

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 3 mars 2023

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, juge président  
M. Oulevey, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante  
Greffière : Mme Juillerat Riedi

\*\*\*\*\*

**Art. 336 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **J.\_\_\_\_\_**, à [...],  
demanderesse, contre le jugement rendu le 5 avril 2022 par le Tribunal de  
prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la  
cause divisant l'appelante d'avec la **COMMUNE DE F.\_\_\_\_\_**, à [...],  
défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 5 avril 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : les premiers juges ou le Tribunal) a rejeté la demande formée par J.\_\_\_\_\_ le 2 février 2021 à l'encontre de la Commune de F.\_\_\_\_\_ (I), a dit que J.\_\_\_\_\_ était débitrice de la Commune de F.\_\_\_\_\_ d'un montant de 3'000 fr. à titre de dépens (II), a rendu le jugement sans frais judiciaires (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont retenu que le licenciement n'était pas abusif. D'abord, s'agissant de la manière de licencier J.\_\_\_\_\_, ils ont considéré que la libération de celle-ci de l'obligation de travailler dès le jour où son contrat avait été résilié n'était pas une mesure stigmatisante, susceptible de porter atteinte à sa personnalité, dès lors que la libération de l'obligation de travailler constituait la norme au sein de la commune. Par ailleurs, le Tribunal a tenu compte des données personnelles sensibles auxquelles l'employée avait accès en sa qualité de préposée au contrôle des habitants. Quant à la signification de la résiliation au domicile de J.\_\_\_\_\_ et la récupération de ses clés, les premiers juges ont relevé que l'intéressée avait refusé de se rendre en salle de Municipalité pour l'entretien qui lui avait été fixé et que l'intimée souhaitait l'informer oralement de son licenciement afin d'éviter qu'elle ne l'apprenne par le biais de la lettre recommandée qui avait été envoyée le même jour. De plus, la Commune de F.\_\_\_\_\_ souhaitait récupérer les clés compte tenu des données sensibles auxquelles l'employée avait accès. Partant, le Tribunal n'a pas considéré que la manière dont le licenciement avait été donné portait atteinte à la personnalité de J.\_\_\_\_\_.

Concernant le motif du congé, dont J.\_\_\_\_\_ prétend qu'il est abusif car il serait lié à ses remarques sur certains points de droit, les premiers juges ont estimé que les relations entre les parties apparaissaient pour le moins difficiles et que la communication était

particulièrement ardue et stérile, ce qui nuisait au bon déroulement du travail. L'employeur ayant fait le choix de résilier le contrat de J. \_\_\_\_\_ afin de préserver une bonne entente au sein de l'un de ses services, pareille décision ne serait pas abusive.

Cela étant, la prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif a été rejetée.

**B.** Par acte du 13 mai 2022, J. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant à sa réforme en ce sens que sa demande soit admise, que la Commune de F. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) soit sa débitrice de la somme de 27'847 fr. 80 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2019 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et qu'elle lui doive des dépens.

Par courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2022, la juge déléguée a informé les parties que la cause était gardée à juger, avec la précision qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écriture et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

**1.** Par contrat écrit daté du 14 janvier 2013, l'appelante a été engagée par l'intimée en qualité de préposée au contrôle des habitants et secrétaire polyvalente à plein temps pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> février 2013. Son salaire annuel brut s'élevait à 75'772 fr. 85, treizième salaire compris.

**2.** Dès 2013, l'appelante a rencontré de nombreuses difficultés avec une de ses collègues, Mme X. \_\_\_\_\_. Ce contentieux a pris fin au licenciement de cette dernière, en novembre 2017.

I. \_\_\_\_\_ a été employé par l'intimée de décembre 1986 à août 2013 et a ainsi travaillé avec Mme X. \_\_\_\_\_ et l'appelante. Lors de

son audition en qualité de témoin, il a déclaré que « de son temps, cela se passait bien ». Il avait entendu parler de fausses accusations portées par Mme X.\_\_\_\_\_ sur l'appelante, mais n'était plus là et ne pouvait pas en parler. Quant au témoin N.\_\_\_\_\_, employé par l'intimée du 1<sup>er</sup> juillet 2003 au 1<sup>er</sup> mars 2015, il a expliqué que l'appelante s'entendait bien avec Mme N.\_\_\_\_\_ au début et que l'appelante avait eu à souffrir du comportement de Mme X.\_\_\_\_\_ plus tard. Il avait alerté la commune des agissements de cette dernière, fin 2014/début 2015, qui faisait courir de fausses accusations.

