

La résiliation du contrat de travail est une **manifestation de volonté unilatérale** par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire : le principe de **réception** fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes. Il faut tout d'abord rechercher quelle était la volonté réelle du déclarant, et si elle a été bien comprise par le destinataire (**interprétation subjective**). Si une telle volonté ne peut être établie ou n'a pas été appréhendée comme telle par le cocontractant, le juge déterminera alors quel sens celui-ci pouvait lui donner selon le **principe de la confiance** (cons. 4.1).

En l'espèce, le courriel du 2 août 2017 (« Je dois donc vous annoncer que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain. ») ne saurait être interprété objectivement comme un licenciement. La Cour d'appel pouvait inférer du courriel – interprété à l'aune de la missive qui l'a suivi et du contexte retracé plus précisément dans les décisions cantonales – qu'il ne constituait pas l'exercice (anticipé) du droit de résilier le contrat, mais un simple avis, une communication d'intention (cons. 4.4).

Les constatations factuelles excluent la thèse d'un congé-représailles abusif au sens de l'art. 336 CO. Peu importe qu'il n'ait pas été précédé d'un avertissement et que l'employeuse ait opéré des déductions sur salaire dont le bien-fondé n'a pas été établi.

Composition

Mmes les Juges fédérales

Hohl, Présidente, Kiss et May Canellas.

Greffière: Monti.

Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Frank Tièche, avocat,
demanderesse et recourante,

contre

Z. SA, chemin de Préville 3, 1003 Lausanne,

représentée par Me Jean-Emmanuel Rossel, avocat, place Dufour 5, 1110 Morges,
défenderesse et intimée.

Objet

contrat de travail; résiliation abusive,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 6 juillet 2021 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (n° 329; PT18.022561-210240).

Faits :

A.

La société Z. SA a engagé A. en qualité d'enseignante pour la période du 15 août 2015 au 8 juillet 2016. Le contrat de durée déterminée prévoyait un salaire brut de 4'800 fr. par mois pour un taux de travail de 80 %.

Les trois enfants de l'enseignante étaient scolarisés dans cet établissement.

A l'issue du mois de juin 2016, elle a été réengagée avec effet au 15 juillet 2016 pour une durée indéterminée, moyennant un taux de travail de 100 % et un salaire mensuel brut de 5'000 fr.

Elle a accouché d'un quatrième enfant le 12 avril 2017.

Les relations contractuelles ont été parsemées de discussions sur les frais de cantine concernant les enfants de l'employée (cf. infra consid. 2.1 i.f.). Les 16 juin et 6 juillet 2017, celle-ci a encore posé des questions en demandant ce qu'il adviendrait l'année scolaire suivante, vu son impossibilité financière à assumer ces frais. Dans un message électronique (courriel, e-mail) du 1er août 2017, elle a interpellé la directrice en ces termes:

«Seriez-vous disponible cette semaine pour discuter de quelques points importants? Je continue à penser que vous m'aviez accord[é] la gratuité des frais d'écolage encore au moins pour l'année 2016-17, et qu'il reste à convenir d'un accord pour l'année 2017-18 [...]».

Le 2 août 2017, la directrice lui a adressé le message électronique suivant, intitulé «vos courriers - prise de position et fin du contrat»:

«J'ai aussi longuement réfléchi à la réorganisation de notre enseignement dès l'année prochaine pour l'équipe des Infantines. Je dois donc vous annoncer que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain. Vous serez libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la fin du délai de congé de trois mois, ce qui vous permettra de vous organiser. J'ai pris cette décision, qui n'a rien à voir avec votre maternité, parce que la démission de D. [doyen, réd.] me met de nouveau face à la nécessité de réformer une équipe dans laquelle je souhaite cette fois que la communication fonctionne et où la coopération soit la règle. [...] Par ailleurs, et comme déjà constaté à plusieurs reprises, l'entente entre vous et les autres membres de l'équipe - en Infantine comme en Primaire - n'a pas bien fonctionné. Lorsque je vous ai demandé de passer de la Grande Section à la Petite Section, j'avais espéré que les difficultés iraient en s'amointrissant et que la coopération serait meilleure. Malheureusement, cela n'a pas été le cas. En outre, la communication avec moi et avec le doyen n'a pas fonctionné non plus [...]».

