

VD_FINDINFO HC / 2022 / 920 vom 20. Dezember 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___920

FR: VD_FINDINFO HC / 2022 / 920 du 20 décembre 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2022 / 920 del 20 dicembre 2022

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 330a al. 1 CO, 337 CO

Erwägungen

E. 1

sur son poste informatique professionnel, mais non sur le serveur informatique de l'entreprise.

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions de première instance, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), 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).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, in Bonhet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3). 3.

L'appelante se plaint d'une constatation inexacte ou incomplète des faits. 3.1 3.1.1 Elle reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir retenu qu'R._____ était le supérieur hiérarchique de l'intimée 1, alors que cette position ne ressortirait ni des allégués de la demande, ni des pièces du dossier et serait fondée sur les seules déclarations de l'intéressé lors de son témoignage. Il résulte effectivement des allégués de l'intimée 1 (cf. all. 17 de la demande du 3 septembre 2020 admis par l'appelante et all. 147 de la réplique du 20 mars 2021) qu'R._____ était le responsable du magasin de B._____. L'intimée 1 n'a ainsi pas allégué la position hiérarchique du prénommé, qui ne ressort pas non plus des pièces du dossier. A cela s'ajoute que lors de son audition, le témoin R._____ a déclaré qu'il était, selon lui, le responsable du magasin et donc le supérieur direct de l'intimée 1. C'est donc à tort que les premiers juges ont retenu qu'R._____ était le supérieur hiérarchique de cette dernière. Bien que ce fait soit sans conséquence sur l'issue du litige, l'état de fait a été rectifié en ce sens. 3.1.2 L'appelante se plaint ensuite que l'autorité de première instance ait retenu que l'intimée 1 avait déposé le certificat de travail non signé sur la pile des documents à traiter par X._____ et qu'elle aurait cru de bonne foi, au moment de faire signer son certificat de travail par R._____, que X._____ avait consulté le document. Cette appréciation des preuves serait erronée dès lors que ces faits ne ressortent que des allégués de l'intimée 1 et des déclarations du témoin R._____, qui doivent être considérées avec circonspection compte tenu du litige qui l'oppose à son ancien employeur. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que le certificat de travail intermédiaire a bien été remis sur la pile de documents destinés à X._____ et si ce dernier en a pris connaissance, la version des parties étant diamétralement divergente sur le sujet. L'intimée 1 a déclaré avoir déposé une version non signée du certificat sur la pile des documents à traiter par X._____, afin que ce dernier le signe. Elle a indiqué que le prénommé l'avait vu car il feuilletait régulièrement la pile. L'intéressé conteste avoir vu ce document parmi ceux qui lui étaient destinés. Quant aux déclarations du témoin R._____, elles ne permettent pas non plus d'établir si le document litigieux a été ou non déposé à cet endroit. Ce dernier a indiqué qu'X._____ lui avait demandé de signer le certificat de travail lors de la séance qui s'est tenue le mardi après son retour de vacances de Noël, soit le 6 janvier 2020. On ne saurait toutefois se fonder sur les seules déclarations du témoin R._____, ancien employé de l'appelante, licencié pour les mêmes raisons que l'intimée 1 et dont les dires laissent entrevoir une volonté de valider sa version des faits dans le cadre de sa propre défense. La version des faits telle que présentée par le témoin permet en effet de battre en brèche une éventuelle accusation de faux dans les titres, ce qui n'a vraisemblablement pas échappé à l'intéressé qui a précisé lors de son interrogatoire que le dossier dans l'affaire qui l'oppose à son ex-employeur était en cours d'établissement auprès de son avocat. Il se justifie par conséquent de prendre avec précaution les déclarations du témoin à ce sujet, ce qu'ont d'ailleurs relevé les premiers juges. Compte tenu des déclarations divergentes des parties, et en l'absence de tout moyen de preuve qui permettrait de soutenir une version davantage que l'autre, on ne saurait considérer comme établis la remise du certificat sur la pile des documents à l'attention d'X._____ et la prise de connaissance par ce dernier de ce document. Bien que ces éléments ne soient pas pertinents pour l'issue du litige, la critique de l'appelante est à cet égard fondée et l'état de fait a été modifié afin d'en tenir compte. Les conséquences juridiques à en déduire seront examinées ci-après. 3.1.3 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir retenu, d'une part, qu'R._____ considérerait que la signature du certificat de travail entrerait dans ses tâches en tant que responsable du

