

VD_FINDINFO HC / 2017 / 28 vom 29. Dezember 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___28

FR: VD_FINDINFO HC / 2017 / 28 du 29 décembre 2016

IT: VD_FINDINFO HC / 2017 / 28 del 29 dicembre 2016

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO, 337 CO

Erwägungen

E. 1

K._____ est une société à responsabilité limitée ayant pour but la création, l'acquisition, la gestion, l'exploitation et la mise en valeur de maisons de santé. Cette société a son siège à [...], où elle exploite la clinique psychiatrique « [...] ». W._____ a été engagée, par contrat écrit, en qualité d'infirmière à la Clinique « [...] » (ci-après : la Clinique) . Elle y a travaillé à 100% dès le 1 er avril 2004 puis à 75% dès le 1 er novembre 2009 et enfin à 60 % dès le 1 er octobre 2012. En 2014, elle percevait un salaire mensuel brut de 3'666 fr. 80 par mois, porté à 4'009 fr. 80 dès le mois de janvier 2015. A l'issue de deux entretiens d'évaluation ayant eu lieu les 21 août et 7 novembre 2014, S._____, directrice des soins et supérieure directe de W._____, a relevé ses excellentes capacités pour le travail de nuit ainsi que la qualité de celui-ci. Entendue en qualité de témoin, S._____ a déclaré que l'intéressée était une bonne infirmière en qui elle avait toute confiance.

E. 2

Lors de la nuit du 5 au 6 janvier 2015, sur les lieux de la Clinique, quatre sites étaient ouverts, à savoir trois dans le bâtiment principal et un à l'extérieur. Comme toutes les nuits, chaque service était placé sous la responsabilité d'une infirmière diplômée ; une aide-soignante étant cependant disponible sur les quatre sites. Ce soir-là, W._____ était responsable du service « [...] », sis au 1 er étage du bâtiment principal. Son horaire de travail était de 19 heures 45 à 07 heures 15, y compris 42 minutes de pause. Dix-sept patients étaient soignés dans ce service, lesquels, bien qu'autonomes, présentaient diverses pathologies pouvant inclure le risque de suicide, tels notamment des troubles alimentaires, des troubles anxio-dépressifs ou toute autre pathologie psychiatrique. Cette nuit-là, vers deux heures du matin, S._____, qui était d'astreinte à la clinique, a décidé de se rendre dans le service de W._____ afin de vérifier ce qui s'y passait. En effet, à la fin décembre, une patiente lui avait indiqué qu'à deux reprises, elle avait cherché l'infirmière de veille en vain. Constatant qu'il s'agissait à chaque fois de l'intéressée, S._____ souhaitait s'assurer par elle-même que sa collaboratrice était digne de confiance. Elle a parcouru tous les locaux du service, y compris la salle de soins, et les deux étages du site, sans jamais trouver W._____. Elle est redescendue ensuite au rez-de-chaussée et a repassé dans le salon principal. En dernier ressort, elle s'est dirigée vers le seul endroit qu'elle n'avait pas visité, à savoir le salon du service situé en retrait. S._____ a tenté d'ouvrir la porte qui était fermée à clé de l'intérieur. Après qu'elle eut activé plusieurs fois la poignée de la porte, W._____ l'a ouverte assez rapidement. S._____ a eu l'impression que l'intéressée

