

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 4 novembre 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Hack et Mme Kühnlein, juges
Greffière : Mme Egger Rochat

Art. 336 al. 1 let. d CO ; 308 al. 1 et 2, 312 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**_____ **AG**, à Zürich, défenderesse, contre le jugement rendu le 13 novembre 2019 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **Z.**_____, à Lausanne, demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 novembre 2019, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande de Z._____ (I) ; dit que K._____ AG devait lui payer la somme de 24'000 fr., montant net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (II) ; dit que K._____ AG devait lui payer la somme de 3'000 fr., montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2018 (III) ; a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) ; dit que le jugement était rendu sans frais (V) et que K._____ AG devait payer à Z._____ un montant de 2'500 fr. à titre de dépens (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance qu'un faisceau d'indices concordants permettait de retenir le caractère abusif du congé qui avait été notifié à la demanderesse. En effet, la défenderesse, bien que dûment avertie du conflit interpersonnel qui opposait la première à son supérieur hiérarchique direct au sein de la succursale de Lausanne, ne l'avait pas réglé, ni même n'avait tenté de le régler. Il s'agissait d'un congé représailles pour lequel les premiers juges ont accordé une indemnité de 24'000 fr., considérant au surplus que la demanderesse avait échoué à démontrer avoir subi un tort moral supplémentaire.

B. Par acte du 5 juin 2020, K._____ AG a interjeté appel contre ce jugement et conclu, avec suite de frais, en ce sens que Z._____ soit déboutée de toutes ses conclusions (1), la demande du 25 octobre 2018 étant rejetée (2) ; le jugement précité étant réformé (3), qu'il soit dit et constaté que K._____ AG ne doit pas payer à Z._____ la somme de 24'000 fr. montant net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif (4), ni qu'elle ne doit lui payer la somme de 3'000 fr., montant brut, sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018 (5)

et qu'il soit dit et constaté que K._____ AG ne doit pas payer à Z._____ un montant de 2'500 fr. à titre de dépens (6).

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. En 2011, Z._____, née le [...] 1986, a obtenu un Baccalauréat universitaire en Sciences politiques auprès de l'Université de Genève. La même année, elle s'est vu décerner le certificat SPRI de Praticienne en relations publiques par l'Institut Suisse de Relations Publiques. En 2014, l'Université de Lausanne lui a délivré une Maîtrise universitaire en politique et management publics.

2. K._____ AG, dont le siège est à Zurich, a principalement pour but de fournir des prestations de service dans le domaine de la communication. Elle est active dans le milieu des relations publiques, du marketing digital, des relations d'influences ainsi que du live-marketing.

I._____, conseiller en communication, est président du conseil d'administration et S._____, responsable communication, en est membre, tous deux étant membres de la direction.

3. En vertu d'un contrat de travail conclu le 18 juillet 2016 pour une durée illimitée et prenant effet au 8 août 2016, cette société a engagé Z._____ en qualité de « *consultant* » au sein de la succursale de Lausanne, sise [...] à [...] Lausanne, pour un salaire brut de 6'000 fr. par mois versé treize fois l'an, une participation mensuelle de l'employeur à hauteur de 50 fr. pour les frais de téléphonie mobile, vingt-cinq jours de vacances par année étant prévus. En outre, le point 10 du « *Mitarbeiterhandbuch* », littéralement le manuel de l'employé, intitulé « *Erfolgsprovision* », prévoyait en substance le versement en sa faveur d'une commission en cas d'acquisition d'un nouveau client.

Conformément à la description de ce poste de « *consultant* », les principales tâches de Z._____ consistaient en la mise en place du site de Lausanne y compris bureaux, infrastructure et éventuels collaborateurs ; la gestion organisationnelle et professionnelle de ce site ; la coordination avec la comptabilité à Zurich ; le développement d'un réseau de clients pour le site de Lausanne et la représentation de K._____ AG en Romandie.

A l'époque de la conclusion de ce contrat, K._____ AG savait que Z._____ était engagée politiquement.

4. Dans le courant de la deuxième moitié de l'année 2016, à la suite de l'ouverture de [...] en mai 2016, Z._____ a pris contact avec G._____, directrice marketing chez [...].

G._____, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir rencontré S._____ lors de son premier rendez-vous à Genève, Z._____ étant malade. Cette dernière était présente lors d'un meeting tenu par la suite dans les locaux de Zurich, lorsque le concept de K._____ AG a été présenté dans un but de partenariat. Z._____ était la personne de contact principal, avec N._____ son assistante, ce qu'a reconnu S._____. G._____ a expliqué collaborer chaque semaine avec Z._____ qui a été un moteur pour l'expansion de [...]. Z._____ travaillait essentiellement pour le mandat de [...], S._____ ayant déclaré qu'elle y consacrait 30 % de son temps, même si beaucoup de travail s'était fait à Zurich. A cet égard, C._____ a déclaré que plusieurs collaborateurs avaient travaillé sur le concept pour [...], dont S._____, Z._____ et elle-même, dès lors que l'on développe rarement un concept tout seul. Selon G._____, Z._____ faisait avancer les projets, venait aux meetings et l'informait de l'avancée. Elle était très compétente.

5. En janvier 2017, N._____ a rejoint la succursale de Lausanne après avoir débuté et travaillé pendant trois mois sur le site de Zurich.

6. Par avenant du 30 janvier 2017 signé entre K._____ AG et Z._____, la première s'est engagée à contribuer à l'acquisition de l'abonnement général des CFF de son employée à hauteur de 2'400 fr. par année.

7. Le même jour, Z._____ a été élue Présidente du Conseil général de la Commune de [...] (VS) pour la législature 2017-2020.