Ce même 2 août à 18 h 23, l'employeuse a posté à l'adresse de l'employée un courrier recommandé intitulé «votre licenciement au 30 août 2017», qui contenait les propos suivants:

«Par la présente je vous confirme votre licenciement, avec un préavis de 3 mois. Par ailleurs, vous êtes libérée de l'obligation de travailler durant cette période. Comme expliqué, il est nécessaire de procéder à une réorganisation de l'équipe des classes infantines suite au départ de D.. Malheureusement, cela implique de ne plus pouvoir continuer la collaboration avec vous [...]».

L'employée a reçu cette missive le 3 août 2017. Elle s'est opposée au congé par lettre du 14 août 2017, dans laquelle elle a proposé ses services et demandé des explications sur les motifs du congé. Elle a ajouté cette phrase:

«Enfin, je m'étonne encore une fois sur ces fameux frais de cantine pour lesquels nous avons, toi et moi, convenu de leur gratuité. Je souhaite (...) que l'on respecte l'accord passé, que les montants déduits directement sur mon salaire me soient restitués et qu'aucune retenue[e] n'ait lieu à l'avenir.»

De fait, entre juillet et octobre 2017, l'employeuse a effectué à une retenue sur salaire de 300 fr. par mois «pour frais enfants» (soit au total 1'200 fr.). En novembre 2017, elle n'a versé aucun salaire à l'employée sous prétexte qu'elle pouvait le compenser avec une partie de sa créance concernant les frais de cantine.

Les parties ont encore échangé plusieurs courriers. Elles se sont mutuellement intenté des poursuites. Par lettre recommandée du 27 février 2018, l'employeuse a signifié un nouveau congé à l'employée pour la fin du mois de mai 2018, dans l'hypothèse où la nullité du premier congé serait prononcée, comme le plaidait son avocat. L'intéressée a réceptionné la missive le 5 mars 2018 et a derechef soulevé une opposition.

B.

B.a. Le 25 mai 2018, l'employée a déposé une demande contre son employeuse devant le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne. Dans ses dernières conclusions, elle prétendait au paiement de 94'400 fr. à titre de solde salarial (1'200 fr.), salaire pour l'intervalle du 1er novembre 2017 au 30 avril 2019 (18 x 5'000 fr.), allocations familiales (1'200 fr.) et tort moral (2'000 fr). Elle cherchait en outre à faire constater la nullité des congés du 2 août 2017 et du 27 février 2018 et requérait la mainlevée définitive de l'opposition formée dans la poursuite en cours. Subsidiatement, elle sollicitait une indemnité de 25'000 fr. pour congé abusif.

A l'issue du double échange d'écritures, l'employeuse défenderesse a conclu au rejet des conclusions et, reconventionnellement, au paiement de 8'615 fr. 45 (3'615 fr. 45 pour des frais de cantine et 5'000 fr. pour le tort moral occasionné par des déclarations dans la presse).

Par jugement du 12 janvier 2021, le Tribunal civil a condamné l'employeuse à payer un solde salarial de 6'200 fr. Il a rejeté toutes autres conclusions.

Pour les premiers juges, l'employeuse avait signifié le congé par courrier recommandé du 2 août 2017, réceptionné le 3 août 2017. Il n'était donc pas intervenu " en temps inopportun " au sens de l'art. 336c CO - la protection venait de s'achever - et était valable de ce point de vue. Les rapports de travail avaient pris fin le 30 novembre 2017 et le salaire était dû jusqu'à cette date. L'employeuse restait redevable de 6'200 fr. (5'000 fr. pour le mois de novembre 2017, plus 1'200 fr. déduits à tort des précédents salaires). Cela étant, le caractère abusif du congé n'était pas démontré. Il n'avait été motivé ni par la grossesse de l'employée, ni par ses revendications relatives à la gratuité des frais de cantine de ses enfants. Il était bien plutôt imputable aux problèmes relationnels rencontrés avec certains collègues et à des manquements sur le plan pédagogique: l'employée ne suivait pas correctement les programmes, elle avançait trop vite et sa classe se trouvait dans une situation de «désordre pédagogique». Elle n'établissait pas davantage que l'employeuse lui aurait causé quelque tort.