**3.** Un deuxième incident est survenu en janvier 2019 lorsque l'appelante a contesté la méthode de gestion des courriers destiné au greffe municipal au sein de la commune. Elle considérait qu'en le faisant transiter par le secrétariat municipal, l'intimée violait les dispositions relatives à la protection des données. Elle a abordé cette problématique avec M.\_\_\_\_\_, municipal de police, et R.\_\_\_\_\_, chef de service. Ils ont approuvé la façon de procéder de la commune, la considérant conforme aux dispositions sur la confidentialité.

En date du 22 janvier 2019, l'appelante a adressé un courrier électronique au Service de la population de l'Etat de Vaud (ci-après : le SPOP) afin de se plaindre des dispositions de la Municipalité concernant la gestion du courrier.

Lorsqu'ils ont eu connaissance de ce courrier électronique, les représentants de l'intimée ont convoqué l'appelante pour un entretien le 30 janvier 2019, auquel ont participé M.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines. A cette occasion, M.\_\_\_\_\_ a notamment reproché à l'appelante d'avoir contourné sa hiérarchie en envoyant un tel courriel, manqué de loyauté envers son employeur et dépassé son champ de compétence. L'appelante a alors indiqué avoir agi spontanément et sur le coup de l'impulsivité, a admis qu'elle aurait dû en référer à son supérieur hiérarchique avant d'agir, a promis de ne plus agir de la sorte et de respecter sa hiérarchie dans l'avenir et s'est excusée de

ce malheureux accident, comme cela ressort de la note de service résultant de l'entretien du 30 janvier 2019 (cf. pièce 101 du Bordereau du 29 avril 2021). M. \_\_\_\_\_ l'a alors informée que cette discussion allait être transmise en séance de Municipalité et qu'une décision concernant un éventuel avertissement pourrait être prise.

**4.** Début août 2019, l'appelante a refusé d'authentifier la signature d'un administré au motif que le contrôle des habitants n'était pas compétent pour cette tâche. A la suite de ce refus, l'administré s'est adressé à R. \_\_\_\_\_, qui a procédé à l'authentification demandée. Entendu en qualité de témoin, ce dernier a déclaré qu'il s'était au préalable assuré auprès d'un notaire qu'il pouvait procéder de la sorte en sa qualité de fonctionnaire d'une police administrative, que cette information était toutefois erronée et qu'il avait alors recontacté l'administré pour lui expliquer l'erreur.

L'appelante, désavouée à tort par son chef de service, a dénoncé le comportement de ce dernier au Greffe municipal.

**5.** L'appelante a rencontré certaines difficultés lors de la formation d'un collègue, D. \_\_\_\_\_, assistant de sécurité publique. V. \_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a notamment déclaré que ce dernier l'avait contactée au motif qu'il se sentait stressé et qu'il avait mal vécu cette période de formation. Selon l'appelante, la formation de D. \_\_\_\_\_ était une tâche compliquée, car ce dernier n'était pas fait pour les tâches administratives et n'était pas suffisamment présent au contrôle des habitants afin d'être formé, le chef de Service attribuant à l'intéressé trop de tâches d'assistant de sécurité publique à l'extérieur des locaux.

**6.** Dans une note de service du 6 août 2019, il a été indiqué ce qui suit (pièce 103 du Bordereau du 29 avril 2021) :

**« Manquements soulevés le 6 août 2019 :**

Refus de formation/sabotage de la formation de D.\_\_\_\_\_, ASP - manque de respect de sa hiérarchie :