I._____ et S._____ ignoraient cette élection, ce dernier ayant expliqué en avoir eu connaissance par hasard, soit lors d'une soirée à Lausanne lorsqu'une personne l'en a félicitée. Il a déclaré que Z._____ lui avait mentionné que l'activité en qualité de présidente prenait plus de temps que celle de membre, ajoutant qu'elle était souvent partie plus tôt avec leur accord et avait des séances qui duraient tard.

8. En mars 2017, K._____ AG a engagé H._____, spécialisé en marketing, en qualité de responsable de la succursale de Lausanne.

9. A la suite de cet engagement, des difficultés sont apparues assez rapidement dans l'équipe de Lausanne, composée de trois personnes, soit Z._____, N._____ et H._____.

Selon N._____, entendue en qualité de témoin, sa collaboration avec Z._____ était excellente, toutes les deux s'étant très bien entendues et ayant eu une relation constructive et agréable. Elle a déclaré qu'en général, pour l'ensemble des collaborateurs, il était difficile de travailler avec H._____. Elle a relevé que sa manière de travailler différait s'agissant de l'organisation, dans la mesure où il n'écrivait pas tout dans son agenda, notamment certains rendez-vous, avait pour habitude d'agir à la dernière minute, ne répondait pas à certains courriels qui suscitaient des éclaircissements et, dans certaines situations, ne partageait pas certaines informations avec Z._____. N._____ a précisé que le climat de travail était désagréable et que l'ambiance était différente s'ils étaient deux ou trois dans le bureau. Selon elle, H._____ ne se comportait pas de la même manière si Z._____ était présente.

N._____ a mentionné que H._____ avait pu isoler Z._____ en ne lui adressant pas la parole.

Ce témoignage rejoint les déclarations de Z._____, entendue en qualité de partie, lorsqu'elle a déclaré que la collaboration était difficile s'agissant des clients, dès lors qu'il y avait de la rétention d'informations et une mise à l'écart. Elle a relevé l'existence de difficultés liées au manque de respect des processus, ce qui entravait son travail et celui de son assistante N._____.

Quant à H._____, entendu en qualité de témoin, il a déclaré que la relation avec Z._____ n'était pas difficile, dès lors qu'il n'était pas souvent au bureau, étant à l'extérieur à raison de 30 à 50 % selon les périodes. Selon lui, l'ambiance de travail était acceptable et conviviale, c'était « ok ».

10. Du 16 au 24 mars 2017, Z._____ a été en arrêt de travail à 100%, conformément au certificat médical délivré par le docteur [...].

11. En été 2017, Z._____ a pris contact avec C._____, « *senior consultant* » au service de K._____ AG, pour organiser une séance destinée à examiner le fonctionnement de la succursale de Lausanne, les points à améliorer et les processus à définir.

Selon le témoignage de C._____, senior-consultante, une première réunion s'est tenue en présence de Z._____, N._____ et elle-même, lors de laquelle ont été discutés les thèmes des attentes des collaborateurs vis-à-vis du supérieur hiérarchique, de l'intégration de l'équipe de Lausanne et des améliorations pouvant être apportées. C._____ leur a conseillé de trouver les améliorations de processus possibles à l'interne de l'équipe de Lausanne, en parlant directement de leurs attentes avec H._____, puis de revenir à elle avec un feedback.

Selon le témoignage de H._____, celui-ci a eu une ou deux séances à l'interne, lors desquelles ils ont abordé des choses usuelles dans

le cadre des relations de travail. Selon lui, ils avaient la liberté de structurer la succursale de Lausanne, l'idée étant d'améliorer le processus et les interactions pour que les choses fonctionnent mieux au fur et à mesure.

Après deux « feedback », l'un par téléphone l'autre lors d'une réunion à Zurich, C._____ a constaté que les attentes de Z._____ n'étaient pas satisfaites, ayant remarqué que les thèmes de la collaboration au sein de l'équipe de Lausanne, de la relation avec le supérieur hiérarchique et de la relation avec le siège à Zurich n'avaient pas été réglés à l'interne comme elle l'avait espéré.

Sur la recommandation de C._____, il a été décidé d'engager M._____, « *senior consultant* » et « *Beratungsgruppenleiterin* », au sein de K._____ AG, afin qu'elle conseille les employés de Lausanne. En outre, C._____ a suggéré à Z._____ de s'adresser aux Ressources Humaines de K._____ AG, dès lors qu'elle lui avait fait part d'une ambiance difficile avec son supérieur hiérarchique direct.

12. En fin d'année 2017, Z._____ a reporté les difficultés relationnelles rencontrées avec H._____ aux Ressources Humaines de K._____ AG, en particulier à la responsable RH, J._____, ainsi qu'à la Direction, auprès de I._____, qui en a informé S._____.

12.1 Selon J._____, entendue en qualité de témoin, Z._____ lui avait exposé les difficultés relationnelles avec H._____ liées au mode de fonctionnement de celui-ci telles que décrites ci-dessus aux chiffres 9 et 11. A la suite de ces doléances, J._____ a eu plusieurs entretiens, notamment avec H._____, Z._____ et N._____, ainsi qu'avec tous les trois réunis. Selon elle, ils ont essayé de trouver des solutions pour tenter d'optimiser ces processus, cela sur une période de plusieurs mois. Elle a déclaré ne pas savoir s'il y avait eu un résultat, toutes les personnes concernées ayant agi au mieux.