B.b. La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois a confirmé cette décision le 6 juillet 2021. Ses considérants seront évoqués plus loin dans la mesure utile à la discussion des griefs.

C.

C.a. Le 12 août 2021, l'employée a déposé un premier recours en matière civile auprès de la cour de céans.

Celle-ci l'a déclaré irrecevable le 26 août 2021 au motif qu'il contenait uniquement des conclusions cassatoires et en constatation de droit (arrêt 4A_389/2021).

C.b. L'employée a exercé un nouveau recours le 14 septembre 2021. Elle a exigé le versement de 90'000 fr. bruts, sous déduction des charges légales et conventionnelles, tout en invitant l'autorité de céans à constater la nullité des congés du 2 août 2017 et du 27 février 2018. Subsidiatement, elle a sollicité une indemnité de 25'000 fr. nets.

L'employeuse intimée a conclu à l'irrecevabilité, subsidiatement au rejet du recours. Un second échange d'écritures s'en est suivi spontanément.

L'autorité précédente s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Le recours émane de la partie demanderesse, qui a succombé sur l'essentiel de ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF). Il cible une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 al. 2 LTF). La valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. requis pour ce type de conflit (art. 74 al. 1 let. a LTF), et la justiciable a agi dans le délai légal (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 46 al. 1 let. b LTF).

Certes, elle avait déjà interjeté un premier recours contre le même arrêt. Elle s'est toutefois heurtée à une fin de non-recevoir. Du moment que le délai de recours courait encore, rien ne lui interdisait de déposer un nouvel acte (arrêt 1C_171/2012 du 13 juin 2012 consid. 1.1; BERNARD CORBOZ, in Commentaire de la LTF, 2e éd. 2014, n° 14a ad art. 100 LTF; cf. aussi AMSTUTZ/ARNOLD, in Basler Kommentar, 3e éd. 2018, n° 2a ad art. 100 LTF). Contrairement à ce que plaide l'intimée, l'art. 119 LTF n'empêche pas d'exercer un deuxième recours dans ces circonstances.

Si la recourante a désormais pris le soin de formuler des conclusions en paiement, elle s'entête à vouloir faire constater la nullité des licenciements. La cour de céans ne discerne toujours pas l'intérêt d'une telle requête (ATF 135 III 378 consid. 2.2; arrêts 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 1.2; 4A_688/2016 du 5 avril 2017 consid. 3.1; à propos d'un travailleur voulant obtenir sa «réintégration», cf. arrêt 4C.175/1991 du 12 mars 1992 consid. 3a et 3b/aa, in SJ 1993 p. 361). D'autant moins que l'employeuse intimée a notifié un second congé à titre préventif et subsidiaire («Pour le cas où cette nullité serait retenue contre notre attente et pour ce cas seulement [...]»), ce qu'elle était en droit de faire, n'en déplaise à la recourante (GUILLAUME VIONNET, L'exercice des droits formateurs, 2008, p. 341 et sous-note 3456, qui se réfère à PETER HIGI, Zürcher Kommentar, 4e éd. 1995, n° 36 des Remarques précédant les art. 266-266o CO). Au demeurant, si d'aventure la cour de céans devait dénicher quelque vice dans les congés et renvoyer la cause aux instances vaudoises pour qu'elles statuent sur les prétentions pécuniaires, elle serait dispensée de constater la nullité dans le dispositif du jugement, contrairement à ce qu'insinue la recourante: ce sont bel et bien les considérants de l'arrêt de renvoi qui lient l'autorité cantonale (ATF 143 IV 214 consid. 5.3.3 p. 222; 133 III 201 consid. 4.2; arrêt 2C_647/2021 du 1er novembre 2021 consid. 2.2; JOHANNA DORMANN, in Basler Kommentar, op. cit., n° 18 ad art. 107 LTF; sous l'OJ, JEAN-FRANÇOIS POUURET, in Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, vol. II, 1990, p. 599 n. 1.3.3).