venait de se réveiller car elle était ahurie ; il faisait sombre à l'intérieur et la télévision ne fonctionnait pas. Choquée de la découvrir dans le salon et comme une patiente passait à ce moment-là, S. _____ ne s'est pas entretenue avec l'infirmière. Elle lui a simplement demandé de retourner dans le lieu de soins, salle qui ne comprenait pas d'endroit où l'on puisse dormir. Ensuite S. _____ s'est rendue sur le site extérieur « [...] » car elle cherchait l'aide-soignante qui était introuvable dans les autres services. L'infirmière de « [...] » l'a informée que l'aide-soignante polyvalente n'était pas là. S. _____ est donc retournée au bâtiment principal. Entre-temps, W. _____ avait appelé J. _____, l'aide-soignante polyvalente, pensant dans un premier temps, comme elle ne s'était pas entretenue avec sa supérieure directe qui s'était immédiatement éloignée après l'épisode du salon, qu'un problème était survenu dans une autre unité. Comprenant rapidement que ce n'était pas le cas, W. _____ était donc inquiète des événements. J. _____ a rejoint au « [...] » l'intéressée qui l'a informée de ce qui s'était passé. Elles sont convenues de déclarer à S. _____ que l'aide-soignante était venue remplacer W. _____ pour sa pause, ce qui n'était pas le cas. Entendue en qualité de témoin, J. _____ a expliqué qu'elle avait accepté de soutenir cette version qui ne correspondait pas à la réalité pour défendre sa collègue. W. _____ a reconnu que cette façon d'agir n'était ni intelligente ni très honnête. Lorsque S. _____ a rejoint le bâtiment principal, elle l'a traversé et a fini par trouver l'aide-soignante en compagnie de W. _____. Celle-ci lui a expliqué qu'elle était en train de prendre sa pause et que J. _____ la remplaçait pendant ce temps. S. _____ a questionné l'aide-soignante pour savoir où elle se trouvait ; celle-ci lui a répondu qu'elle avait descendu des plateaux, puis qu'elle était sortie afin de voir qui était dans le parc à la suite d'un appel de l'infirmière du service « [...] ». S. _____ n'a pas cru l'explication donnée par J. _____, pressentant que celle-ci avait plutôt opté pour se reposer quelque part dans la Clinique, car si une personne avait déambulé dans le parc, elle l'aurait forcément croisée ; elle n'y avait toutefois rencontré âme qui vive. Après avoir interrogé les deux soignantes, S. _____ a quitté l'unité.

E. 3

Le 6 janvier 2015, W. _____ a été convoquée dans le bureau des responsables de la Clinique avant d'effectuer sa veille à 19 heures 45. La résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat lui a alors été signifiée oralement. Lors de cet entretien, W. _____ a prétendu que S. _____ lui aurait tenu les propos suivants : « cette fois-ci tu as perdu ». Elle avait l'impression qu'en dépit des bonnes évaluations reçues, son employeur entendait se séparer d'elle. La lettre de licenciement remise à cette occasion retenait en substance que W. _____ avait commis un manquement grave dans l'exercice de sa profession d'infirmière pour s'être enfermée à clé dans le salon du service. Elle ne pouvait en effet entendre les sonnettes d'appel des malades ni répondre au besoin d'un patient qui se serait présenté à la salle de soins ; en outre, tout laissait supposer qu'elle s'était endormie dans le salon. Dès lors que le comportement de W. _____ aurait pu avoir de graves conséquences sur la sécurité des patients hospitalisés dans le service, il se justifiait de résilier son contrat de travail avec effet immédiat. S. _____ a expliqué qu'elle n'avait pas congédié l'intéressée la nuit en question, car elle savait qu'après son intervention, l'infirmière ne retournerait pas se coucher. Elle a également souligné que le fait que W. _____ ait éventuellement dormi ou se soit assoupie – ce que S. _____ n'avait pas pu constater – n'avait pas été déterminant, mais bien le fait qu'elle s'était enfermée dans le salon et qu'elle ne pouvait pas entendre les éventuelles sonnettes. W. _____ a expliqué qu'un patient, qui séjournait dans la chambre contiguë aux locaux dans lesquels elle vaquait

à ses occupations – soit la salle de soins, le bureau infirmier et la pharmacie –, s'était plaint à deux reprises du fait qu'elle l'empêchait de dormir à cause de sa toux. Elle avait dès lors pris l'initiative de s'installer dans le salon au lieu de s'allonger sur la table d'examen dans la salle de soins pour se détendre ou lire un livre comme toutes les veilleuses avaient l'habitude de le faire. Il ne s'agissait pas d'y prendre sa pause mais juste de s'y tenir avec le téléphone. A ce sujet, elle a précisé que le tableau relatif aux sonneries des patients et situé dans la pharmacie ne constituait pas un moyen fiable, car il n'émettait qu'une faible sonnerie qui était couverte par le bruit d'un ordinateur et le voyant lumineux n'était visible que si l'on était en face, raison pour laquelle le téléphone était privilégié. W. _____ s'était donc installée sur le canapé du salon ; elle avait passé l'essentiel de son temps à tousser et ne s'était pas endormie. Elle n'avait ni allumé la télévision ni lu. Selon l'intéressée, une heure et demie ou deux heures au maximum s'étaient écoulées avant que S. _____ vînt vers elle. Elle avait donc entrouvert la porte à sa supérieure, laquelle l'avait informée, avant de s'éloigner, qu'un patient la cherchait. S. _____ n'avait pas constaté que W. _____ toussait cette nuit-là.