12.2 Entendu en qualité de partie, I._____ a déclaré avoir été très surpris lorsque Z._____ l'a abordé pour lui parler des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique H._____. Il pensait que tout allait bien, n'ayant vu aucun signe. Outre les séances organisées avec J._____ des ressources humaines ou avec C._____ pour tenter de trouver des solutions, cette problématique a été discutée plusieurs fois au sein de la direction pour trouver des solutions. Selon lui, les mesures mises en place n'ont pas porté leurs fruits, estimant que Z._____ n'avait pas montré de motivation pour régler ces difficultés.

12.3 Quant à S._____, entendu en qualité de partie, il a déclaré en avoir été informé par I._____ qui lui avait dit qu'il fallait résoudre ces problèmes, aussi pour améliorer la qualité du travail. S._____ savait que des solutions devaient être trouvées. Selon lui, il était difficile de dire s'il existait un problème personnel entre Z._____ et H._____, n'ayant pas participé aux séances précitées organisées à ce sujet ni à celle organisée par les Ressources humaines en avril 2018.

12.4 Selon le témoin H._____, il n'a pas eu d'échanges conflictuels avec Z._____, leur relation de travail étant normale. Il a réfuté le fait de retenir des informations et de l'isoler, ayant eu, au contraire, « pas mal » d'échanges et des interactions régulières, même s'il a pu en avoir plus avec d'autres collaborateurs. Il a déclaré ne pas avoir de souvenirs particuliers de la séance avec les Ressources humaines, lors de laquelle il avait pu partager ses points de vue avec Z._____. Selon lui, ils n'avaient pas eu de séances pour parler de climat de travail ou de problèmes relationnels en 2017 ou en 2018, les séances concernaient plutôt des améliorations du processus et d'organisation.

13. A compter du 19 janvier 2018, Z._____ a été en arrêt de travail à 100% conformément au certificat délivré par la doctoresse [...]. Cette même doctoresse a certifié que Z._____ était en arrêt de travail à 50% du 28 février au 8 avril 2018 et à 40% du 9 avril au 29 mai 2018.

14. Le 22 janvier 2018, S._____ a envoyé un sms à Z._____ en la remerciant des feedbacks qu'elle avait faits à I._____. Il lui a indiqué qu'ils les prenaient très au sérieux et qu'ils allaient trouver une solution. Tous devraient faire des efforts, l'équipe de Zurich et le management également, mais ils y arriveraient.

J._____ a confirmé que Z._____ avait eu un arrêt de travail au printemps 2018 et a déclaré qu'à ce moment-là, ils avaient l'intention de poursuivre la collaboration avec Z._____.

15. Le 4 avril 2018, une séance s'est tenue à Lausanne réunissant Z._____, J._____, I._____ et H._____.

Au début du mois d'avril 2018, Z._____ s'est adressée par sms à J._____ pour l'informer qu'elle se réjouissait d'aller mieux et de travailler plus. Par courriel du 16 avril 2018 adressé à H._____ et N._____, elle les informait être encore à un pourcentage réduit, mais qu'il lui tenait à cœur de faire le maximum pour satisfaire leurs clients et remplir ses obligations à leur égard. Aussi, elle ne voulait pas être exclue de certains projets, informations ou décisions en raison de son absence partielle. Elle précisait avoir déjà pris des dispositions avec son médecin pour honorer ses engagements envers ses clients lors d'un événement à venir en juin 2018.

Entre les 18 et 20 avril 2018, il y a eu des échanges de courriels entre Z._____, C._____ et J._____, adressés en copie à N._____, au sujet des difficultés rencontrées au sein de l'équipe de Lausanne et de l'importance d'améliorer les processus de travail.

16. Le 26 avril 2018, Z._____ a eu un entretien avec J._____ et S._____, lors duquel elle a reçu une lettre lui annonçant la fin de ses rapports de travail avec K._____ AG pour le 31 juillet 2018, ainsi qu'une convention de fin de travail. Z._____ a signé la lettre et refusé de signer la convention.

Cette lettre de résiliation des rapports de travail avait la teneur suivante :

« Liebe Z. _____,

Hiermit kündigen wir das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist und der gesetzlich vorgesehenen Sperrfrist auf den 31. Juli 2018. Dieser Entscheid fällt uns nicht leicht, haben wird mit dir doch eine sympathische und offene Kollegin gefunden.

Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist stellen wir dich von der Arbeit frei. Allfällig bestehende Überstungen und noch nicht bezogene Ferientage sind somit durch die Freistellung abgegolten. Während der Freistellung erzielte Einnahmen sind uns sofort schriftlich mitzuteilen. Sie werden mit dem Lohnanspruch verrechnet.

Allfällige Krankheiten sind uns ebenfalls sofort mit dem Zeugnis bekannt zu geben und zu belegen. Der Beizug eines Vertrauensarztes behalten wir uns vor.

Die anteilmässige Rückzahlung des Jahres-General-Abonnements gemäss Zusatz zum Arbeitsvertrag vom 18. Juli 2016 im Umfang von CHF 2'400.- wird mit dem Lohnanspruch von Juli 2018 verrechnet.

Bitte beachte, dass dein Unfallversicherungsschutz 30 Tage nach Ablauf der Kündigungsfrist endet. Du kannst die Unfallversicherung für weitere 180 Tage verlängern. Sofern du dies wünschst, musst du dich dazu direkt mit der Versicherung in Verbindung setzen.

Die Information an die Kunden, Journalisten und Mitarbeiter erfolgt ausschliesslich durch K. _____ AG.

Wir bedanken uns für deinen Einsatz und wünschen dir privat wie auch beruflich alles Gute. »

Dont la traduction libre en français est la suivante :

« Chère Z. _____,

Par la présente nous mettons un terme aux rapports de travail nous liant pour le 31 juillet 2018, sous respect du délai de résiliation de trois mois ainsi que des périodes de protection prévues. Cette décision n'a été simple à prendre puisque tu étais pour nous une collègue sympathique et ouverte.

