

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 17 avril 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Hack et Mme Elkaim, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 308 al. 1, 310 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **A._____SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 17 juin 2024 par le Tribunal de
prud'hommes de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec
Z._____, à [...], demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal
cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 juin 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis la requête déposée le 13 septembre 2022 par Z._____ (I), a dit qu'A._____SA était débitrice et devait paiement immédiat à Z._____ d'un montant net de 16'510 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2021 à titre d'indemnité pour licenciement abusif (II), d'un montant net de 1'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 13 avril 2022 à titre de remboursement de frais médicaux (III) et d'un montant brut de 4'612 fr. 35 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2021 à titre de perte salariale résultant de son incapacité de travail (IV), a arrêté à 4'000 fr. les dépens mis à la charge d'A._____SA (V), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En droit, les premiers juges ont retenu que Z._____, employée auprès de la société A._____SA - dont F.V._____ était l'administrateur unique -, avait été amenée à exécuter des tâches pour la société N._____SA, dont F.V._____ était également l'administrateur unique et son épouse G.V._____ la directrice. Sur la base des témoignages, les premiers juges ont considéré que Z._____ avait subi des pressions de la part de G.V._____, que N._____SA se trouvait régulièrement en manque de personnel causé par des départs et des licenciements et que cela avait amené à une importante surcharge de travail. Z._____ avait fait part de ses problèmes à ses supérieurs, mais ni E._____, courtier en assurances auprès d'A._____SA, ni surtout F.V._____ n'avaient pris de mesures pour améliorer la situation, protéger la santé de Z._____ et la décharger de son stress. La seule décision prise, de la faire travailler uniquement pour N._____SA, n'avait été accompagnée d'aucune mesure, alors que les supérieurs de Z._____ ne pouvaient pas ignorer que la direction de G.V._____ était en grande partie la source des difficultés rencontrées par leur employée. A._____SA avait donc failli à son devoir de protéger la personnalité de la travailleuse et l'atteinte à la santé dont celle-ci avait souffert était la

conséquence de ce manquement. Dès lors que l'atteinte à la santé avait été causée par l'employeur, l'incapacité de travail ne constituait pas un motif de congé digne de protection et le congé était abusif.

B. Par acte du 16 juillet 2024, A. _____ SA (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement et a conclu, avec suite de frais et dépens, à sa réforme, en ce sens que la demande de Z. _____ (ci-après : l'intimée) soit rejetée. Subsidiairement, l'appelante a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour que ceux-ci procèdent dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer une réponse.

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

1. **a)** L'appelante, A. _____ SA, sise à [...], est active dans l'étude, le conseil, la réalisation et le courtage en assurances, en économie, en opérations commerciales, immobilières et financières. [...] en est l'administrateur, avec signature individuelle.

b) N. _____ SA, sise à [...], est active dans la vente de produits d'assurance. La directrice de cette société, [...], est l'épouse de F.V. _____. Ce dernier est également administrateur de N. _____ SA.

2. **a)** Par contrat de travail signé le 14 août 2017, l'intimée a été engagée par l'appelante en qualité d'employée de commerce et gestionnaire de souscription en assurance à un taux de 100%, pour une entrée en fonction au 1^{er} septembre 2017 et un salaire mensuel brut de 6'500 fr., 13^e compris.

S'agissant de la « nature de l'activité [...] du collaborateur », le chiffre 2.1 du contrat stipule notamment ce qui suit :

« L'employeur engage le collaborateur en qualité d'employée de commerce et gestionnaire de souscription en assurances.

Le collaborateur est chargé d'épauler en interne les conseillers dans l'établissement et le suivi des dossiers d'assurances de nos clients, de gérer le portefeuille des assurés pour les renouvellements des polices, de l'établissement de l'offre en général mais plus particulièrement d'offres d'assurance vie et non-vie, du contrôle et de l'enregistrement des demandes d'admission et des propositions d'assurances, de travaux de secrétariat, de correspondance, de classement et de saisie informatique.

Il peut aussi être amené à assumer la responsabilité de la réception des appels téléphoniques. Il pourrait aussi s'occuper du contrôle et des corrections du commissionnement des affaires réalisées.