- R.\_\_\_\_\_, chef du service, informe les ressources humaines (RH) que J.\_\_\_\_\_ refuse de former D.\_\_\_\_\_, ASP en charge de son remplacement : attitude désagréable, pression et stress négatif lorsqu'elle donne la formation □ elle part discuter avec une collègue en laissant D.\_\_\_\_\_ se débrouiller seul face aux personnes qui arrivent. Ensuite lorsque sur demande de R.\_\_\_\_\_ elle reste près de D.\_\_\_\_\_, elle a une attitude désagréable et contreproductive : bras croisés « débrouille-toi » - « il doit apprendre, regardez avec lui, je ne suis pas là », tapote des doigts sur la table, met la pression etc. Cela donne de plus une mauvaise image vis-à-vis des citoyens.
  - Elle indique dans un premier temps que D.\_\_\_\_\_ a tous les accès au système, il apparaît ensuite qu'il ne les a pas. Elle fait de la rétention car elle est contre le fait que D.\_\_\_\_\_ puisse intervenir dans le système.
  - Mardi matin 6 août elle « accuse » D.\_\_\_\_\_ d'avoir fait une erreur de caisse la veille, en sous-entendant qu'il n'est pas possible de lui faire confiance. En fin de matinée, elle avoue avoir commis elle-même cette erreur.
  - De plus, elle a téléphoné au greffe pour « dénoncer » R.\_\_\_\_\_ pour une erreur qu'il aurait commise (authentification d'une signature), en demandant que cette erreur soit remontée à la hiérarchie (« si moi j'avais fait cette erreur, j'aurais reçu un avertissement, cette erreur doit être remontée ») □ manque de loyauté envers son Chef direct, au lieu de lui demander/parler. Cela est inadmissible.
- R.\_\_\_\_\_ discute avec J.\_\_\_\_\_ le jour même, elle minimise/nie le téléphone et son attitude. Il donne un feed-back de cet entretien à V.\_\_\_\_\_, responsable des RH.

V.\_\_\_\_\_ discute ensuite avec D.\_\_\_\_\_, qui dit avoir été touché/blessé par cette attitude, avoir la boule au ventre, avoir mal dormi, ne plus se sentir à l'aise avec le contrôle des habitants.

[...] »

**7.** A la suite des événements précités, l'intimée a convoqué l'appelante le 7 août 2019 pour un entretien afin de l'entendre sur les récents événements qui lui étaient reprochés. Cet entretien a donné lieu à une note de service (cf. pièce 104 du Bordereau du 29 avril 2021). A son issue, M.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_ ont décidé de licencier l'appelante, considérant que le comportement de cette dernière demeurait conflictuel, déloyal et irrespectueux envers son supérieur hiérarchique. Le licenciement leur a paru comme la seule solution judicieuse.

**8.** Le 13 août 2019 en fin de journée, l'appelante a été convoquée par V.\_\_\_\_\_ en salle de Municipalité pour un entretien au cours duquel M.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_, avaient l'intention de lui notifier son licenciement. Une lettre recommandée le confirmant avait déjà été envoyée à l'appelante et se référait à cet entretien.

L'appelante, alors occupée par une administrée et ne souhaitant pas laisser D.\_\_\_\_\_ seul, a indiqué ne pas pouvoir s'y rendre. Elle a réitéré son refus de se rendre à la salle de Municipalité à l'issue de son entretien avec l'administrée. Elle a également refusé la proposition de R.\_\_\_\_\_ de l'accompagner, puis a finalement quitté les bureaux de la commune, en déposant sur le bureau de R.\_\_\_\_\_ un certificat de travail attestant d'une incapacité de travail ayant débuté plusieurs jours auparavant. Lors de son audition en qualité de témoin, M.\_\_\_\_\_ a déclaré que R.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_ et lui-même en étaient restés bouche bée, ce d'autant plus que l'administrée était présente, D.\_\_\_\_\_ étant en train de s'en occuper.

A la suite du refus de l'appelante de participer à cette séance, M.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_ se sont rendus chez l'appelante afin de lui signifier oralement la résiliation de son contrat de travail. Ils l'ont

également informée de sa libération de l'obligation de travailler et ont réclamé la restitution de son badge et de ses clés. Selon le témoin M.\_\_\_\_\_, la décision de se rendre au domicile de l'appelante a été prise dans un souci de sécurité, car celle-ci disposait encore des clés et des accès informatiques. Lors de son audition, il a notamment fait part de sa crainte qu'elle accède aux données informatiques et les altère. Le témoin V.\_\_\_\_\_ a, quant à elle, mentionné la nécessité d'informer l'appelante de la décision de son licenciement, avant la réception du courrier recommandé, de la libérer de l'obligation de travailler et de reprendre les clés, le plus rapidement possible.