Pour toute la durée du délai de congé, nous te libérons de ton obligation de travailler. Les éventuelles heures supplémentaires restantes et les éventuels jours de vacances que tu n'aurais pas encore pris sont ainsi compensés. Les revenus obtenus durant la libération de l'obligation de travailler doivent nous être immédiatement communiqués par écrit. Ils seront déduits du droit au salaire.

Les éventuelles maladies doivent également nous être communiquées et prouvées par un certificat. Nous nous réservons le droit de faire appel à un médecin-conseil.

Le remboursement au pro rata de la participation à l'abonnement général annuel à hauteur de CHF 2'400.-, conformément à l'avenant au contrat de travail conclu le 18 juillet 2016, sera déduit du salaire de juillet 2018.

Nous te rendons attentive au fait que la couverture accident se termine 30 jours après le délai de résiliation. Tu as la possibilité de prolonger la couverture accident pour les 180 jours suivants. Si tu souhaites profiter de cette possibilité, il faut que tu prennes directement contact avec l'assurance.

C'est exclusivement K._____ AG qui se chargera de transmettre l'information aux clients, aux journalistes et aux collaborateurs.

Nous te remercions pour ton engagement et te souhaitons le meilleur tant personnellement que professionnellement. »

J._____ a déclaré que le but de cette séance était le licenciement de Z._____, le motif de cette résiliation résidant dans le fait qu'elle n'était plus à 100 % derrière l'agence, ayant l'impression qu'elle ne montrait pas la motivation suffisante.

17. Le 3 mai 2018, sous la plume de son conseil Me Pierre-Xavier Luciani, Z._____ a adressé à K._____ AG un courrier dont la teneur est la suivante :

« Messieurs,

Je porte à votre connaissance être consulté et constitué avocat par votre employée, Z._____, selon procuration dont je vous remets ci-après un tirage.

Je vous remercie de prendre note de mon mandat et de correspondre, dès à présent, uniquement avec le soussigné, à l'exclusion de ma mandante, compte tenu notamment de l'état de santé de cette dernière. Au vu des éléments qui m'ont été communiqués, je constate ce qui suit :

En date du 23 avril 2018, vous avez fixé, sur l'agenda Outlook de la société, un rendez-vous le jeudi 26 avril 2018, pour un « follow-up », au cours duquel devaient être présents S. _____ et J. _____.

Par courrier électronique, ma mandante s'est enquis de savoir si ce rendez-vous avait pour but de discuter des dysfonctionnements dont elle avait fait état depuis 2017, en relation avec la nomination de son supérieur, H. _____.

Il lui a alors été répondu que la séance avait pour but de discuter l'avenir de Lausanne (*sic*).

Malgré les indications données, ma mandante s'est vu remettre par Mme J. _____ et M. S. _____ une lettre de licenciement en allemand, dont elle n'a pas immédiatement compris la teneur, tout comme une convention séparée, intitulée « *Aufhebungsvereinbarung* ».

□...□

Dès lors, et vu ce qui précède, je vous remercie de bien vouloir, dans un délai échéant au 9 mai 2019, me renseigner, sur les points suivants :

- Quel est le motif du congé ?
- Pour quelles raisons un tableau de toutes les commissions et bonus dus, sur le retenir et les projets, n'a pas été établi ?
- Quel est le solde de vacances dû à ce jour et de quelle façon allez-vous les indemniser ?
- Sur cette question-là, je vous indique que ma mandante est toujours en incapacité de travail et, par définition, ne peut prendre de vacances.

Dans le même délai je vous prie de bien vouloir établir un certificat de travail intermédiaire, conforme à la loi.

Je vous remercie également d'établir un tableau de toutes les commissions/bonus dus, conformément à votre règlement du personnel.

Enfin, dans la mesure où M. S. _____ a accès à la messagerie électronique de ma mandante, je vous remercie de bien vouloir

m'adresser copie de tous les courriels adressés par Mme Z. _____ en relation avec les difficultés rencontrées avec son supérieur H. _____, ainsi que de clôturer cette messagerie électronique ou envoyer un message faisant état de l'absence de Mme Z. _____ est indisponible au 31 juillet 2018 (*sic*).

Enfin, je vous remercie de bien vouloir m'expliquer la façon avec laquelle la fin des rapports de travail a été signifiée tant aux collaborateurs de Z. _____, tant aux collaborateurs de K. _____ AG qu'aux interlocuteurs commerciaux avec lesquels Mme Z. _____ traitait.

Enfin, je vous informe que ma mandante s'oppose à son congé et offre formellement ses services, à hauteur de sa capacité de travail résiduelle de 40%.

En vous rappelant le délai imparti et qui vient à échéance ce 9 mai 2018, je vous prie de croire, Messieurs, en l'assurance de mes sentiments très distingués. »

18. Le 17 mai 2018, sous la plume de S. _____ et de J. _____, K. _____ AG a répondu au courrier précité en exposant ce qui suit :

« Sehr geehrter Herr Luciani

Das Arbeitsverhältnis mit Z. _____ haben wir aufgelöst, weil sich durch das Verhalten von Z. _____ das Arbeitsklima in der Firma stark verschlechtert hat. Trotz mehrerer Gesprächen und Versuchen diese Probleme zu lösen, konnten keine Erfolge erzielt werden. Zudem hat Z. _____ mit ihren Arbeitsleistungen den Anforderungen von K. _____ AG in Sachen Effizienz und Engagement leider nicht entsprochen. Die Kündigung war daher unerlässlich. Schliesslich war auch der Vertrauensverlust gegenüber Z. _____ zu gross, als dass das Arbeitsverhältnis hätte weitergeführt werden können.