magasin et, d'autre part, que l'intimée était « convaincue » de la compétence d'R. _____ pour la signature de son certificat de travail intermédiaire. Dans la mesure où les premiers juges n'ont fait que retranscrire la perception des personnes concernées sur ces points, l'état de fait n'a pas à être corrigé.

3.2 3.2.1 L'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir précisé l'endroit où l'intimée 1 avait enregistré la version informatique du certificat de travail. Il ressort effectivement des déclarations de l'intimée 1 que la version électronique du certificat de travail n'a pas été sauvegardée sur le serveur de l'entreprise. L'état de fait a été complété dans la mesure correspondante.

3.2.2 L'appelante considère que les circonstances dans lesquelles X. _____ a découvert le certificat de travail signé par R. _____, soit par pur hasard, ne ressortent pas de l'état de fait. Bien que cet élément ne soit pas pertinent pour l'issue du litige, l'état de fait a été précisé sur ce point. En revanche, le fait que le licenciement ait été signifié le jour même de la découverte fortuite du certificat ressort déjà de l'état de fait du jugement, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le compléter.

3.2.3 Quant au grief de l'appelante selon lequel les mentions erronées figurant dans le certificat de travail prouveraient la volonté de l'intimée 1 d'établir un document non conforme à la réalité seront examinées dans le cadre des considérants qui suivent (cf. infra consid. 4.4).

4. 4.1 L'appelante invoque une violation de l'art. 337 CO. Elle reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimée ne reposait pas sur de justes motifs, dès lors que cette dernière aurait cru, de bonne foi, qu'X. _____ avait visé son projet de certificat intermédiaire de travail et qu'R. _____ était compétent pour signer un tel document. Selon l'appelante, l'intimée 1 aurait au contraire manœuvré dans le dos de son employeur afin de se faire délivrer un certificat de travail contraire au principe de véracité, ce qui constituerait une violation grave de son devoir de loyauté, propre à détruire irrémédiablement les rapports de confiance. Elle relève à cet égard que le certificat de travail contient des indications erronées quant à l'identité de l'employeur, la durée des rapports de travail ainsi que les tâches assumées par l'employée, dans le but pour l'intimée 1 de favoriser sa position sur le marché du travail.

4.2 Les premiers juges ont retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir avec certitude si X. _____ avait effectivement pris connaissance du certificat de travail intermédiaire se trouvant dans sa pile de documents, ni pour quelle raison il ne l'avait pas signé. Les premiers juges ont toutefois estimé douteux qu'il n'ait pas eu connaissance de ce certificat de travail intermédiaire avant le 18 mars 2020 – soit plus de deux mois après son établissement – dans la mesure où il était établi que ce document avait été rédigé par l'intimée 1 d'entente avec lui et qu'il se trouvait à sa disposition. Ils ont considéré que le comportement de l'intimée 1 ne justifiait pas un licenciement immédiat sans que l'intéressée ait pu faire valoir au préalable son point de vue.

