ a précisé que la demanderesse avait alors souhaité présenter ses excuses aux parents de l'enfant, ce qui fut fait le lendemain de l'incident, à midi, lorsque le père — qui n'était pas au courant - de l'enfant s'est présenté, ce qu'a confirmé T._____, présente à ce moment-là.

11. Informée par téléphone, D._____ est venue toute de suite dans l'institution.

Le 15 mai 2012, vers 18 heures, W._____ a été entendue par J._____ et D._____, ces derniers s'étant entretenus de l'incident du 14 mai 2012 dans le courant de l'après-midi. Lors de son entretien, la demanderesse a admis avoir mis du scotch sur la bouche de l'enfant [...]. Elle a déclaré qu'elle avait voulu aller au bout de ses menaces. Son licenciement avec effet immédiat lui a été signifié oralement, puis confirmé par une lettre remise en mains propres, qu'elle a refusé de signer.

Le témoin D. _____ a indiqué aux premiers juges que ce qui avait joué un rôle dans sa décision, c'était le fait qu'au moment de l'entretien, la demanderesse n'avait pas pris conscience de ce qu'elle avait fait. Or, elle avait besoin de pouvoir faire confiance aux éducatrices. Elle a également précisé qu'elle savait, lors de l'entretien, que la demanderesse avait présenté ses excuses au père de l'enfant.

Le témoin J. _____ a indiqué, pour sa part, qu'avant de parler à la demanderesse, il s'était renseigné auprès du SPJ pour savoir si le fait de coller du scotch sur la bouche d'un enfant constituait de la maltraitance, comme il le pensait. Le SPJ lui aurait confirmé qu'il s'agissait de maltraitance, ce qui l'a conforté dans sa décision de licencier la demanderesse avec effet immédiat.

12. Les différents témoins ont été entendus sur leur appréciation personnelle s'agissant de l'acte de coller du scotch sur la bouche d'un enfant et sur le comportement de la demanderesse compte tenu du contexte.

X. _____ a déclaré qu'en présence d'un enfant difficile, "on s'adresse à une collègue pour qu'elle prenne le relais. Tout le monde le sait, c'est discuté en colloque". Elle a de plus déclaré qu'elle n'avait jamais rencontré un tel épisode durant sa carrière, soit en 28 ans. D. _____ a confirmé la méthode préconisée par le témoin X. _____. Elle a ajouté que la demanderesse aurait pu amener l'enfant vers une collègue ou demander de l'aide à une autre éducatrice, dans la mesure où il n'y avait pas forcément de retour dans tous les groupes.

G. _____ a, quant à elle, indiqué que la demanderesse lui avait raconté qu'après trois avertissements, elle avait menacé l'enfant de lui scotcher la bouche et était allée au bout de son avertissement. Le témoin a expliqué le comportement de la demanderesse par le fait qu'il leur avait été indiqué en colloques que lorsque l'on menace un enfant

d'une mesure, il faut la mettre en oeuvre si l'avertissement s'avère vain, sous peine de perdre sa crédibilité face à l'enfant. Elle a estimé qu'"il y a(vait eu) faute, car il aurait fallu faire une autre menace à l'enfant". Elle a précisé que le personnel était autorisé à demander de l'aide si on n'arrivait plus à gérer un enfant et que, pour sa part, elle donnait trois avertissements avant de sortir un enfant du groupe. Elle a ajouté qu'en cas d'échec de ces premières mesures, elle aurait demandé de l'aide à ses collègues présentes dans les salles d'à côté, le stagiaire veillant sur les enfants pendant ce temps.

V._____ a précisé qu'elle ignorait si la demanderesse savait qu'elle ne pouvait pas faire cela; pour sa part, elle le savait. Elle a ajouté que les agressions physiques sont interdites, et mettre un scotch sur la bouche en est une, dans la mesure où la demanderesse a cherché à empêcher l'enfant de communiquer et n'a pas cherché une autre solution. Selon elle, "la faute d'une auxiliaire est égale à celle d'une éducatrice". Le témoin a estimé que la demanderesse "aurait dû faire preuve de plus de discernement" et ne pas rentrer dans le jeu de cette enfant "provocatrice". Selon elle, la demanderesse, qui avait passé tous les matins avec elle, avait eu amplement l'occasion de l'observer avec cette enfant et aurait pu trouver une autre solution, comme par exemple, sortir l'enfant du groupe et la confier à une collègue, ce qui avait déjà été expérimenté; l'enfant était alors déstabilisée et se calmait d'elle-même. Elle a encore ajouté que les portes communicantes n'étaient pas ouvertes, car elle faisait confiance à son auxiliaire qui aimait prendre des responsabilités et qui savait qu'à tout moment, elle pouvait ouvrir la porte et demander de l'aide.