En bref, le recours est recevable, à l'exception des conclusions en constatation de droit.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Le recourant peut objecter qu'ils ont été retenus de façon manifestement inexacte (c'est-à-dire arbitraire) ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF; il doit toutefois diriger sa critique contre des éléments qui soient susceptibles d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

S'il veut s'en prendre à l'appréciation des preuves, il soulèvera le grief d'arbitraire en expliquant de façon circonstanciée en quoi un tel vice entacherait la décision attaquée. Du moment qu'il brandit un droit constitutionnel - la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) -, il doit satisfaire au principe d'allégation (consid. 2.2 infra; ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 255). Le Tribunal fédéral n'intervient du chef de l'art. 9 Cst. que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2).

Les faits présentés ci-dessus ne sont qu'un concentré des constatations opérées dans les décisions cantonales. La cour de céans les a lus attentivement, notamment les différents courriers relatifs aux frais de cantine, dont la recourante se prévaut.

2.2. Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), que l'autorité de céans applique d'office (art. 106 al. 1 LTF). Cela étant, l'art. 42 LTF requiert un recours motivé (al. 1 et 2), si bien que le Tribunal fédéral peut se contenter de traiter les moyens soulevés, sous réserve d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116). Des exigences plus strictes entourent le grief de violation des droits constitutionnels: le principe d'allégation (Rügeprinzip, principio dell'allegazione) impose d'indiquer quel droit constitutionnel a été violé et d'expliquer en détail où se loge le vice (art. 106 al. 2 LTF; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

3.

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail de durée indéterminée. A ce stade, le litige porte sur le licenciement et comporte deux volets:

- Tout d'abord, les parties sont en désaccord sur l'acte par lequel l'employée a été licenciée. Cette dernière soutient qu'il s'agit du message électronique du 2 août 2017, réceptionné le même jour. Quant à l'employeuse, elle invoque le courrier recommandé posté le même jour, mais reçu le 3 août 2017. Cette dissension influe sur la validité même du congé.
- L'employée propose ensuite une motivation subsidiaire, selon laquelle le congé serait abusif et/ou discriminatoire. Il aurait été motivé par sa grossesse et les prétentions émises de bonne foi au sujet des frais de cantine.

Ces deux questions seront traitées successivement.

4.

4.1. L'art. 336c CO s'oppose à ce que l'employeur, après le temps d'essai, résilie le contrat pendant la grossesse de l'employée et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (al. 1 let. c). Le congé donné pendant cette période est nul (al. 2). Cette protection est gouvernée par l'idée qu'une femme enceinte ou une accouchée ne jouit pas, durant cet intervalle, d'une capacité concurrentielle intacte sur le marché de l'emploi. Il semble improbable qu'elle puisse être engagée par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire (ATF 139 I 57 consid. 4.2; cf. aussi ATF 128 III 212 consid. 2c p. 217 et 3a p. 218, et la référence au Message du Conseil fédéral, in FF 1984 II 628).

La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire: le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes (ATF 135 III 441 consid. 3.3 p. 444; 133 III 517 consid. 3.3 p. 523; 113 II 259 consid. 2a p. 261). Il faut tout d'abord rechercher quelle était la volonté réelle du déclarant, et si elle a été bien comprise par le destinataire (interprétation subjective). Si une telle volonté ne peut être établie ou n'a pas été appréhendée comme telle par le cocontractant, le juge déterminera alors quel sens celui-ci pouvait lui donner selon le principe de la confiance (interprétation objective; VIONNET, op. cit., p. 182 s.; arrêt précité 4A_587/2020 consid. 4.1.2).

4.2. En l'occurrence, l'employée a accouché le 12 avril 2017. Elle était encore protégée par l'art. 336c al. 1 let. c CO durant seize semaines, i.e jusqu'au 2 août 2017 inclus. A cette date, l'employeuse lui a adressé le message électronique et le courrier recommandé précités (let. A supra).