Dans le courrier recommandé adressé le même jour à l'appelante, l'intimée a confirmé la décision de licenciement et la libération de l'obligation de travailler. Elle a justifié sa décision en indiquant ce qui suit :

« Malgré les diverses démarches que nous avons entreprises (entretiens, avertissement), force est de constater que vos agissements et votre attitude à l'égard de votre hiérarchie vont à l'encontre de ce nous pouvons raisonnablement tolérer de la part de nos employés. »

**9.** Par courrier recommandé du 26 septembre 2019, l'appelante a contesté la manière dont le licenciement avait été présenté dans le courrier du 16 août susmentionné et a demandé les motifs de son licenciement.

Le 25 octobre 2019, la compagnie d'assurance [...], agissant pour le compte de l'appelante, a notamment fait opposition au congé, en faisant valoir que celui-ci était abusif.

**10.** Par courrier recommandé du 18 mars 2020, l'appelante, sous la plume de son conseil, a réitéré son opposition au licenciement, le considérant comme abusif.

**11.** A la suite de l'échec de la conciliation le 2 novembre 2020, l'appelante a ouvert action contre l'intimée par demande du 2 février 2021, en concluant en substance, avec suite de dépens, à ce que celle-ci soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 27'847 fr. 80, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Dans sa réponse du 28 avril 2021, l'intimée a conclu, avec suite de dépens, au rejet intégral de la demande.

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'appelante a déposé une réplique, en confirmant ses conclusions.

Le 30 septembre 2021, l'intimée a déposé une duplique.

L'appelante a encore déposé des déterminations le 15 octobre 2021.

**12.** Une première audience de jugement s'est tenue le 6 janvier 2022. Dans ce cadre, les parties se sont présentées, assistées de leurs conseils respectifs. Les témoins R.\_\_\_\_\_, M.\_\_\_\_\_, V.\_\_\_\_\_, ainsi que I.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_, anciens employés de l'intimée, ont été entendus.

Une seconde audience de jugement s'est tenue le 10 mars 2022 toujours en présence des parties, assistées de leurs conseils respectifs. Lors de cette audience, le témoin A.\_\_\_\_\_, ancien employé de l'intimée, ainsi que les parties – soit [...], syndic, pour l'intimée –, ont été entendus.

**13.** a) Il est ressorti de l'instruction que l'appelante a une forte personnalité. A son sujet, R.\_\_\_\_\_ a évoqué une personne qui avait un caractère fort et ne se laissait pas marcher dessus. A.\_\_\_\_\_ a indiqué que l'appelante était quelqu'un qui avait du tempérament, tout en précisant qu'il avait uniquement ressenti ce comportement lors des

moments conflictuels, mais pas avec les usagers. N.\_\_\_\_\_ a également décrit l'appelante comme une personne qui a du caractère, qui ne se laissait pas marcher sur les pieds, mais tout en précisant qu'elle était très agréable, même avec les administrés.

**b)** Les relations entre l'appelante et la secrétaire municipale étaient compliquées, de même qu'entre l'appelante et son chef de service R.\_\_\_\_\_. À ce sujet, l'appelante semblait sincèrement penser – pourtant à tort – que les relations avec ce dernier étaient bonnes. R.\_\_\_\_\_ considérait son employée comme déloyale et peu digne de confiance, alors même qu'il ne semblait pas avoir le courage d'aborder ces points avec elle, se contentant de faire part de ses griefs à sa propre hiérarchie sans essayer de régler ce problème dans son propre service.

## **En droit :**

### **1.**

**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 causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il 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** 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.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd. 2019, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

**2.2** La procédure simplifiée est applicable et le tribunal établit les faits d'office notamment dans tous les litiges patrimoniaux portant sur un contrat de travail et dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 et 247 al. 2 CPC), comme en l'espèce.

### **3.**

**3.1** L'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer le licenciement comme abusif.

**3.2** Le Code des obligations est applicable en tant que droit cantonal supplétif en vertu du renvoi de l'art. 1 du Règlement du personnel communal de la commune de F.\_\_\_\_\_.

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2).

En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4 ; TF 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF

4A\_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A 447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A 408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2).