Q._____, seul témoin direct de l'incident, s'est dit "un petit peu choqué" car il savait que cela ne se faisait pas, "mais sans plus", jugeant ce geste incompatible avec ce qu'on leur enseignait. Il a estimé par ailleurs "qu'il aurait fallu transmettre le fait qu'il y avait des problèmes avec cette enfant à la personne responsable pour qu'elle en discute avec les parents".

F._____ a indiqué que le respect de l'enfant est la base de leur formation et que la violence est prohibée; ils apprennent à "reconnaître leurs limites et à faire appel à de l'aide ou à déléguer en cas de problème avec un enfant" avant d'ajouter qu'"à (son) avis, la technique à suivre est de contacter les parents en cas de problème avec un enfant, pour poser un cadre par tous les intervenants, parents compris".

13. Par courrier du 24 mai 2012, la demanderesse s'est opposée à son licenciement.

Le 30 mai 2012, la défenderesse lui a confirmé son licenciement avec effet immédiat.

Par courrier du 5 juin 2012, le conseil de la demanderesse a contesté l'existence de motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat de sa mandante, demandé la motivation écrite, sollicité le retrait pur et simple de ce congé et la poursuite du contrat de travail jusqu'à son terme, soit le 31 juillet 2012 et indiqué qu'elle se présenterait à son poste le 11 juin 2012, sans nouvelles de la défenderesse. Il a également réclamé le versement de son salaire jusqu'au terme de son contrat, treizième salaire, vacances et éventuelles heures supplémentaires compris et une indemnité pour licenciement immédiat injustifié ainsi que la délivrance, d'une part, d'un décompte de son droit aux vacances et des heures supplémentaires et, d'autre part, d'un certificat de travail correct.

Le 7 juin 2012, le conseil de la défenderesse a décliné l'offre de services de la demanderesse et a contesté ses prétentions, sous réserve de la délivrance d'un certificat de travail. Il a indiqué que la demanderesse avait été licenciée avec effet immédiat pour avoir pris l'initiative de scotcher la bouche d'un enfant, par deux fois, en date du 14 mai 2012, ajoutant qu'un tel comportement, naturellement inadmissible dans une structure d'accueil d'enfants, avait détruit irrémédiablement le lien de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail et qu'il était étonnant que la demanderesse n'ait toujours pas pris conscience de

la gravité de son geste. Il a également évoqué l'avertissement du 28 avril 2010, dont avait fait l'objet la demanderesse pour avoir oublié un enfant sur un lieu de sortie.

Le 13 juin 2012, le conseil de la demanderesse a contesté les faits tels qu'énoncés par la défenderesse dans le courrier précité ainsi que la valeur de l'avertissement du 28 avril 2010.

Par courrier du 26 juillet 2012, la C._____ a informé la demanderesse qu'elle renonçait à prononcer une suspension de son droit aux indemnités de chômage et qu'elle mettait en oeuvre une procédure de subrogation au sens de l'art. 29 LACI.

Par courrier du même jour, la C._____ a annoncé à la défenderesse qu'elle se subrogeait aux droits de la demanderesse à hauteur du montant de 5'807 fr. 50 brut, soit 5'336 fr. 80 net, correspondant aux indemnités de chômage versées à la demanderesse pour la période allant du 22 mai au 31 juillet 2012.

14. Le 26 juillet 2012, W._____ a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne par le dépôt d'une requête de conciliation. Le 25 septembre 2012, une autorisation de procéder lui a été délivrée, la procédure de conciliation n'ayant pas abouti.

Par demande du 12 décembre 2012, W._____ a conclu, avec suite de dépens, à ce qu'il soit prononcé :

- "1. La société P._____ est débitrice d'W._____ et lui doit immédiat paiement de CHF 8'222.20.- brut (huit mille deux cent vingt-deux francs et vingt centimes), avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mai 2012 au titre de solde de salaire et de salaire afférent aux vacances.
2. La société P._____ est débitrice d'W._____ et lui doit immédiat paiement de CHF 12'000.- brut (douze mille francs), avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 mai 2012 au titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié."