Le collaborateur peut également être amené à exécuter d'autres tâches en relations avec les activités de l'entreprise telle que le département de planifications financières d'[...] et des sociétés appartenant aux mêmes actionnaires. ».

b) A compter du 1^{er} août 2019, l'intimée a réduit son taux d'activité à 80% pour un salaire mensuel brut de 5'503 fr., 13^e compris.

3. a) En automne 2017, à une date qui n'a pas pu être déterminée avec précision, l'intimée a été transférée auprès de N. _____ SA. Les témoins et F.V. _____ ont expliqué que cette entreprise était en manque de personnel à la suite de licenciements ou de départs volontaires - ceux-ci s'étant élevés à huit en l'espace d'un an -, de sorte qu'un important retard s'était accumulé, ce qui avait nécessité l'intervention de l'intimée. De nombreux départs étaient liés à des dépressions causées par les pressions quotidiennes subies sur le lieu de travail, les employés ayant « craqué ».

b) L'intimée est retournée travailler chez A. _____ SA en décembre 2017 selon elle, la date n'ayant pas pu être établie avec certitude, puis aurait de nouveau été affectée chez N. _____ SA dès le mois de février 2018 jusqu'en mai 2018 environ. Les témoins n'ont pas pu confirmer ces dates, mais il est établi que pendant toute cette période, l'intimée a régulièrement effectué des allers-retours entre les deux entreprises car elle était souvent appelée en renfort chez N. _____ SA, le témoin T. _____ estimant qu'elle « dépannait » chez N. _____ SA en tous cas une à deux matinées par semaine. Les témoins [...] ont relevé que, même quand elle travaillait dans les locaux de l'appelante, l'intimée

continuait à effectuer des tâches pour N._____SA et était parfois sollicitée pour expliquer comment y réaliser certaines opérations.

c) Auprès de N._____SA, l'intimée devait notamment effectuer des tâches administratives et y a formé de nouveaux collaborateurs, y compris G.V._____. Selon le témoignage de S._____, l'intimée insistait pour avoir un cahier des charges précis, si bien qu'une réunion a été organisée entre F.V._____, G.V._____ et l'ensemble des collaborateurs « pour faire un cahier des charges précis pour chaque employé », mais ce « fonctionnement a duré une semaine, cela n'allait pas et on a recommencé comme avant ».

d) La témoin D._____ a expliqué que le fonctionnement et les règles chez N._____SA étaient différentes de celles chez l'appelante. Elle a relaté également que « lorsque Mme G.V._____ a pris la direction de [N._____SA], elle a remis les choses en place et elle a mis un cadre qui manquait et certaines personnes ne l'ont pas accepté. Mme Z._____ ne l'a pas accepté. ». Selon elle, l'intimée n'exécutait pas bien son travail, commettait des erreurs qu'elle devait ensuite corriger et n'acceptait pas les remarques qui lui étaient faites. La témoin a relevé qu'elle-même ne s'était pas plu chez N._____SA. S._____ a relevé que l'intimée « rouspétait pour le courrier et la gestion des tâches » auprès de N._____SA et qu'elle « faisait du bon travail si elle avait envie, mais elle n'avait pas envie de travailler chez N._____SA ».

e) Les témoins ont confirmé qu'il y avait énormément de travail chez N._____SA et que tous les employés étaient sous pression. Le témoin [...] a confirmé que l'intimée était en surcharge de travail, tout comme le reste de l'équipe. L._____ a également relaté une surcharge de travail au sein de N._____SA. S._____ a précisé que la charge de travail était plus importante chez N._____SA qu'auprès de l'appelante.

f) Selon les dires de l'intimée, l'ambiance qui régnait au sein de N._____SA était malsaine, notamment à cause de l'attitude de G.V._____ et des nombreux départs et licenciements intervenus durant

le temps où elle y travaillait. L'intimée a indiqué que G.V._____ la rabaisait devant ses collègues et lui faisait subir des pressions particulières, qui s'étaient empirées avec le temps. D'après l'intimée, G.V._____ la critiquait derrière son dos, lui donnait de plus en plus de travail malgré la surcharge existante et était constamment « sur son dos ».