Die anteilmässige Rückzahlung des SBB Jahres-General-Abonnements im Umfang von CHF 2'400.- verrechnen wir mit dem Lohn im Juli.

Deutsch ist unsere Agentursprache und gute Deutschkenntnisse werden von unseren Mitarbeitern vorausgesetzt. Deshalb wurde die Kündigung wie auch die Aufhebungsvereinbarung in Deutsch ausgestellt.

Z._____ hat während Ihrer Krankschreibung von 50% und 60% einzelene Ferientagen bezogen, die ihr entsprechend ihrem Arbeitspensum anteilmässig abgezogen wurden. Dies obwohl Z._____ ihre Ferientage hätte normal beziehen können, da es sich bei ihr (aus unserer Sicht) um eine arbeitsbezogene Arbeitsunfähigkeit gehandelt hat.

Das Ferienguthaben von Z._____, Stand 26.04.2018, beträgt 16 Tage. Allfällig bestehende Überstunden und noch nicht bezogene Ferientage sind somit durch die Freistellung abgegolten.

Das Zwischenzeugnis ist in Erstellung und wird Z._____ nach der Finalisierung per Post zugestellt. Das Arbeitszeugnis erhält Z._____ nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. »

Dont la traduction libre en français est la suivante :

« Cher Monsieur Luciani,

Nous avons mis un terme aux rapports de travail avec Z._____ car en raison de son comportement l'ambiance de travail au sein de l'entreprise s'est fortement détériorée. Malgré plusieurs discussions et tentatives de solutionner ces problèmes, nous n'avons pu parvenir à un résultat positif. De plus, les prestations de Z._____ ne correspondaient pas aux standards de K._____ AG notamment en matière d'efficacité et d'engagement. Pour ces raisons, il n'y avait pas d'autre solution qu'un licenciement. En définitive, la perte de confiance envers Z._____ était également trop importante pour qu'il soit envisageable de poursuivre les rapports de travail.

Le remboursement au pro rata du paiement de l'abonnement général annuel CFF à concurrence de CHF 2'400.- sera déduit du salaire de juillet.

L'allemand est la langue de notre entreprise et c'est pourquoi nous exigeons que nos collaborateurs aient de bonnes connaissances de la langue

allemande. Cela explique que la lettre de résiliation ainsi que la convention de fin de rapports de travail aient été établis en allemand.

Durant son arrêt maladie, Z. _____ a pris quelques jours de congé, qui lui furent déduits proportionnellement à son taux de travail. Cela, quand bien même Z. _____ aurait pu prendre ses jours de vacances normalement étant donné qu'il s'agissait (selon notre avis) d'une incapacité relative au poste de travail.

Le droit aux vacances de Z. _____ comportait 16 jours en date du 26 avril 2018. D'éventuelles heures supplémentaires restantes ou des jours de vacances qui n'auraient pas été pris sont compensés par la libération de l'obligation de travailler.

Le certificat de travail intermédiaire est en cours d'élaboration et après finalisation il sera transmis à Z. _____ par envoi postal. Le certificat de travail sera remis à Z. _____ après la fin des rapports de travail. »

19. Le 31 mai 2018, sous la plume de Me Pierre-Xavier Luciani, Z. _____ a envoyé un nouveau courrier libellé comme il suit :

« Madame, Monsieur,

J'accuse réception de votre courrier daté du 17 mai 2018.

Reconnaissant que la barrière du Roesti Graben peut être difficile à percer, je constate toutefois que votre courrier ne répond pas aux requêtes figurant dans mon courrier du 3 mai 2018.

J'observe que vous avez négligé de répondre à toutes les questions en lien avec les montants des commissions et bonus dus, que le solde des vacances est amputé de manière incorrecte et qu'aucune information sur la façon dont l'indemnisation va intervenir n'apparaît (*sic*). Sur cette question-là, je vous rappelle que ma mandante est toujours en incapacité de travail et, par définition, ne peut prendre des vacances.

Ainsi contrairement à ce qui est annoncé dans votre courrier, aucune compensation ne peut intervenir.

De plus, je prends note qu'aucune copie des courriels adressés par Mme Z. _____ en relation avec les difficultés rencontrées avec son supérieur H. _____ ne m'ont été transmis.

Concernant la déduction du prix de l'abonnement général des CFF du salaire du mois de juillet, des informations contraires ont été fournies à ma mandante lors de l'entretien du 26 avril dernier. La teneur de celles-ci portaient sur le fait que tout était en ordre et qu'aucune compensation n'interviendrait.

Enfin, ma mandante m'informe qu'aucune mesure n'a été prise de votre côté pour clôturer la messagerie électronique pour faire état de son absence jusqu'au 31 juillet 2018. Cette façon de procéder est tout à fait inadmissible !

Considérant que ces omissions de votre part son certainement dues à une mauvaise compréhension de la langue, je vous impartis un ultime délai au 6 juin prochain pour me transmettre les documents requis. Passé ce délai, ma mandante saisira l'autorité judiciaire compétente. »

20. Le 19 juin 2018, Z._____ a déposé une requête de conciliation à l'encontre de K._____ AG auprès du Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

21. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée à Z._____, le 13 août 2018.

22. Par demande du 25 octobre 2018, Z._____ a conclu, avec suite de frais, à ce que K._____ AG lui paie un montant de 30'000 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2018.

Par réponse du 21 janvier 2019, K._____ AG a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions susmentionnées.