Le 7 janvier 2013, la C._____ a déposé une requête d'intervention, chiffrant ses conclusions à 4'943 fr. 80 net, pour la période du 22 mai au 31 juillet 2012. La demanderesse et la défenderesse, interpellées à ce sujet, ne s'opposant pas à la requête d'intervention, celle-ci a été admise.

Par réponse du 4 février 2013, P._____ a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demanderesse.

Lors de l'audience du 7 octobre 2013, la demanderesse personnellement, assistée de son conseil, ainsi que J._____, pour la défenderesse, assisté de son conseil, et un représentant de la partie intervenante ont été entendus. La C._____ a précisé ses conclusions, en ce sens qu'elle a conclu au versement d'un montant de 5'378 fr. 25 brut, soit 4'943 fr. 80 net. Des témoins ont été entendus les 7, 10 et 14 octobre 2013.

La demanderesse, également entendue, a déclaré que ce qui suit :

"(...) Je n'ai pas voulu scotcher la bouche de [...]. Je lui ai donné plusieurs avertissements pour qu'elle arrête de faire du bruit, puis je l'ai mise au coin. Elle a continué de faire du bruit, d'autres enfants se sont plaints auprès d'elle. Je lui ai effectivement dit que si elle continuait, je lui mettrais du scotch sur la bouche. J'ai essayé de parler avec elle pour savoir pourquoi elle continuait à déranger, tout en gérant les autres enfants. Je me suis approché d'elle et je lui ai mis un scotch sur la main, près du poignet, qu'elle avait placé devant la bouche. Elle l'a enlevé en rigolant. Ma collègue étant revenue (...), j'ai pris [...] à part pour parler avec elle et lui demander pourquoi elle continuait à déranger ainsi le groupe. Le lendemain, suite à ma discussion avec Mme V._____, j'ai dit que je présenterai mes excuses aux parents de [...]. (...). A mon retour à 15 heures, je suis allée dans le bureau de Mme D._____ pour m'expliquer et lui présenter des excuses. Elle m'a dit qu'on en reparlerait à 18 heures lorsque M. J._____ serait présent. Suite à l'incident, j'ai perdu confiance en moi. J'ai fait un apprentissage d'employée en économie familiale pour savoir si j'étais toujours faite pour travailler avec des enfants. Je continue à avoir des appréhensions à m'occuper d'un groupe d'enfants, sachant que je n'ai pas la formation nécessaire. Je ne pensais pas que mon employeur verrait mon geste comme un geste grave mais plutôt qu'il verrait à quel point j'étais démunie face à cette enfant J'ai reconnu que ce n'était pas adéquat mais je n'avais ni formation ni directive.

Je vous explique que, s'agissant des directives que m'aurait donné Mme V. _____ en cas de problème avec un enfant, en réalité elle ne m'en a parlé qu'une fois, pour une matinée que je devais passer seule avec le stagiaire et l'entier des enfants pendant qu'elle était en rendez-vous avec les parents de [...]. Je confirme que [...] n'a jamais eu de scotch sur la bouche car elle avait les mains devant la bouche. Pour moi, elle a dit à sa mère que je lui avais scotché la bouche au vu de l'avertissement que je lui avais donné et non parce que je l'ai fait effectivement."

En droit :

1. a) 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). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

b) Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions d'au moins 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, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

3. a) L'appelante soutient que les premiers juges ont erré en considérant que les faits du 14 mai 2012 ne justifiaient pas le licenciement immédiat de l'intimée.

b) Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 c. 3.1; ATF 127 III 351 c. 4a et les réf. cit.). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 précité; ATF 129 III 380 c. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 précité; ATF 129 III 380 précité). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 c. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 c. 3 in fine) mais

d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 précité; ATF 129 III 380 précité c. 2.2)

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1 et réf. cit.). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C_247/2006 du 27 octobre 2006 c. 2.6).