E. 3.1

L'appelante invoque une violation de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Elle reproche en substance aux premiers juges d'avoir relativisé la gravité des manquements commis par l'intimée et d'avoir considéré qu'ils ne justifiaient pas la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat. Elle leur fait en outre grief de n'avoir pas pris en considération, dans l'appréciation des circonstances de la cause, la dissimulation ou la tentative de dissimulation par l'intimée de ses manquements. Elle soutient enfin que la juridiction inférieure aurait dû retenir que le comportement de l'intimée tombait sous le coup de l'art. 127 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0).

E. 3.2.1

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1^{re} phrase). 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1) . Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2). A cet égard, le non-respect de directives générales ou d'instructions particulières de l'employeur au sens de l'art. 321d CO justifiera un licenciement immédiat lorsque le manquement, particulièrement grave, est de nature à

détruire le lien de confiance devant exister entre les parties au contrat de travail ; tel peut être le cas lorsque sont enfreintes des directives concernant l'attitude à adopter lors d'une urgence dans un établissement médico-social (TF 4A_496/2008 du 22 décembre 2008 consid. 4).

E. 3.2.2

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b). Il en va de même pour une infraction commise au détriment de tiers, notamment lorsqu'elle est susceptible de porter atteinte à la réputation de l'entreprise (TF 4C.18512006 du 19 octobre 2006 consid. 2.1 ; TF 4C.271/1995 du 22 février 1996, consid. 3b, in JAR 1997 p. 201/202). Ainsi, les infractions que le travailleur perpètre 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 (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; TF 4C.431/2005 consid. 2.1). Néanmoins, et comme pour d'autres motifs de licenciement abrupt, cette mesure extrême suppose que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeur (TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5).

E. 3.2.3

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. 4 CC [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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 2.1.1).

E. 3.3

En l'espèce, l'intimée, infirmière diplômée et expérimentée, officiait comme responsable du service « [...] », où elle veillait comme seule infirmière sur dix-sept patients, qui étaient certes autonomes, mais pour certains affectés de pathologies qui pouvaient inclure le risque de suicide. Elle était donc investie d'une responsabilité importante. Comme le rappelle l'appelante, l'employeur a un intérêt particulier à se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque celui-ci exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur (ATF 108 II 444 consid. 2b), notamment quand il est en contact direct avec la clientèle (ATF 116 II 145 consid. 6b), comme c'est le cas de l'intimée. En ce qui concerne le type et la durée des rapports contractuels, il faut constater que l'intimée était employée par l'appelante depuis plus de dix ans. Ses évaluations ont été bonnes. Ses excellentes capacités pour le travail de nuit ont été relevées, de même que la qualité de ses prestations. Le témoin S. _____, directrice des soins au sein de la Clinique, a encore confirmé en audience que l'intimée était une bonne infirmière en qui elle avait toute confiance. L'intimée n'a jamais fait l'objet d'avertissements au préalable. Le dossier révèle que les faits à l'origine du licenciement constituent un manquement isolé dans un parcours par ailleurs sans tache, au cours duquel l'intimée a donné parfaite satisfaction pendant une période d'une durée considérable. Pour ce qui a trait à la nature et à l'importance des manquements, le fait de s'enfermer dans le salon du service constitue assurément une faute, comme l'ont relevé les premiers juges. Il est également exact de considérer que ce manquement aurait pu avoir des conséquences graves, eu égard aux pathologies qui pouvaient inclure le risque de suicide. Avec l'appelante, on peut admettre