Les témoins entendus en cours d'instruction ont confirmé l'existence de pressions exercées par G.V._____ sur les employés de N._____SA et des difficultés liées à sa gestion de l'entreprise. T._____ a rapporté des critiques et une pression exercée sur les employés par G.V._____. Il s'est souvenu avoir vu l'intimée quitter le bureau de celle-ci en pleurs. Pour T._____, l'ambiance était mauvaise, Mme G.V._____ critiquait ses employés, en qui elle n'avait pas confiance, et il trouvait son comportement oppressant et inadéquat. O._____ a relaté une ambiance « délétère », des remarques constantes de la part de G.V._____ et une « peur au ventre » au moment d'arriver sur le lieu de travail. Il a également évoqué des exigences de productivité irréalistes. [...], apprenti chez N._____SA, a qualifié de « jour et la nuit » la différence d'ambiance dans les locaux de l'intimée et auprès de N._____SA. D._____ a relevé qu'elle ne s'était pas plu chez N._____SA car il y avait trop de personnes et trop de bruit, ce qui l'empêchait de se concentrer et qu'elle avait demandé à récupérer sa place auprès de l'appelante. Elle a déclaré y avoir été malheureuse et a relaté une altercation avec G.V._____ au sujet de ses horaires, reprochant en particulier à celle-ci d'être exigeante avec ses employés. Elle a qualifié son poste chez l'appelante de « place en or » en comparaison de N._____SA et a ajouté qu'elle imaginait bien que l'intimée ait souhaité y rester plutôt que d'être affectée à cette dernière. L._____ a relaté avoir rencontré des problèmes liés à l'attitude de G.V._____ envers ses employés, estimant que la « pression énorme » qu'elle leur faisait subir était le « problème principal ». Lors de son audition, elle n'a d'ailleurs pas pu retenir ses larmes lorsqu'elle a évoqué ses rapports de travail avec G.V._____, exprimant que « de toute [sa] carrière, [elle] ne [s'est] jamais fait ramasser de cette façon », qu'il était impossible de travailler avec G.V._____ qui n'était jamais satisfaite du

travail de ses employés. Elle a qualifié de « néfaste » l'ambiance de travail au sein de cette société. Elle a précisé que F.V. _____ était au courant des difficultés rencontrées par les employés de N. _____ SA avec G.V. _____, dont elle lui avait elle-même parlé à plusieurs reprises en ce qui la concernait. Elle a également expliqué qu'elle avait donné deux fois son congé en raison du comportement de G.V. _____ à son égard et que F.V. _____ lui avait dit qu'il en parlerait à son épouse. Rien n'ayant changé par la suite, elle est partie après avoir donné son troisième congé.

4. a) L'intimée a fait part à F.V. _____ des difficultés qu'elle rencontrait auprès de N. _____ SA. Celui-ci a déclaré à cet égard ce qui suit : « elle m'a demandé d'intervenir auprès de mon épouse, qui peut effectivement être assez directive, mais je ne me souviens pas de la date ».

b) L'intimée a également communiqué ses difficultés à son supérieur au sein de l'appelante, [...]. Interrogé à cet égard, celui-ci a déclaré ce qui suit : « je confirme que [l'intimée] m'avait fait part de ses difficultés par rapport à sa surcharge de travail ». Tout en relevant qu'il lui était arrivé de faire des remarques négatives à l'intimée car elle avait été plus lente dans son travail pendant une période, E. _____ a admis qu'elle subissait beaucoup de pression, qu'il y avait beaucoup de travail et « [qu']elle devait aussi gérer une partie du travail de [N. _____ SA] ». Il a ajouté qu'elle lui avait dit « deux ou trois fois qu'elle avait trop, une fois pour l'entreprise, une fois pour l'autre » et qu'il pensait que c'était « compliqué de travailler pour deux entreprises et qu'on lui demandait beaucoup ».