Cette manière de procéder a inspiré les commentaires suivants à l'autorité précédente:

- Le message électronique ne prononçait pas le licenciement, il ne faisait que l'annoncer; plus précisément, il prévenait l'employée qu'elle allait recevoir son licenciement par courrier. En d'autres termes, il annonçait une future manifestation de volonté, mais ne la contenait pas. La volonté de licencier n'avait été exprimée de manière claire et indiscutable que dans le courrier recommandé du 2 août 2017, reçu le lendemain. Du reste, le message électronique ne précisait pas à partir de quelle date le congé prendrait effet. L'employée soutenait à tort que le droit formateur avait été exercé de façon anticipée.

- Prévalait donc la date de réception (3 août 2017) du recommandé contenant la manifestation de volonté topique. Il importait peu que les deux correspondances eussent été rédigées le même jour (2 août 2017), qui marquait l'échéance de la protection légale contre les congés.

- On ne pouvait reprocher à l'employeuse d'avoir tenté de contourner la protection légale. Si tel avait été le cas, elle n'aurait pas adressé un courriel d'annonce le dernier jour du délai de protection mais se serait contentée de poster le courrier de licenciement pour qu'il parvienne le lendemain, soit après l'échéance de la protection. Ou du moins aurait-elle attendu le 3 août 2017 pour envoyer le message électronique, ou aurait-elle différé de quelques jours le licenciement. Sous réserve d'un abus de droit

qui ne pouvait ici être retenu, l'employeur décidait librement du moment et de la manière dont il allait annoncer sa décision de licencier.

4.3. L'employée recourante reproche à la cour cantonale d'avoir enfreint l'art. 18 CO en interprétant ce message électronique de façon erronée: son employeuse n'aurait pas fait qu'exposer ses intentions, elle aurait clairement manifesté la volonté de résilier les rapports de travail. Les expressions utilisées («J'ai pris cette décision [...]»; «Je vous remercie pour votre travail durant les précédentes années et vous souhaite une excellente continuation») seraient révélatrices. Tout comme celles émaillant le courrier recommandé («Par la présente je vous confirme votre licenciement [...]»; «Comme expliqué, il est nécessaire de procéder à une réorganisation [...]»). Elaborés le même jour, les deux actes procéderaient d'une seule et même volonté. Vu les correspondances antérieures et les revendications qu'elle avait émises, l'employée pouvait de bonne foi comprendre l'e-mail comme un congé - ou du moins le soutient-elle. Pour quel motif la partie adverse aurait-elle fait précéder sa lettre de licenciement d'un e-mail, sinon pour contourner la protection légale et mettre fin, par celui-ci déjà, aux rapports de travail? Finalement, le principe *in dubio contra stipulatorem* devrait aussi être pris en compte.

4.4. La recourante postule que les juges vaudois ont procédé à une interprétation objective plutôt que subjective; elle n'y voit aucun mal. En revanche, les déductions qu'ils ont faites n'ont pas l'heur de lui plaire. Elle se fourvoie, cependant.

Le courriel du 2 août 2017 ne saurait être interprété objectivement comme un licenciement. L'intimée l'a exprimé de manière on ne peut plus claire: «Je dois donc vous annoncer [verbe mis en exergue par le Tribunal fédéral] que vous allez recevoir un courrier de licenciement d'ici demain», phrase que la recourante omet de citer, mais qui est parfaitement explicite. Les éléments qu'elle met en exergue - au mépris de l'arrêt attaqué, s'agissant des remerciements (consid. 4.3 supra) - n'y changent rien. Sans transgresser le droit fédéral, la Cour d'appel pouvait inférer du courriel - interprété à l'aune de la missive qui l'a suivi et du contexte retracé plus précisément dans les décisions cantonales - qu'il ne constituait pas l'exercice (anticipé) du droit de résilier le contrat, mais un simple avis, une communication d'intention (cf. VIONNET, op. cit., p. 202 ss, spéc. p. 205 § 2).