qu'il n'est pas nécessaire que ce risque de suicide se soit concrétisé pour que le licenciement avec effet immédiat soit justifié (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 572 et les réf. citées sous note infrapaginale 2653). Néanmoins, l'appelante ne démontre pas que dans le cas d'espèce, ce risque ait réellement présenté un caractère plus concret que celui d'une « simple hypothèse », pour reprendre les termes du jugement. En particulier, l'appelante ne soutient pas que l'une des personnes dont l'intimée avait la garde présentait réellement un tel risque, reconnaissable pour l'intimée. En outre, cette dernière ne s'était pas rendue totalement inaccessible, puisqu'elle demeurait atteignable par le moyen de communication qui était recommandé aux patients, soit le téléphone. De plus, l'intimée a raison lorsqu'elle fait valoir que l'impossibilité d'être joignable par le moyen de la sonnette peut également être réalisé dans d'autres situations, comme par exemple lorsque l'infirmière se trouve auprès d'un patient qui l'a appelée, sans que cela semble alors constituer un danger aux yeux de l'appelante. Finalement, il faut encore constater qu'il n'est pas allégué que l'employeur aurait établi un règlement ou une directive écrite prescrivant à l'infirmière de se tenir impérativement dans la salle de soin, les obligations et devoirs des infirmières telles qu'elles sont retenues par le jugement résultant uniquement des dépositions de la directrice des soins S. _____. On ne saurait, sur la base de l'état de fait, affirmer que l'intimée aurait violé des règles centrales de la déontologie ou de l'éthique professionnelle qui s'imposaient à elle. On retiendra dès lors que le manquement imputable à l'intimée est certes blâmable, mais ne correspond pas à un manquement particulièrement grave, au sens où la jurisprudence le requiert pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Il reste encore à examiner si, comme le soutient l'appelante, la tentative de dissimulation du manquement constitue une cause de résiliation avec effet immédiat. Les premiers juges n'ont pas abordé cette question. L'appelante se prévaut à cet égard de l'opinion de Werner Gloor (Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (Ed.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n° 40 ad art 337 CO), selon lequel « la dissimulation ou la tentative de dissimulation du manquement commis justifie également la rupture immédiate du contrat de travail ». Cet auteur se réfère à un arrêt du Tribunal fédéral du 2 septembre 1993 (TF 4C 115/1993 du 2 septembre 1993 consid. 2c, reproduit in SJ 1995 p. 806), dont il ressort que la mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail peut également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur . Cet arrêt n'a en revanche pas la portée que lui confère l'appelante : le Tribunal fédéral n'affirme en effet pas que la dissimulation ou la tentative de dissimulation constitue à elle seule un juste motif, mais il analyse au contraire le comportement critiquable du travailleur dans son ensemble, le manquement « de base » constituant en lui seul déjà un juste motif au sens de l'art. 337 CO . La question est dès lors de déterminer, conformément à l'art. 4 CC, si le comportement de l'intimée dans son ensemble, c'est-à-dire l'abandon de la salle de soin et sa tentative de dissimulation, sont globalement constitutifs d'une faute particulièrement grave. Le mensonge ourdi avec l'aide-soignante constitue certes une vilénie supplémentaire qui est de nature à porter atteinte au lien de confiance déjà mis à mal par le manquement initial. Mais l'importance du mensonge doit également se jauger à celle de la faute que le travailleur devait dissimuler, et celle-ci n'est que de moyenne gravité. On ne peut pas soutenir qu'après plus de dix ans de collaboration sans reproche, un tel mensonge ait pour effet que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du prochain terme du contrat ne puisse pas être attendue de la part de l'employeur. En l'occurrence, la durée importante de la collaboration et la bonne qualité du travail fourni jusqu'alors revêtent une importance prépondérante par rapport à une faute d'une certaine gravité, mais qui n'apparaît pas pour

autant, eu égard à toutes les circonstances, extrêmement grave. Au surplus, l'appelante n'indique pas en quoi les manquements invoqués à l'appui du licenciement immédiat seraient concrètement constitutifs de l'infraction réprimée par l'art. 127 CP (mise en danger de la vie ou de la santé d'autrui), de sorte qu'on ne saurait en l'état retenir l'existence d'un délit susceptible d'entraîner la perte du rapport de confiance entre les parties. 4. En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Vu l'issue du litige, l'intimée a droit à de plein dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC), qui seront arrêtés, compte tenu de l'importance de la cause, de ses difficultés, de sa valeur litigieuse ainsi que de l'ampleur du travail (art. 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]), à 2'600 francs.