E. _____ a discuté des problèmes rencontrés par l'intimée par rapport à sa surcharge de travail avec F.V. _____ et il a été décidé de garder l'intimée uniquement auprès de [...], dans l'idée « que ce serait plus simple pour elle ». Aucune autre mesure n'a été prise pour remédier aux difficultés de l'intimée. En septembre 2020, F.V. _____ et G.V. _____ ainsi qu'E. _____ ont communiqué à l'intimée leur décision de la faire travailler uniquement pour N. _____ SA, étant précisé que sa place définitive se trouverait désormais auprès de cette société. Selon

l'intimée, ses supérieurs lui ont fait comprendre qu'elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter cette situation, ce qu'ont confirmé les témoins D._____ et S._____. F.V._____ a déclaré que, dans la mesure où le contrat de travail de l'intimée prévoyait une activité sur les deux sites, si elle n'avait pas voulu aller chez N._____SA, « on ne l'aurait pas gardée ».

F.V._____ a confirmé avoir organisé une rencontre qui s'est tenue au mois de janvier 2021 en présence de l'intimée, de G.V._____ et de F.V._____. L'intimée a demandé à cette occasion l'établissement d'un cahier des charges pour l'activité au sein de N._____SA, ainsi que de ne plus être surchargée de travail mais la situation ne s'est pas améliorée.

5. a) La santé de l'intimée s'est détériorée et elle a été mise en arrêt de travail à 100% par le Dr [...] du 9 février au 31 mars 2021. Son arrêt de travail a été prolongé par des certificats successifs établis par la Dre [...] couvrant la période du 1^{er} avril 2021 au 28 février 2022.

Au vu de son état de santé, l'intimée a été admise en 2021 en hôpital de jour à la clinique psychiatrique de [...], à fréquence hebdomadaire, puis bihebdomadaire. Le 1^{er} mars 2022, elle a débuté une mesure de réinsertion de l'assurance-invalidité, à 30% puis à 60%.

b) L'assurance SWICA a mandaté le Dr [...] pour réaliser une expertise psychiatrique sur l'intimée. Celui-ci a rencontré l'intimée le 22 octobre 2021 de 9h10 à 11h10 et a rendu son rapport le 25 octobre 2021.

L'expertise retient un diagnostic d'épisode dépressif sévère sans symptômes psychotiques compte tenu du nombre et de la sévérité des symptômes, ainsi que de l'impact de ceux-ci sur les activités essentielles de la vie quotidienne. Elle relève que cet épisode est survenu dans un contexte de surmenage et de conflit au travail et que, même si le corps médical ne peut pas se positionner vis-vis des allégations de l'expertisée quant à ses conditions de travail, celles-ci ont été manifestement très mal vécues quelle que soit leur réalité.

L'expert a constaté que cet épisode ne s'inscrivait pas dans le cadre d'un trouble dépressif récurrent ou d'un trouble affectif bipolaire. Il n'a pas non plus retenu de diagnostic de trouble de la personnalité. Il a indiqué enfin que l'épisode dépressif sévère de l'intimée faisait suite à des facteurs de stress d'ordre professionnel.

Le rapport d'expertise conclut que la capacité de travail de l'intimée est nulle dans toute activité, les limitations fonctionnelles étant trop importantes en nombre et en intensité pour permettre l'exercice d'une quelconque activité professionnelle, même à temps partiel. L'expert estimait improbable que l'intimée puisse débiter une nouvelle activité professionnelle avant le début de l'année 2022.

c) Il ressort d'un relevé détaillé des coûts de santé de l'intimée pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 que sa part auxdits coûts s'élève à 1'008 fr. 60 et est composée majoritairement de frais libellés « Clinique Privée [...]», les autres montants ayant trait essentiellement à des frais de pharmacie.

6. a) Par courrier du 8 juillet 2021, [...], juriste à la [...], a rappelé à l'appelante l'obligation de respecter et préserver la santé et la personnalité du travailleur et lui a demandé de confirmer que le retour de l'intimée dans ses locaux se ferait sereinement, sans surcharge, « avec une communication cordiale », « sur un ton adéquat et basé sur un cahier des charges ».

b) Par courrier du 16 août 2021 adressé à l'intimée, l'appelante a, par son conseil, résilié les rapports de travail liant les parties pour le 31 octobre 2021. Le même jour, le conseil de l'appelante a également répondu à la [...], indiquant notamment qu'il « avait eu grande peine à retenir les représentants de [sa] cliente de déposer une plainte pénale pour diffamation tant à l'égard de [...] que contre Mme Z. _____ ».