**3.3** En l'espèce, l'appelante soulève plusieurs griefs à l'encontre du jugement querellé en lien avec le caractère abusif de son licenciement. Il y a lieu de les traiter successivement.

**3.3.1** L'appelante reproche d'abord aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des difficultés qu'elle avait rencontrées avec son ancienne collègue Mme X.\_\_\_\_\_, contentieux ayant pris fin en novembre 2017 suite au licenciement de la précitée. Selon elle, l'intimée avait gravement failli à son devoir de protection d'une employée en n'entreprenant rien pour résoudre le conflit.

L'appelante se réfère aux déclarations des témoins I.\_\_\_\_\_  
et N.\_\_\_\_\_. Il ressort du témoignage du premier cité - employé par l'intimée de décembre 1986 à août 2013 - que celui-ci avait travaillé avec Mme X.\_\_\_\_\_ et que « de son temps, cela se passait bien ». Le témoin a rapporté avoir entendu parler de fausses accusations portées par Mme X.\_\_\_\_\_ sur l'appelante mais qu'il n'était plus là et qu'il ne pouvait pas en parler. Rien ne peut donc être déduit des déclarations de ce témoin. Quant au témoin N.\_\_\_\_\_, il a expliqué que l'appelante s'entendait bien avec Mme X.\_\_\_\_\_ au début et que l'appelante avait eu à souffrir du comportement de Mme X.\_\_\_\_\_ plus tard. Le témoin avait alerté la commune des agissements de cette dame, fin 2014/début 2015, qui faisait courir de fausses accusations. Si le témoin a confirmé que l'appelante avait souffert du comportement de Mme X.\_\_\_\_\_, aucun lien avec le licenciement litigieux n'a été relevé. D'ailleurs, l'appelante n'explique pas non plus en quoi les problèmes rencontrés avec Mme X.\_\_\_\_\_ seraient liés à son congé. Avec les premiers juges, il convient de relever que les difficultés rencontrées avec Mme X.\_\_\_\_\_ ont pris fin après le licenciement de celle-ci en novembre 2017. Le congé litigieux date, quant à lui, d'août 2019. Aucune corrélation ne peut être trouvée entre le contentieux ayant opposé l'appelante à son ancienne collègue et la décision de l'intimée de licencier l'appelante. Cela étant, l'on ne saurait

reprocher aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des difficultés relationnelles entre l'appelante et Mme X.\_\_\_\_\_ dans le contexte du licenciement, seul litigieux dans la présente procédure.

**3.3.2** L'appelante revient ensuite sur l'incident de janvier 2019, lors duquel elle avait envoyé un courriel au chef du SPOP au sujet d'un problème de confidentialité dans la gestion des courriers destinés au greffe municipal. L'appelante soutient que cette démarche avait été « bien accueillie par le canton ». Tel n'a cependant pas été prouvé en procédure, de sorte qu'on ignore si l'intervention de l'appelante était justifiée et si le SPOP lui a donné raison. Dans tous les cas, l'appelante a elle-même reconnu avoir agi sous le coup de l'impulsivité et s'être rendu compte qu'elle aurait dû en référer à son chef avant d'agir, promettant par ailleurs de ne plus agir de la sorte et de respecter sa hiérarchie dans l'avenir et s'excusant de ce malheureux accident (cf. ch. 3 des faits exposés ci-avant). Cet événement a été suivi d'un avertissement formel de la Municipalité quelques jours plus tard, le 5 février 2019, démontrant que l'intimée s'était sentie trahie par le comportement de l'appelante.

**3.3.3** L'appelante revient encore sur l'incident d'août 2019 en lien avec le refus d'authentifier la signature d'un administré et la dénonciation du comportement de son supérieur, qui avait lui-même procédé, à tort, à l'authentification, auprès du Greffe municipal. L'appelante soutient, sans référence quelconque au dossier, que cet événement aurait engendré des tensions avec son chef de service qui se serait senti bafoué et attaqué dans son autorité. Par ailleurs, contrairement à ce que prétend l'appelante, les premiers juges ne lui ont pas reproché d'avoir refusé d'accomplir un acte ne relevant pas de sa compétence.