Le 17 mars 2019, Z._____ s'est déterminée, a répliqué et confirmé ses conclusions.

Le 25 mars 2019, K._____ AG s'est déterminée, a dupliqué et confirmé ses conclusions.

23. Le 26 mars 2019, une première audience de jugement s'est tenue, puis une seconde le 8 juillet 2019 et une troisième le 23 septembre 2019.

Lors de ces audiences, Z._____, S._____ et I._____ ont été entendus en qualité de parties, et G._____, N._____, H._____, C._____ et J._____ en qualité de témoins.

Le 12 novembre 2019, le Tribunal de prud'hommes a délibéré et rendu le dispositif qui a été notifié aux parties le 13 novembre 2019.

Le 15 novembre 2019, K._____ AG a requis la motivation du jugement querellé.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit 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).

1.2 En l'espèce, l'appel a été 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 au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 francs. L'appel est dès lors 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 (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

3.

3.1 L'appelante fait valoir que le raisonnement des premiers juges n'est pas toujours clair et limpide et que le jugement ne mentionne pas les références de la jurisprudence concernant le licenciement abusif. Elle y voit un défaut de motivation qui l'empêche de faire valoir ses moyens de défense, en particulier, d'une violation de son droit constitutionnel d'être entendu, laquelle doit entraîner l'annulation de la décision.

3.2 Contrevenant au droit d'être entendu, une motivation insuffisante constitue une violation du droit, que la juridiction supérieure peut librement examiner aussi bien en appel que dans un recours *stricto sensu* selon les art. 319 ss CPC ou dans le cadre d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral (Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^e éd. 2019, n. 18 ad art. 239 CPC).

La notion de motivation est visée tant à l'art. 238 let. g CPC qu'à l'art. 239 al. 2 CPC. Elle s'entend des « motifs de fait et de droit nécessaires pour respecter le droit d'être entendu des parties » (Tappy, op. cit., n. 17 ad art. 239 CPC). L'obligation de motiver la décision ressortant de l'art. 238 let. g CPC a une portée similaire à celle de l'art 112 al. 1 let. b LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110).

Cette disposition exige que la décision indique clairement les faits qui sont établis et les déductions juridiques qui sont tirées de l'état de fait déterminant (CACI 15 décembre 2014/640 ; ATF 135 II 145, spéc. 153 consid. 8.2 sur la portée de l'art. 112 al. 1 let. b LTF).

3.3 En l'occurrence, en se référant à la page 18 du jugement entrepris, on constate que les premiers juges ont cité la doctrine à l'appui d'une jurisprudence bien établie selon laquelle la résiliation est considérée comme abusive si la revendication du travailleur est à l'origine du licenciement. Si l'appelante voulait comparer le cas d'espèce à la jurisprudence en la matière, alors il lui suffisait de consulter la doctrine mentionnée par les premiers juges. En effet, tant les auteurs romands Rémy Wyler et Boris Heinzer, dans leur commentaire « Droit du travail », 4^e éd. Stämpfli 2019, que les alémaniques Ullin Streiff, Adrian von Kaenel et Roger Rudolph, dans leur commentaire « Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR », 7^e éd. Schulthess 2012, ont cité des références jurisprudentielles auxquelles renvoient indirectement les premiers juges. Ces références complètent d'ailleurs la jurisprudence ultérieure du Tribunal fédéral mentionnée directement par les premiers juges. Par conséquent, ces références « par ricochet » et le considérant en droit sur l'art. 336 CO sont suffisamment clairs, de sorte que le grief tiré de l'art. 238 let. g CPC ou de l'art. 29 Cst. n'est pas justifié, grief d'ailleurs soulevé avec une témérité déconcertante. Au surplus, on relèvera que la Cour de céans pourrait substituer sa propre appréciation juridique à celle des premiers juges, par hypothèse manquante ou déficiente (Tappy, op. cit., n. 18 *in fine* ad art. 239 CPC).

Partant, le grief doit être rejeté.

4.

4.1 Dans un deuxième moyen, l'appelante soutient que le fait que l'intimée ait invoqué la protection de ses droits à la personnalité en relation avec un conflit interpersonnel l'opposant à H._____ n'est ni à l'origine ni le motif déterminant de son licenciement. A l'appui de son

moyen tendant à contester l'existence d'un congé représailles, elle plaide en vrac avoir pris les mesures pour résorber le conflit interpersonnel dès qu'elle en a eu connaissance, tout en niant l'existence de ce conflit au motif que H. _____ était régulièrement absent du bureau. Les premiers juges n'ont pas tenu compte des déclarations de celui-ci, comme il n'est pas tenu compte du fait que l'engagement politique de l'intimée était antérieur à son contrat de travail ou du fait qu'elle a exercé sa fonction politique pendant son congé maladie. Toujours dans le cadre de l'examen du congé représailles, l'appelante réitère également le retranchement des pièces 7 et 7bis au motif qu'elles ont été établies sur les seuls dires de l'intimée et qu'il s'agit en réalité de certificats médicaux de complaisance. Quoiqu'il en soit, l'intimée n'avait pas tenu l'appelante au courant de ses problèmes interpersonnels avec H. _____ dès l'été 2017 mais seulement en décembre de la même année.

L'appelante conteste encore, dans un troisième moyen qu'il convient d'examiner simultanément, que les motifs de licenciement avaient varié au cours de la procédure. La question de la perte de confiance envers l'intimée, de ses prestations insuffisantes et de son attitude dans son travail sont les motifs qui ont toujours été mis en avant par l'appelante. Quant aux carences linguistiques en allemand, elles avaient été thématiques à l'interne.