4.3 4.3.1 Selon l'art. 337 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220), l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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 peut justifier le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2, TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6). Par manquement, 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3 ; TF 4A_620/2019 précité consid. 6). La gravité du manquement ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_60/2014 précité consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Gloor, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO et les réf. citées). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). À cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a). 4.3.2 La résiliation immédiate prononcée sur la base de soupçons qui se révèlent mal fondés est injustifiée (Donatiello, Commentaire romand, Code des obligations I, 3 e éd., 2021, n° 11 ad art. 337 CO). Si malgré l'absence de preuves d'un juste motif, l'employeur résilie avec effet immédiat, il le fait à ses risques et périls ; lorsque les faits dont le travailleur était soupçonné ne sont établis ni par la procédure civile, ni par une éventuelle procédure pénale, le licenciement immédiat est injustifié (Bruchez/Mangold/Schwaab, Commentaire du contrat de travail, 4 e éd., 2019, n° 10 ad art. 337 CO et les références citées). D'autres auteurs sont favorables à la recevabilité de principe d'une résiliation pour soupçon (cf. Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 23 ad art. 337 CO ; Rapp, Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, BJM 1978, p. 169 ss, p. 172 ; Vitali, Die Verdachtskündigung im System von Art. 337 ff. CO, ArbR 2000, p. 97 ss, cités in TF 4C.112/2002 du 8 octobre 2002 consid. 6). Confronté à ces divergences doctrinales, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail. Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2. et les références citées). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a admis que l'employeur devait donner l'occasion à l'employé de se prononcer sur les allégations de son collègue avant qu'il prenne la décision de le licencier avec effet immédiat, et non pas après comme il l'avait fait : le simple fait de l'avoir mis devant le fait accompli sans l'entendre suffit à priver de toute légitimité un congé immédiat fondé sur un simple soupçon. Le

Tribunal fédéral a également considéré qu'il n'est guère discutable au regard du devoir de protéger la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO) que ce dernier doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis (TF 4A_694/2015 précité, consid. 2.4 ; TF 4C.112/2002 précité). 4.4 En l'espèce, si l'on peut déduire des procès-verbaux d'audition à disposition que les parties s'étaient mises d'accord pour que l'intimée 1 rédige elle-même le certificat de travail intermédiaire, on ignore si ce document a été placé sur la pile de documents destinés à X. _____ et si ce dernier en a pris connaissance, ni même s'il l'a vu (cf. à cet égard consid. 3.1.2 supra). Il est en revanche établi que le certificat n'a pas été signé par X. _____, mais par R. _____. On relèvera à ce stade que l'intimée 1, si elle était convaincue comme elle le prétend que son employeur avait pris connaissance du certificat, aurait dû éclaircir auprès de lui la raison pour laquelle il n'avait pas signé le document et non le faire signer à son collègue sans en avertir au préalable son employeur. La Cour de céans ne trouve en cela aucune justification au comportement de l'intimée 1. En particulier, le fait pour l'intimée 1 de vouloir avancer rapidement dans ses démarches pour retrouver un nouvel emploi ne permet pas de justifier le recours aux services du responsable du magasin pour signer le certificat en question sans en informer son patron. En effet, si la discussion intervenue au début du mois de janvier 2020 et l'accord sur le principe de la rédaction du certificat de travail sont établis, les modalités de cette délivrance divergent et il appartenait à l'intimée 1 de faire preuve de transparence envers X. _____ et de l'informer qu'elle projetait de faire signer le certificat de travail intermédiaire par R. _____, dans l'hypothèse où le précité n'aurait pas été personnellement en mesure de le faire dans un délai raisonnable, ce d'autant qu'R. _____ ne semblait pas avoir, nonobstant l'habilitation à signer certains documents dans le domaine commercial, de compétences particulières dans le domaine des ressources humaines. Cela étant, il convient d'examiner si la signature du certificat de travail par un tiers sans relecture ou approbation préalable de la part d'X. _____, justifie le licenciement immédiat notifié à l'intimée 1 le 18 mars 2020. Il ressort des faits de la cause, et en particulier du courrier de résiliation du 18 mars 2020, qu'X. _____ a soupçonné que le certificat de travail en question soit constitutif d'un faux dans les titres. Il ne figure toutefois aucun élément au dossier qui ferait mention d'un éventuel dépôt de plainte pénale par l'appelante à l'encontre de l'intimée 1 ou d'R. _____. On ne peut donc considérer que les soupçons de l'employeur soient établis par une procédure pénale. Quoi qu'il en soit, ce soupçon d'infraction pénale ne dispensait pas l'appelante de procéder à des vérifications auprès de l'intimée 1, au regard des éléments qui suivent. Jusqu'à l'événement litigieux, aucun problème relationnel ou d'autre nature n'avait entaché les relations professionnelles entre les parties, qui étaient demeurées excellentes malgré la démission de l'intimée 1 suivie de sa réintégration rapide au sein de l'appelante. En outre, l'intimée 1 a rédigé le certificat de travail depuis son ordinateur professionnel et elle en a gardé une copie qui a pu être retrouvée. Il n'y avait donc pas de volonté de l'employée de dissimuler l'existence de ce document. Le fait que le certificat litigieux n'ait pas été enregistré sur le serveur informatique de l'appelante ne suffit pas à considérer une intention de dissimulation de la part de l'employée. Au vu de ces éléments, on ne peut exclure qu'il y ait eu un malentendu entre les parties, ce qui pourrait expliquer la réaction de l'employeur qui s'est senti manifestement trahi par les manœuvres de ses employés. On ne perçoit pas non plus d'intention malveillante de la part de l'intimée 1, dès lors que, mis à part quelques erreurs, le contenu du certificat de travail n'est pas en soi mensonger ni propre à avantager la position de l'intimée 1 au détriment de l'appelante. S'agissant plus particulièrement des