E. 4

S'agissant des procédures auxquelles les patients ont recours en cas de nécessité pendant les veilles, S. _____ a expliqué qu'elles étaient au nombre de trois. Si un patient ne se sentait pas bien, il pouvait appuyer sur un bouton qui était relié à la salle de soins. Un voyant lumineux et une sonnerie s'enclenchaient dans cette salle et l'infirmière savait de quel patient il s'agissait. Un tableau lumineux était installé non seulement dans la salle de soins mais également à l'étage dans le corridor. Le patient avait également la possibilité d'appuyer sur un bouton du téléphone relié au portable de l'infirmière de veille, étant précisé que les patients étaient orientés plutôt vers le téléphone tout en ayant connaissance de l'existence du bouton. Dans ce cas, si une infirmière recevait deux appels en même temps, elle adaptait ses priorités notamment sur la base de la remise de service qui avait été faite. Enfin, le patient pouvait se rendre auprès de l'infirmière de veille. Celle-ci avait la responsabilité du service et devait rester atteignable en tout temps par les patients. Quant à l'organisation du personnel soignant pendant la nuit, S. _____ a exposé que l'horaire d'une infirmière de veille débutait à 19 heures 45 et se terminait à

E. 4.1

; ATF 127 III 351 consid. 4a).

E. 07

heures 15 du matin. Cet horaire incluait la prise et la remise de service ainsi que 42 minutes de pause. Cette pause permettait à la soignante de rendre visite à une collègue, d'aller prendre son repas ou de se rendre dans la salle du personnel. La soignante ne devait pas s'absenter du service tant que l'aide-soignante polyvalente n'était pas venue la remplacer. Hormis la période de pause, si une infirmière n'était pas occupée avec un patient, elle devait se trouver dans la salle de soins. Elle pouvait s'installer confortablement et regarder la télévision mais ne pas dormir. Ce qui comptait, c'était qu'elle fût visible des patients même si elle s'était momentanément assoupie, raison pour laquelle elle devait se trouver dans la salle de soins dont la porte était vitrée. Cette salle, fermée à clé, ne pouvait être ouverte de l'extérieur que par une personne ayant la clé requise. S. _____ a ajouté qu'une personne s'étant installée dans le salon du service ne pouvait pas entendre la sonnette dans la salle de soins. J. _____ a de son côté indiqué que l'on entendait les sonnettes depuis le salon de service à la condition que la porte fût ouverte. 5. Par courrier du 3 février 2015, W. _____ a contesté son licenciement. Ne réfutant pas le fait qu'elle ait dormi dans le bureau, elle exposait qu'elle prenait alors sa pause en accord avec sa collègue

aide-soignante, qui était susceptible de venir à tout moment la chercher en cas de besoin. Elle contestait cependant que le fait de dormir ait mis en danger la sécurité des patients et ait été de nature à détruire le lien de confiance entre les parties de telle façon que la poursuite des relations de travail ne pouvait être exigée. Elle se tenait dès lors à disposition pour reprendre son travail. Par courriers des 9 et 25 février 2015, W._____ a requis de la Clinique la rectification de son certificat de travail et lui a enjoint de se déterminer sur ses prétentions. Le 12 mars 2015, K._____ a répondu qu'elle ne reviendrait pas sur sa décision de l'avoir licenciée avec effet immédiat et qu'elle s'en tenait au contenu de sa précédente lettre. Elle a en outre réfuté la version de l'intéressée qui prétendait, lors des faits, se trouver en pause en accord avec l'aide-soignante. Quant au certificat de travail, elle a procédé à des modifications de l'avant-dernier paragraphe, lesquelles ont été soumises à W._____. 6. Par demande adressée le 14 juillet 2015 au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte, W._____ a ouvert action contre K._____. Elle a conclu au paiement de la somme de 30'000 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 7 janvier 2015, et à la délivrance d'un certificat de travail rectifié selon modèle produit par elle. Ce montant correspondait au paiement de son salaire jusqu'au terme du délai de congé ordinaire et à une indemnité pour licenciement injustifié. Dans sa réponse datée du 25 septembre 2015, K._____ a conclu au rejet des conclusions de la demande. W._____ a encore déposé des déterminations le 18 décembre 2015. A l'audience du Tribunal de prud'hommes du 11 janvier 2016, cette dernière a indiqué que la question du certificat de travail était désormais réglée.

E. 7

W._____ a perçu des indemnités de l'assurance chômage française entre le 11 mars et le 1^{er} avril 2015, se montant respectivement à 2'444.83 euros et 1'550.38 euros. Elle a travaillé ensuite comme intérimaire du 1^{er} avril au 30 septembre 2015. Dès le 1^{er} janvier 2016, elle a retrouvé un emploi dans le même domaine d'activité qu'au sein de la Clinique. En droit : 1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable 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 [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 126). Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit en l'occurrence la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RS 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée. En l'espèce, 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 supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. 3.