Il ressort en revanche du dossier que l'appelante avait téléphoné au greffe pour « dénoncer » R.\_\_\_\_\_ pour cette erreur, en utilisant ces termes : « si moi j'avais fait cette erreur, j'aurais reçu un avertissement, cette erreur doit être remontée ». La note de service relève un manque de loyauté envers son supérieur, au lieu d'en discuter avec lui (cf. ch. 4 des faits exposés ci-avant). Rien ne figure au dossier sur les

suites données à cette dénonciation, en particulier si R.\_\_\_\_\_ a été sanctionné.

Il apparaîtrait en revanche que, alors même que l'appelante avait indiqué quelques mois plus tôt regretter d'avoir agi sans en référer préalablement à sa hiérarchie, elle a à nouveau agi de manière à rompre le lien de confiance qui la liait à son supérieur direct.

**3.3.4** L'appelante mentionne encore les difficultés rencontrées dans le cadre de la formation de D.\_\_\_\_\_. Elle soutient que ces difficultés relèveraient d'une « gestion chaotique de la part des responsables de l'administration communale ». Il ressort cependant de l'instruction que le prénommé se sentait stressé et avait mal vécu la période de formation. Les problèmes liés à la formation dispensée par l'appelante ressortent également de la note de service du 6 août 2019 (cf. ch. 6 des faits exposés ci-avant), qui révèle une « attitude désagréable, pression et stress négatif lorsqu'elle donne la formation », D.\_\_\_\_\_ ayant déclaré avoir été touché/blessé par cette attitude, avoir la boule au ventre, avoir mal dormi, ne plus se sentir à l'aise avec le contrôle des habitants. Le jugement retient par ailleurs que, selon l'appelante, la formation de D.\_\_\_\_\_ était une tâche compliquée, car ce dernier n'était pas fait pour les tâches administratives et n'était pas suffisamment présent au contrôle des habitants afin d'être formé. Il apparaîtrait ainsi que la formation de D.\_\_\_\_\_ a effectivement posé des difficultés et que celui-ci s'en est plaint à l'intimée. Le fait que cette formation ne se soit pas bien déroulée doit être prise en compte dans le cadre de l'appréciation des motifs du congé. Ainsi, à la rupture du lien de confiance liée aux dénonciations susmentionnées, se sont ajoutés les problèmes dans la manière de former D.\_\_\_\_\_.

Le tempérament de l'appelante a été relevé par plusieurs témoins (« caractère fort » de l'appelante, « qui ne se laisse pas marcher dessus » et « qui a du tempérament ») et son impulsivité a été reconnue par ses soins (cf. ch. 3 des faits exposés ci-avant). Ils ont de surcroît été confirmés par le refus catégorique de l'appelante de se présenter à la

séance du 13 août 2019, qui avait pour but de lui notifier son licenciement. Par son attitude, l'appelante n'a pas hésité à faire fi des instructions de son employeur, allant jusqu'à sortir du bureau par la porte de derrière après avoir lancé son certificat médical sur le bureau de M. R.\_\_\_\_\_. Il est relevé encore que cet épisode s'est déroulé alors que l'appelante s'occupait d'un administré aux côtés de D.\_\_\_\_\_ et qu'elle les a subitement quittés pour s'en aller. L'appelante soutient, sans se référer au dossier, qu'elle n'avait pas eu la force de se rendre à cette séance dans la crainte de revivre les séances où on allait lui faire des reproches et lui demander de faire des efforts sous peine de perdre son emploi. Il ressort cependant des témoignages de M.\_\_\_\_\_ et de R.\_\_\_\_\_ que l'appelante savait que l'entretien allait porter sur son licenciement.

**3.3.5** L'appelante revient encore sur la notification du licenciement intervenue à son domicile, à la suite de son refus de se présenter à la séance dans les locaux de l'intimée. Elle prétend que le fait de libérer immédiatement l'employée de son obligation de travailler et de se rendre à son domicile pour lui signifier le licenciement avait pour finalité de mettre l'intéressée à l'écart. De plus, la restitution des clés avec interdiction d'accéder aux locaux était de nature à faire naître chez les autres employés le soupçon que le licenciement reposait sur des motifs graves.