En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles

(ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 c. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire (Wyler/Heinzer, Droit du travail 3^e éd. Berne 2014, pp. 573-574).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 c. 6.3.2; TF 4C_348/2003 du 24 août 2004 c. 3.2).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 c. 2.1; TF 4C_400/2006 du 9 mars 2007 c. 3.1; TF 4C_174/2003 du 27 octobre 2003 c. 3.2.3 et les réf. cit.; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

c) Les premiers juges ont considéré que l'acte d'W._____ ne revêtait pas une gravité suffisante pour justifier à lui seul un licenciement avec effet immédiat. Ils ont en effet retenu que l'intimée ne souhaitait pas réellement scotcher la bouche de l'enfant pour la faire taire, mais bien plutôt faire mine d'aller jusqu'au bout de sa menace afin de ne pas perdre sa crédibilité face à l'enfant. De plus, le fait que le scotch ait été collé d'une main à la "commissure des lèvres" de l'enfant plutôt que "sur" la bouche de l'enfant, n'est pas de la même gravité selon eux (i). Ils ont ensuite considéré que, si le fait de coller un morceau de scotch sur le coin de la bouche d'une enfant était inadéquat et ne correspondait pas "aux standards actuels en matière d'éducation", c'est l'appelante elle-même qui avait favorisé la survenance de cet incident en laissant une auxiliaire sans formation, seule, pour gérer un groupe d'une quinzaine d'enfants lors

du moment critique des retours de midi (ii). Ils ont également retenu que le SPJ qui avait déclaré qu'il s'agissait d'un acte de maltraitance, ne pouvait s'être fait présenter la situation objectivement, car, à ce moment-là, l'appelante n'avait pas encore entendu ni le témoin Q._____ ni l'intimée (iii). L'intimée, de son côté, a pris conscience de son geste le lendemain des faits, en présentant ses excuses au père de l'enfant (iv). Enfin, s'agissant de l'avertissement donné à l'intimée en 2010, celui-ci ne pouvait servir de justification au licenciement immédiat de l'intimée du fait qu'elle avait été blâmée d'une manière injustifiée (v).

d) En l'espèce, l'appréciation des premiers juges ne peut être suivie. Avec l'appelante, il convient de retenir que le geste de l'intimée constitue un acte de maltraitance qui ne permet pas d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du contrat.

i) En premier lieu, il ressort des témoignages d'Q._____, seul témoin direct de la scène, et de celui de G._____ à qui l'intéressée a raconté les faits, que l'intimée a, dans un premier temps, menacé l'enfant, en l'avertissant que si elle ne cessait pas de perturber la classe, elle lui scotcherait la bouche. A ce stade déjà, le fait même qu'une telle menace soit proférée par une professionnelle dans une structure d'accueil est hautement inadéquat. Ensuite, le fait de mettre cette menace à exécution est également choquant. La distinction opérée par les premiers juges entre "du scotch sur la bouche de l'enfant" ou "du scotch sur la commissure des lèvres" n'est pas pertinente. Dans un cas comme dans l'autre, l'acte est totalement inapproprié.

ii) Le fait que l'intimée ait le statut d'auxiliaire n'est pas non plus pertinent, du fait que, d'une part, au moment des faits, elle avait déjà plus de deux ans d'expérience et n'était donc pas inexpérimentée et que, d'autre part, ce statut n'implique pas l'absence de formation. Ce terme n'est en effet pas synonyme de stagiaire ou d'apprentie. G._____, F._____ et X._____ ont confirmé qu'en présence d'un cas difficile, il fallait s'adresser à un collègue pour demander de l'aide. Les témoins

T._____ et X._____ ont également indiqué que les cas difficiles et la marche à suivre étaient discutés au cours de colloques, réunions auxquelles les auxiliaires assistaient ou dont ils avaient connaissance sous la forme de compte rendus, selon D._____ et X._____. Il ressort des divers témoignages que tous les employés de l'appelante savaient que tout acte de menace et de violence physique était strictement prohibé. Ainsi, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, le statut d'auxiliaire de l'intimée ne constitue pas une circonstance permettant d'atténuer la gravité de l'acte commis.

iii) Le raisonnement des premiers juges ne peut pas non plus être suivi, lorsqu'ils retiennent que le fait que l'appelante ait sollicité l'avis du SPJ avant d'entendre les personnes présentes au moment des faits démontre que ceux-ci n'auraient pas été exposés de manière objective au SPJ. En effet, il importe peu que l'appelante, puis le SPJ, aient su, à ce moment-là, l'endroit précis où le scotch avait été placé sur la bouche de l'enfant. L'emplacement exact du scotch ne change rien au geste inacceptable de l'intimée. Au contraire, on peut retenir que l'appelante a fait preuve de bon sens en sollicitant l'avis du SPJ à ce sujet.

iv) La supposée prise de conscience de l'intimée ne peut pas non plus être retenue. En effet, celle-ci a caché son geste puisque c'est par l'enfant que l'histoire a été dévoilée le lendemain. Ensuite, quand bien même elle a présenté des excuses au père, il n'en demeure pas moins que, devant l'autorité de première instance, elle a encore cherché à minimiser son geste en indiquant avoir mis le scotch sur la main de l'enfant.