erreurs dont l'appelante fait grand cas, il y a lieu de relever ce qui suit. Compte tenu de la durée et de l'évolution des rapports contractuels entre l'intimée 1 et les différentes entités contrôlées par X._____, il n'est pas impossible que l'employée ait choisi, sans intention malveillante, de ne rédiger qu'un seul certificat attestant de l'intégralité de ses rapports de travail avec les entités Y._____, qu'elle a effectivement fréquentées depuis le 1^{er} juillet 2014 en qualité d'assistante administrative. Il ne saurait pas non plus lui être reproché d'avoir fait figurer le nom de l'employeur comme étant « U._____ », dans la mesure où cette entité avait formellement été son employeur durant environ six ans, d'une part, et du fait qu'elle continuait à travailler dans les locaux de B._____, d'autre part. Quant à l'absence de mention de l'interruption des rapports de travail, elle apparaît excusable au regard de la brièveté de ladite interruption – en l'occurrence cinq semaines – et des circonstances favorables dans lesquelles s'est déroulé le retour de l'intéressée. Il apparaît que le certificat de travail ne contenait pas d'informations qui devaient être cachées à X._____. Dès lors, le seul reproche qui peut être fait à l'intimée 1 est d'avoir fait signer à un tiers, à la place du prénommé, sans le lui soumettre préalablement, tiers qui était habilité à signer certains types de documents, ce qui pouvait être une source de confusion chez l'employée. Ce comportement, bien qu'il puisse être répréhensible à certains égards, apparaît comme étant de largement moindre portée. Au regard de l'ensemble de ces circonstances, l'appelante se devait d'éclaircir la situation et d'entendre l'intimée 1 avant de la licencier de manière immédiate. D'ailleurs, à la suite de son licenciement, celle-ci a essayé à plusieurs reprises d'entrer en contact avec X._____, sans succès. Cette non-communication a été relevée par les premiers juges, sans que l'appelante n'y revienne. La Cour relèvera finalement que, formellement, le certificat litigieux a été établi au nom de U._____, soit une société qui n'est pas l'appelante, ce qui interroge sur le bien-fondé de la résiliation immédiate des rapports de travail par cette dernière, dans la mesure où les soupçons portaient sur la commission d'un faux matériel à l'encontre d'un tiers. En définitive, on doit admettre, comme les premiers juges, que les motifs invoqués par l'appelante ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat. Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de confirmer le raisonnement du tribunal s'agissant du paiement du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et de l'indemnité pour licenciement abusif, alloués à l'intimée 1 en application des art. 337c al. 2 et 3 CO, que l'appelante ne conteste au demeurant pas. 5. L'appelante demande la suppression dans le certificat de travail de la mention selon laquelle l'intimée 1 « a rempli sa fonction à [sa] pleine et entière satisfaction », compte tenu du motif du licenciement. 5.1 Aux termes de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Afin d'obtenir un certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance du certificat de travail, soit intenter une action condamnatoire. S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (TF 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3). L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précisées (TF 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5). 5.2 En l'occurrence, il n'y a pas lieu de modifier le texte du certificat de travail requis par l'intimée 1 et confirmé par les premiers juges. D'une part, la mention de ce que l'employée aurait travaillé à la pleine et entière satisfaction de son employeur durant les rapports de