S'agissant du licenciement prononcé au domicile de l'appelante, il fait suite au refus de l'appelante de se rendre à la séance à laquelle elle avait été convoquée dans les locaux de l'intimée. L'appelante ne saurait dès lors se plaindre d'une situation qu'elle a elle-même provoquée. Quant à la libération de l'obligation de travailler, les premiers juges ont retenu – et cet aspect n'est pas remis en cause par l'appelante – qu'elle correspondait à la pratique générale de l'intimée. L'on ne saurait suivre l'appelante lorsqu'elle prétend que cette libération avait pour but de la mettre à l'écart. Enfin, la restitution immédiate des clés imposée par l'intimée a été expliquée par l'existence de données sensibles des administrés et la nécessité d'éviter que l'appelante puisse encore y avoir

accès alors même qu'elle était libérée de l'obligation de travailler. L'appelante ne conteste pas l'existence de données sensibles, mais argumente que rien ne permettait de penser qu'elle aurait pu se venger sur le système informatique de la commune. Compte tenu du tempérament et des attitudes parfois impulsives de l'appelante, voire de son refus d'obtempérer, l'intimée pouvait légitimement restreindre l'accès de ses locaux à l'appelante. Dans tous les cas, l'appelante ayant été en incapacité de travail dès le jour du licenciement (et même avant), elle n'était pas censée se présenter à nouveau dans les locaux de l'intimée, de sorte que la restitution des clés n'a eu, de fait, aucune incidence sur son accès aux locaux. En définitive, aucune de ces situations n'a pour conséquence de rendre le licenciement abusif.

**3.3.6** L'appelante critique l'appréciation des preuves par les premiers juges, relevant que tous les témoins entendus étaient ou sont des collaborateurs de l'intimée, que le syndic et la secrétaire générale de la commune se trouvaient dans la salle lors des auditions et que certaines personnes appelées à témoigner avaient écrit au Tribunal pour en être dispensés, se sentant mal à l'aise dans ce rôle. A ces critiques, il faut opposer que, dans les litiges de droit du travail, les témoins s'avèrent le plus souvent être d'autres collaborateurs de l'employeur. Cela n'empêche pas le juge de tenir leurs déclarations pour probante lorsque, comme en l'espèce, elles sont concordantes. A cela s'ajoute que d'autres moyens de preuve, à savoir l'avertissement du 5 février 2019 ainsi que plusieurs notes de service, font aussi état des difficultés rencontrées avec l'appelante et rapportées par les témoins. Rien ne permet donc de considérer que les premiers juges auraient dû s'écarter des déclarations des témoins entendus.

**3.3.7** L'appelante critique enfin le motif de congé retenu par les premiers juges, à savoir les relations difficiles entre l'appelante et sa hiérarchie ainsi que la communication stérile et ardue, nuisant au bon déroulement du travail. Les premiers juges ont relevé la mauvaise entente entre l'appelante et la secrétaire municipale et, dans une moindre mesure, avec son chef de service et la personne qu'elle devait former. Selon

l'appelante, rien dans l'instruction n'a permis d'établir que le bon déroulement du travail avait été entravé. Cela est faux, puisque les difficultés de formation de D.\_\_\_\_\_ et le ressenti négatif de celui-ci ont été démontrés, tout comme le sentiment de déloyauté éprouvé par l'intimée suite aux dénonciations de l'appelante, à l'insu de sa hiérarchie. Ces éléments ont été portés à la connaissance de l'appelante, qui a pu plusieurs fois se positionner, dans le respect de son droit d'être entendue. Il ressort notamment de la dernière audition de l'appelante, le 7 août 2019, qu'un manque de respect persistant envers son chef lui est reproché, de même que sa manière de former D.\_\_\_\_\_, sujets qui ont été tous deux abordés. Il en découle que les premiers juges pouvaient à bon droit considérer que le comportement de l'appelante nuisait au bon déroulement du travail et que le congé a été motivé par ces faits. Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne décèle aucun abus dans la résiliation du contrat. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont rejeté la prétention de l'appelante en versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

**4.** Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté et le jugement confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'une procédure de droit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, car l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'acte d'appel.

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.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Paul-Arthur Treyvaud (pour J. \_\_\_\_\_),
- Me Jean-Daniel Théraulaz (pour la Commune de F. \_\_\_\_\_)

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

- M. le vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 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 public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 2 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 :