4.2 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste — non exhaustive — des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 ; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid.

3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine, et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 précité, consid. 5.1.3 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 *in fine*).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 4.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A 437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées).

Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures

adéquates est une question de droit (TF 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et les réf. cit.). On ne peut pas reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était — comme cela avait été fait — de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

4.3 En l'espèce, il ressort de l'état de fait que l'intimée a fait part de ses difficultés relationnelles avec H._____ en fin d'année 2017. Les entretiens qui avaient eu lieu au préalable, soit dès l'été 2017, avaient trait à des problèmes organisationnels et de processus non respectés avec H._____, comme cela ressort notamment du témoignage de C._____. Certes, le témoin N._____ a pu faire état d'un climat de travail un peu désagréable et d'une ambiance différente en présence de H._____ et de l'intimée et en avoir parlé assez rapidement avec celle-ci. Mais la hiérarchie de l'appelante n'a été informée du fait que la relation entre les deux protagonistes était problématique qu'en décembre 2017, I._____ expliquant même avoir été surpris car il n'y avait pas eu de signe [comprendre « précurseur »] et avoir immédiatement cherché des solutions. Pour le témoin S._____, il en va de même : il n'a été au courant des difficultés rencontrées entre l'intimée et H._____ qu'en décembre 2017, ayant été informé qu'il y avait des problèmes dans l'équipe et mentionnant qu'il fallait les résoudre pour améliorer aussi la qualité du travail. Il explique que le sujet a été débattu devant le Conseil d'administration. Il ressort de ce qui précède, que même si l'intimée et son assistante avaient mal vécu l'arrivée de H._____ et que l'intimée avait été atteinte par les difficultés rencontrées dès l'arrivée de celui-ci, qui pouvait par exemple ne pas lui adresser la parole ou l'isoler, comme cela ressort du témoignage de N._____, l'appelante n'avait été tenue au courant de ces problèmes qu'en décembre 2017. Depuis le 19 janvier 2018, l'intimée a été à l'arrêt de travail à 100 %. Elle a recommencé à travailler à 50 % le 1^{er} mars 2018 et à 60 % le 9 avril 2018. Il ne ressort pas de l'état de fait du jugement entrepris qu'une mesure particulière a été tentée par l'appelante entre l'information en décembre 2017 d'une situation dégradée sur le plan des relations entre deux employés et une

réunion au début du mois d'avril 2018 en présence des deux protagonistes. S'agissant de cette période, la responsable des ressources humaines, J._____, dit qu'à ce moment-là, il y avait une intention de poursuivre la collaboration avec l'intimée tout en expliquant que la décision de licencier celle-ci avait été prise avant la séance du 26 avril 2020 lors de laquelle le licenciement lui a été signifié. Or, on ne sait rien des mesures qui auraient été prises entre décembre 2017 et avril 2018 pour résorber le conflit de personnes, si ce n'est la réunion apparemment stérile du 4 avril 2018. Par ailleurs, les motifs invoqués à l'appui de la résiliation, qui n'ont pas été signifiés à l'intimée le 26 avril 2018 mais seulement dans un courrier du 17 mai 2018, sont une ambiance dégradée par la faute de l'intimée et des standards en terme d'engagement et d'efficacité non respectés, ce qui vient déjà contredire la lettre de licenciement dans laquelle il est écrit : « ... Diese Entscheid fällt uns nicht leicht, haben wir mit dir doch eine sympatische und offenen Kollegin gefunden ». Il ressort plutôt de l'ensemble des circonstances que l'appelante a privilégié une solution de facilité en décidant de se séparer d'une employée qui rencontrait des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique plutôt que d'essayer de résorber le conflit, tentatives avortées en moins d'un mois. Force est ainsi de constater que les éléments qui précèdent constituent un faisceau d'indices suffisants pour retenir que les motifs avancés par l'appelante à l'appui de la résiliation des rapports de travail qu'elle entretenait avec l'intimée ne sont pas les motifs réels pour lesquels celle-ci a été licenciée. Le licenciement doit dès lors être considéré comme abusif. L'appelante ne parvient pas à démontrer que le fait que l'intimée ait fait valoir la protection de ses droits à la personnalité en relation avec un conflit interpersonnel l'opposant à H._____ n'est pas à l'origine de son licenciement. Les griefs d'inefficacité et de perte de motivation, dans le contexte décrit ci-dessus et qui plus est en période d'incapacité partielle de travail, sont extrêmement mal venus. L'argumentaire de l'appelante est par ailleurs contradictoire et révélateur, dès lors qu'elle plaide simultanément l'absence de conflit en raison du fait qu'il y avait peu d'interactions entre H._____ et l'intimée et le fait d'avoir pris les mesures pour résorber le conflit interpersonnel dès qu'elle en a eu connaissance. Enfin, la plupart des arguments de l'appelante sont sans

incidence sur l'issue du litige. Ainsi, on ne voit pas pour quel motif le retranchement des pièces 7 et 7bis – constituant des questions formulées par le conseil de l'intimée à l'attention de ses médecins – ou l'engagement en politique de l'intimée, y compris pendant une période d'incapacité, devrait changer l'appréciation de la Cour de céans sur le caractère abusif du licenciement. Il en va de même de sa soi-disant constance dans les motifs qui ont conduit au licenciement dès lors qu'il suffit de constater qu'ils ne sont pas réels comme expliqué ci-dessus. De plus, et quand bien même cela n'a pas été retenu par les premiers juges, il faut signaler qu'à aucun moment, préalablement à l'entretien du 26 avril 2017, l'intimée ne s'est vu signifier une critique sur son engagement ou sa motivation et que, en aucun cas, elle ne pouvait s'attendre à être licenciée ce jour-là, ayant été convoquée sous le prétexte d'un entretien qui pourrait être qualifié de « follow-up ». On lui a alors remis deux documents pour signature, soit une convention de fin des rapports contractuels ou un licenciement, le tout en allemand, alors que l'appelante plaide que l'intimée ne maîtrisait pas suffisamment cette langue. Cette dernière a dû quitter les locaux le jour-même, alors qu'à ce moment-là, elle était encore partiellement en arrêt maladie. Il ressort de ce qui précède que le licenciement doit également être considéré comme abusif parce qu'il a été donné de manière abrupte.