travail n'est pas une indication trompeuse. D'autre part, l'appelante ne propose pas une formulation claire et des conclusions précises à cet égard, de sorte que ce grief ne peut qu'être rejeté. Dès lors que l'appelante conteste le contenu du certificat de travail au motif que le licenciement était justifié, sa conclusion tendant à la modification dudit certificat ne peut elle aussi qu'être rejetée. 6.

E. 6

Le certificat de travail intermédiaire, rédigé par l'intimée et signé par R. _____, est le suivant :

E. 6.1

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

E. 6.2

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

E. 6.3

Les intimées 1 et 2 n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

E. 7

R. _____ ne disposait pas du pouvoir de représenter la société, à lire l'extrait du registre du commerce. Néanmoins, de l'aveu de l'appelante, il était habilité à signer, au nom de l'entreprise, des documents commerciaux tels que des offres aux clients, des bons de commandes et des bons de livraison.

E. 8

a) Le 18 mars 2020, X. _____ a découvert par hasard l'existence du certificat de travail signé par R. _____. b) Par courrier recommandé du même jour, l'appelante a adressé à l'intimée 1 une correspondance intitulée « Résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat » dont la teneur était la suivante : « (...) Suite à la découverte de ce jour, mercredi 18 mars 2020, du certificat de travail intermédiaire joint daté du 7 janvier 2020, certificat qui a été établi par vos soins et sans en avoir informé au préalable votre employeur et pire vous avez falsifié la signature valable de votre employeur. Les faits précités sont extrêmement graves, il s'agit en matière pénal (sic.) d'un faux dans les titres. A ce sujet, nous nous réservons le droit de poursuites judiciaires en la matière. Au vu des éléments précités, nous sommes dans l'obligation de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave . En effet, au vu de vos agissements la confiance est totalement rompue (...) ».

E. 9

L'intimée 1 a retiré le courrier recommandé le 21 mars 2020. Elle a alors tenté de joindre téléphoniquement X. _____ à plusieurs reprises, sans succès. Elle a également essayé d'entrer dans le magasin, mais les cylindres avaient été remplacés. L'intimée 1 a contesté son licenciement à réitérées reprises, par message Whatsapp du 21 mars 2020, par lettre du 22 mars 2020, ainsi que par courrier électronique du 25 mars suivant.

E. 10

Pour le mois de mars 2020, l'intimée 1 a reçu un salaire de 2'321 fr. brut, allocations familiales par 1'420 fr. en sus. Il ressort de la fiche de salaire délivrée pour ce mois de mars 2020 que le taux total des déductions sociales était de 9.1435% [5.275 (AVS/AI/APG) + 0.06 (LPCFam) + 1.10 (AC) + 1.137 (AANP) + 1.5715 (ass IJM)], cotisation LPP par 77 fr. 15 en sus.

E. 11

Tout au long de son emploi au sein de l'appelante, le travail de l'intimée 1 n'a jamais fait l'objet d'une contestation ou d'un avertissement. Lors de son audition, R. _____ a indiqué ceci concernant le travail effectué par l'intimée : « Je n'ai jamais eu de reproches à faire à D. _____. Son travail a toujours été effectué en temps et en heure et de manière satisfaisante. Je me souviens qu'elle avait quitté la société pour travailler ailleurs durant un mois. Comme elle ne s'y est pas plu, elle a souhaité revenir et nous l'avons accepté sans problème. Nous l'avons reprise parce que son travail était parfait. D. _____ est une personne entière. Elle est toujours positive, avec le sourire malgré le fait qu'elle gère beaucoup de choses au niveau familial. Elle entretenait de bonnes relations avec son entourage professionnel et les clients l'appréciaient ».