v) Si l'avertissement donné en 2010 est effectivement sans lien avec la présente affaire, la cour de céans relève que les actes du 14 mai 2012 sont suffisamment graves pour justifier à eux seuls le licenciement immédiat de l'intimée. En effet, non seulement l'acte était totalement inadéquat, mais les explications de l'intimée l'étaient encore plus. On ne saurait la suivre lorsqu'elle déclare qu'elle a agi ainsi car l'enfant, manifestement provocatrice, lui a demandé de le faire, comme

l'atteste le témoin V._____. De plus, au vu de ses déclarations le lendemain des faits et lors de l'audience du 14 octobre 2013, l'intimée n'a manifestement pas pris conscience de la gravité de son acte. Enfin, on relèvera que l'intimée avait la possibilité de solliciter de l'aide, comme l'a confirmé le témoin G._____, et qu'elle ne l'a pas fait. Ainsi, compte tenu de la rupture du lien de confiance, lequel est particulièrement important s'agissant d'enfants confiés à l'appelante, on ne pouvait pas exiger de celle-ci qu'elle attende la fin des rapports de travail, soit le 31 juillet 2012. Le geste de l'intimée du 14 mai 2012 doit ainsi être considéré comme un acte de maltraitance, acte ne permettant pas d'exiger de l'employeur la poursuite des rapports de travail. Son licenciement immédiat était donc justifié.

4. a) Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé, en ce sens notamment que les conclusions prises par W._____ à l'encontre de P._____ ainsi que celle prises par la C._____ à l'encontre de P._____ doivent être rejetées.

b) L'intimée, qui succombe, versera à l'appelante des dépens de première instance à hauteur de 4'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010, RSV 270.11.6]).

c) L'intimée versera également à l'appelante la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 7 al. 1 TDC).

Le 23 décembre 2014, le conseil de l'intimée a déposé une liste d'opérations, selon laquelle 8.80 heures ont été consacrées à la procédure d'appel. Ce décompte peut être admis, à l'exception du poste "établi LO", soit l'établissement de la liste des opérations qui constitue une opération de clôture de dossier (CREC 14 novembre 2013/377). Calculée au tarif horaire de 180 fr. hors TVA pour le travail d'avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office due à Me Isabelle Jaques doit être arrêtée à 1'548 fr. pour ses honoraires, plus 123 fr. 80 de TVA au taux de 8 % et 23

fr. 50, pour ses débours, plus 1 fr. 85 de TVA, soit une indemnité totale de 1'697 fr. 15, arrondie à 1'697 francs.

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, 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.

Pour le surplus, il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

5. La cour de céans précise encore, qu'en application de l'art. 334 al. 1 CPC, lequel permet de rectifier le dispositif d'une décision lorsqu'il est peu clair, contradictoire, incomplet ou qu'il ne correspond pas à la motivation, le dispositif ci-dessous est rectifié aux chiffres III, IV, V et VI, en ce sens qu'au chiffre III, les termes "doit verser" sont remplacés par "versera", au chiffre IV, les termes "fixe l'indemnité" par "l'indemnité est fixée", au chiffre V, les termes "dit que la bénéficiaire" par "la bénéficiaire" et au chiffre VI, les termes "il n'est pas perçu de" par "l'arrêt est rendu".

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

I. L'appel est admis.

II. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. Rejette les conclusions prises par W._____ à l'encontre de P._____.

II. Rejette les conclusions prises par la C._____ à l'encontre de P._____.

III. Dit qu'W._____ versera à P._____ le montant de 4'000 fr. (quatre mille francs) à titre de dépens.

IV. Fixe l'indemnité d'office de Me Isabelle Jaques, conseil d'office d'W._____, à 6'010 fr. 15 (six mille dix francs et quinze centimes), débours et TVA compris.

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

VI. Dit que le présent jugement est rendu sans frais.

VII. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

III. W._____ versera à P._____ le montant de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

IV. L'indemnité d'office de Me Isabelle Jaques, conseil d'office d'W._____, est fixée à 1'697 fr. (mille six cent nonante-sept francs), débours et TVA compris.

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

VI. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

VII. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 30 décembre 2014

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 Yvan Henzer (pour P. _____),
- Me Isabelle Jaques (pour W. _____),
- la C. _____.

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, à :

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

La greffière :