Les moyens sont dès lors mal fondés.

5.

5.1 Dans un moyen subsidiaire, l'appelante fait valoir qu'au vu des faits de la cause et des efforts qu'elle avait entrepris, le montant de l'indemnité octroyé par les premiers juges devrait être revu à la baisse.

Le moyen n'est pas motivé et les conclusions à cet égard ne sont pas chiffrées. Ce grief est donc irrecevable. Au demeurant, l'appréciation des premiers juges à cet égard ne prête pas le flanc à la critique. Ils ont tenu compte de la durée de l'atteinte, des tentatives mises en place par l'intimée pour améliorer la situation, dont on a vu ci-dessus qu'elles n'étaient pas suffisantes, ainsi que de la situation dans laquelle

l'intimée s'est trouvée après le licenciement du fait de ne plus avoir accès à sa boîte mail sans que le nécessaire ne soit entrepris par l'appelante. Les magistrats ont également tenu compte de l'état psychique dans lequel s'était retrouvée l'intimée, lequel est attesté par deux certificats médicaux, qui n'ont certes pas la valeur probante d'une expertise indépendante mais dont il convenait de tenir compte. A cela s'ajoute encore que, même en incapacité de travail, l'intimée a fait preuve d'une motivation sans faille, expliquant vouloir continuer à assumer ses responsabilités dans les projets qu'elle avait conduits, si bien que l'atteinte induite par le licenciement en période d'incapacité paraît d'autant plus importante. Une indemnité correspondant à quatre mois de salaire n'est pas critiquable d'autant que les premiers juges disposaient d'un large pouvoir d'appréciation à cet égard.

Serait-il recevable, le moyen est mal fondé.

6.

6.1 Dans un dernier moyen, l'appelante conteste que l'intimée ait droit au bonus de 5'000 fr. lié à l'acquisition de [...] comme nouveau client. Les conditions à remplir pour y avoir droit sont clairement énoncées dans le « *Mitarbeiterhandbuch* » et ne sont pas réalisées en l'espèce. En plus il faut être soit apporteur d'affaires (« *Türoffner* ») soit avoir été impliqué dans la complète acquisition d'un nouveau client (« *Komplettakquise eines Neukunden* »). Or [...] et l'appelante étaient déjà en contact et en relation d'affaires depuis le printemps 2016 et l'intimée n'a commencé son travail qu'en août 2016. Il ressort clairement des témoignages que par rapport à [...], le concept n'a pas été élaboré par l'intimée seule, ni même qu'elle ait été apporteuse d'affaires. Enfin, l'appelante relève en substance que [...] n'est pas un client pérenne mais qu'il s'agit de préparer des « *Events* » et seule la conclusion d'un contrat de durée aurait donné droit à un bonus.

A cet égard, il ressort du témoignage de G._____, directrice marketing [...], que l'intimée l'a contactée au moment où ils recherchaient une agence de relations publiques pour ouvrir [...] en Suisse, ce qu'a

confirmé S._____ lorsqu'il a déclaré que l'intimée avait eu le premier contact. Le premier rendez-vous a eu lieu avec S._____ au seul motif que l'intimée était malade. L'intimée et son assistante étaient les contacts principaux de [...]. C'est l'intimée qui a aidé cette société pour son expansion, l'intimée effectuant l'essentiel du travail pour [...], allant aux meetings et l'informant de l'avancée. L'argument de l'appelante selon lequel [...] n'a pas conclu un contrat de durée avec elle tombe à faux au vu des déclarations de la principale intéressée. Il ressort de ce témoignage que [...] était un client important, qui a été démarché par l'intimée, et que cette dernière a assuré le contact client et la gestion des projets jusqu'à son licenciement. Au demeurant, la déclaration de S._____, faite en qualité de partie, selon laquelle l'appelante aurait eu une relation contractuelle avec [...] au printemps 2016 par le biais de [...], ne contredit pas les faits précités et ce qui a été retenu par les premiers juges, dès lors que cette déclaration a été faite à l'appui de l'allégué 95 de la réponse. En effet, par cet allégué, l'appelante a reconnu avoir travaillé avec [...] sur mandat du groupe [...], soit implicitement avec le client direct [...] et non avec [...]. Ainsi, comme l'a confirmé S._____, c'est l'intimée qui a eu le premier contact avec [...]. C'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'intimée avait droit à l'indemnité contractuelle « *Komplettakquise eines Neukunden* » sous déduction du montant déjà perçu comme « *Türoffner* », soit 3'000 fr. (5'000 fr. - 2'000 fr.). A cet égard, on peut d'ailleurs se référer au jugement entrepris, dont la Cour de céans fait sienne la motivation développée au considérant VIII (pp. 32 ss).

Le moyen est mal fondé.

7. En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement querellé confirmé.

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC).

La partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.

- II. Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Olivier Riesen, av. (pour K. _____ AG),
- Me Pierre-Xavier Luciani, av. (pour Z. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

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

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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), le 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).

La greffière :