Ce constat dispense de faire intervenir le principe *in dubio contra stipulatorem*, lequel s'applique à titre subsidiaire, lorsque l'interprétation objective laisse persister un doute sur le sens de clauses ambiguës (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; 133 III 61 consid. 2.2.2.3; arrêt 4A_136/2021 du 26 mai 2021 consid. 4.4).

La cour cantonale n'a discerné aucun abus de droit dans le procédé de l'employeuse. A juste titre. On ne voit guère quel avantage elle pouvait retirer en annonçant le dépôt concomitant d'un pli recommandé le dernier jour du délai de protection, qui expirait ici au début d'un mois (cf. art. 335c al. 1 CO). L'intéressée s'est apparemment sentie obligée de répondre au message électronique envoyé la veille par l'employée (mardi 1er août 2017), laquelle sollicitait un rendez-vous dans la semaine («Seriez-vous disponible cette semaine [...]» [tournure mise en exergue par le Tribunal fédéral]) - et donc, par hypothèse, le vendredi 4 août, voire le samedi 5 août au plus tard. L'employeuse a probablement jugé bon de prévenir qu'au sortir de la période de protection légale, elle s'apprêtait à lui notifier un congé et que la discussion demandée n'avait plus de raison d'être. Sans doute l'art. 336c CO vise-t-il aussi à éviter les affres de l'annonce d'un congé à l'employé en situation difficile (ADRIAN STAEHELIN, in *Zürcher Kommentar*, 4e éd. 2014, n° 16 ad art. 336c CO). Toutefois, le contexte bien précis qui vient d'être exposé ne donne nulle matière à retenir un abus de droit.

4.5. En bref, l'autorité précédente pouvait retenir, sans franchir les frontières du droit fédéral, que la volonté de résilier le contrat avait été exprimée dans la lettre recommandée du 2 août 2017, réceptionnée le 3 août 2017, alors que la protection conférée par l'art. 336c al. 1 let. c CO avait déjà pris fin. Le grief de nullité se révèle infondé.

5.

C'est le lieu d'aborder le deuxième pan du litige, soit le caractère abusif et/ou discriminatoire que la recourante prête à son licenciement. Elle y voit un geste de rétorsion consécutif aux prétentions qu'elle aurait émises de bonne foi au sujet de la gratuité des frais de cantine de ses enfants (art. 336 al. 1 let. d CO), respectivement une mesure vouée à empêcher la naissance de prétentions juridiques (art. 336 al. 1 let. c CO) ou dictée par un mobile lié à sa personnalité (art. 336 al. 1 let. a CO). Elle aurait tout bonnement été discriminée à raison de sa maternité (art. 3 LEg [loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes; RS 151.1]).

5.1. La cour cantonale a adopté un raisonnement bifide:

- Les prétentions en question ne résultaient pas du contrat de travail. Lors du renouvellement du contrat en juin 2016, les parties n'avaient trouvé aucun accord sur la gratuité des frais de cantine. Dès lors, l'état de fait appréhendé aux art. 336 al. 1 let. c et d CO n'était pas réalisé.
- En tout état de cause, les véritables motifs du licenciement résidaient dans une volonté de réorganisation et une entente difficile avec certains collègues. Les discussions au sujet des frais de cantine étaient étrangères à cette décision - tout comme la maternité de l'employée.

5.2. S'il est bien fondé, le second argument coupe court au premier. Aussi la cour de céans l'examinera-t-elle en priorité, en commençant par la thématique des motifs réels du congé - qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 i.f.; cf. consid. 5.3 infra) -, pour ensuite déterminer si celui-ci procède d'un abus de droit ou d'une discrimination au sens de l'art. 3 LEg (consid. 5.4 infra).

5.3.

5.3.1. La cour cantonale s'est référée aux explications données par l'employeuse: celle-ci avait notamment invoqué la nécessité de réorganiser l'école après le départ du doyen ainsi que des problèmes d'entente, de communication et de coopération avec la direction et des enseignants; ces difficultés avaient persisté malgré un changement de section.