E. 12

Lors de son audition, R. _____ a également indiqué qu'il avait été lui-même licencié avec effet immédiat pour faute grave et sans discussion possible et qu'il était en procès contre X. _____ en raison du même contexte de faits. Il a précisé à cet égard que le dossier était auprès de son avocat et en cours d'établissement.

E. 13

Pour le mois de mars 2020, l'intimée 1 a perçu de l'intimée 2 des indemnités de chômage à hauteur de 1'383 fr. 65 net, pour sept jours contrôlés, dont 458 fr. 10 d'allocations pour enfants, respectivement de formation professionnelle. Au mois d'avril 2020, l'intimée 2 a versé à l'intimée 1 des indemnités de chômage à hauteur de 4'348 fr. 50 net, pour vingt-deux jours contrôlés, dont 1'439 fr. 65 d'allocations pour enfants, respectivement de formation professionnelle. Au mois de mai 2020, les indemnités de chômage versées à l'intimée 1 se sont élevées à 4'150 fr. 85 net, pour vingt-et-un jours contrôlés, dont 1'374 fr. 20 d'allocations pour enfants, respectivement de formation professionnelle. Ainsi, entre les mois de mars et mai 2020, l'intimée 1 a perçu un montant net de 9'883 fr. au titre d'indemnités de chômage, dont 3'271 fr. 95 d'allocations pour enfants, respectivement de formation professionnelle.

E. 14

Le 25 mars 2020, l'intimée 1 a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête en conciliation dirigée contre l'appelante. L'audience de conciliation s'est tenue le 2 juin 2020 en présence des parties. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à l'intimée 1.

E. 15

L'intimée 1 a déposé une demande le 3 septembre 2020, contenant les conclusions suivantes : « I. Dire que la résiliation immédiate signifiée par Y. _____ SARL le 18 mars 2020 à D. _____ est injustifiée. II. Dire que Y. _____ SARL est débitrice de D. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant brut de CHF 10'000.- à titre de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2020 comprenant l'indemnité pour vacances non

prises. III. Dire que AY. _____ SARL est débitrice de D. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant de CHF 16'000.- au titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs. IV. Condamner Y. _____ SARL à établir un certificat de travail à D. _____ selon modèle figurant sous bordereau ». A l'appui de sa demande, l'intimée 1 a produit un « modèle de certificat de travail » dont le corps du texte est le suivant : « Mme D. _____, née le [...], a été engagée auprès de AY. _____ Sàrl en qualité de secrétaire / support vente du 1^{er} juillet 2014 au 18 mars 2020. Durant son activité au sein de notre société, D. _____ a rempli sa fonction à notre pleine et entière satisfaction. De par son caractère agréable, D. _____ a entretenu d'excellents contacts tant avec son entourage professionnel ainsi qu'avec notre clientèle. D. _____ nous quitte libre de tout engagement en date du 18 mars 2020. Nous lui formulons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière professionnelle. Y. _____ Sàrl » Dans sa réponse du 8 décembre 2020, l'appelante a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens. Dans sa réplique du 19 mars 2021, l'intimée 1 a persisté dans ses conclusions. Dans sa duplique du 6 mai 2021, l'appelante a également persisté dans ses conclusions.

E. 16

Le 31 août 2020, l'intimée 2 a déposé une demande d'intervention, en concluant, sous suite de frais et dépens à la charge de l'appelante, à ce que cette dernière lui verse la somme nette de 9'833 fr. « augmentée des intérêts moratoires de 5% dès lors où ils sont échus ».

E. 17

Une audience de débats principaux s'est tenue le 23 septembre 2020 en présence de l'intimée 1 assistée de son conseil, de [...], responsable du site pour l'intimée 2, et, pour l'appelante, de X. _____, assisté de son conseil. Au cours de cette audience, l'intimée 1 et l'appelante, soit pour elle X. _____, ont été entendues en qualité de parties. De plus, R. _____ a été entendu en qualité de témoin.

E. 18

Le dispositif du jugement a été notifié le 8 octobre 2021 aux parties. La motivation a été requise le 11 octobre 2021 par l'appelante. En droit : 1.