La cour a confronté ces motivations aux moyens de preuve, soit les courriers de recommandation produits par l'employée (établis après l'ouverture du procès, et de ce fait sujets à caution) et les témoignages recueillis, dont ceux des auteurs desdits courriers, qui s'étaient montrés plus nuancés. L'un d'eux avait concédé qu'il n'y avait pas de satisfaction générale au sujet du travail de l'employée. Il avait aussi mentionné des critiques sur la manière dont la recourante suivait le programme - ce dernier élément ressortant du jugement de première instance.

La cour a conclu que l'employeuse/intimée n'avait pas articulé de faux motifs et que la décision de résiliation n'était liée ni à la grossesse de l'employée/recourante, ni aux revendications qu'elle avait émises.

5.3.2. La recourante invoque toute une série d'éléments censés accréditer la qualité de ses services, notamment; elle souligne aussi avoir décroché un contrat de durée indéterminée. Toutes ses remarques échouent cependant à insuffler un quelconque sentiment d'arbitraire à propos de l'appréciation portée par les juges vaudois. Les lettres de recommandation récoltées après la naissance du litige ne suffisent pas nécessairement à bétonner sa thèse, pas plus que l'enchaînement des événements et les discussions récurrentes au sujet des frais de cantine. En tenant compte des constatations figurant dans l'arrêt attaqué - présentées ici sous une forme ramassée -, il n'était pas insoutenable de conclure à la réalité des motifs invoqués par l'employeuse intimée, respectivement d'exclure un lien avec la maternité de la recourante et les revendications émises. L'arbitraire, faut-il le rappeler, ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait défendable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

5.3.3. La recourante se prévaut aussi du régime spécial en matière de preuve institué par la LEg.

L'art. 3 de cette réglementation prohibe toute discrimination des travailleurs à raison de leur sexe, notamment lorsqu'elle se fonde sur la grossesse d'une femme (al. 1). Cette interdiction s'applique notamment lors de la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée à compter du moment où la personne qui s'en prévaut la rend vraisemblable. Si l'employée se plaint par exemple d'avoir été licenciée en raison de sa maternité, elle peut se borner à fournir des indices objectifs dénotant une certaine vraisemblance de son allégation, sans exclure une autre version. En ce cas, l'employeur devra apporter la preuve stricte du contraire (arrêt 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1 et les réf. citées).

De prime abord, l'enchaînement des événements pourrait ici suggérer un licenciement motivé par la maternité de l'employée; il s'agit néanmoins du seul indice pointant dans cette direction. Sans enfreindre le droit fédéral, l'autorité précédente pouvait inférer que la recourante n'avait pas fourni des indices suffisants à fonder la vraisemblance de sa thèse ou, à tout le moins, que la partie adverse avait apporté la preuve stricte du contraire.

Partant, le moyen tiré d'une violation de l'art. 6 LEg est inconsistant.

5.4. Les constatations factuelles dont la recourante tente vainement de s'écarter excluent la thèse d'un congé abusif au sens de l'art. 336 CO (sur cette notion, voir par ex. ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2). Peu importe qu'il n'ait pas été précédé d'un avertissement et que l'employeuse ait opéré des déductions sur salaire dont le bien-fondé n'a pas été établi. De même, la manière et les circonstances dans lesquelles il a été signifié ne procèdent pas d'un abus de droit.

L'état de fait exclut pareillement de retenir un congé discriminant au sens de l'art. 3 LEg.

6.

Finalement, la recourante conteste la répartition des frais et dépens cantonaux au motif que ses conclusions devraient lui être allouées en totalité. Cette prémisse ne s'étant pas vérifiée, la discussion peut s'achever ici.

7.

Partant, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable, aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF) qui bénéficiera du fait que l'affaire comprenait un volet relatif à la discrimination fondée sur le sexe (art. 65 al. 4 let. b LTF). La recourante versera à l'intimée une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais de procédure, fixés à 1'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties ainsi qu'au Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 29 avril 2022

Au nom de la I^{re} Cour de droit civil

du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

La Greffière : Monti