Par courrier du 24 août 2021, l'intimée s'est opposée au congé et s'est déterminée sur celui-ci. Le 1^{er} septembre 2021, l'appelante a confirmé en substance le licenciement.

c) Dès lors que la période légale de protection contre le licenciement en temps inopportun de 90 jours était terminée, les rapports de travail ont cessé le 31 octobre 2021.

7. a) Par demande du 13 septembre 2022, l'intimée a notamment conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par l'appelante d'un montant net de 16'510 fr. 05, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2021, équivalent à trois mois de salaire brut, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, d'un montant net de 1'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 13 avril 2022, à titre de frais médicaux résultant de son incapacité de travail, et d'un montant de 4'613 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2021, à titre de perte salariale résultant de son incapacité de travail.

Par réponse du 14 novembre 2022, l'appelante a conclu au rejet intégral de la demande, avec suite de frais et dépens.

Dans ses déterminations du 19 décembre 2022, l'intimée a confirmé les conclusions prises dans sa demande.

b) Lors des audiences des 19 janvier, 20 juin et 3 octobre 2023, le tribunal a entendu les témoins [...] et a procédé à l'interrogatoire des parties. On précisera que le témoin D._____ a notamment déclaré ce qui suit :

« Mon patron a été super avec moi et je n'ai pas profité de lui. Je ne me suis pas mise deux ans à l'assurance et les 50'000 fr. c'est nous qui allons les payer. Maintenant on paie le double pour la perte de gain compte tenu de cet arrêt. ».

Le témoin O._____ a indiqué avoir quitté A._____ SA « en mauvais termes ». Le témoin T._____ a confirmé avoir ouvert action

contre N._____SA, procédure qui s'est soldée par une transaction extrajudiciaire.

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]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi 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 Déposé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, *in* Bohnet *et alii* [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, *in* CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait

admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

3. L'appelante débute son appel par un résumé des faits sans qu'on y distingue une quelconque critique contre le jugement entrepris. Cette partie de l'appel est irrecevable, dans la mesure où l'appelante ne fait pas la moindre allusion aux faits contenus dans le jugement attaqué et ne fournit aucune indication sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques (cf. parmi d'autres CACI 4 février 2025/80 consid. 2.2.3 ; CACI 30 janvier 2025/60 consid. 5.1 ; CACI 22 janvier 2025/37 consid. 7.1.1).

4. L'appelante se prévaut ensuite d'une constatation inexacte des faits. En réalité, comme elle l'admet elle-même, elle ne conteste pas les faits retenus mais l'appréciation des preuves à laquelle se sont livrés les premiers juges.

4.1 L'appelante fait valoir que sur sept témoins, trois n'ont pas indiqué que N._____SA était en sous-effectif. Il n'en demeure pas moins que la majorité des témoins, à savoir les quatre autres, ont confirmé que tel était le cas, l'appelante ne prétendant d'ailleurs pas qu'elle aurait infirmé ce fait. Le fait que l'un de ces quatre témoins, soit O._____, a indiqué être parti en mauvais termes avec son employeur n'y change rien, dans la mesure où ses propos sont corroborés par les trois autres témoins.

4.2 L'appelante souligne qu'un employeur est en principe libre de résilier le contrat d'une personne qui ne donne pas satisfaction et que la rotation fréquente des employés n'est pas illicite en soi. Les premiers juges n'ont jamais rien affirmé de tel, si bien que cet argument est sans pertinence.

4.3 L'appelante, substituant sa propre analyse des témoignages à celle des premiers juges, expose qu'il ne ressortirait pas de ces témoignages qu'il y avait chez N. _____ SA de surcharge de travail.

Les témoignages confirment toutefois cette surcharge. Ainsi, les témoins [...] ont clairement fait état d'une surcharge de travail et d'un manque de collaborateurs. Le témoin L. _____ a indiqué que le « problème principal » n'était pas la surcharge mais la « pression énorme » que G.V. _____ mettait sur les employés. Ce témoin a précisé qu'il était impossible de travailler avec elle, que les employés ne faisaient jamais les choses bien selon elle. Le témoin avait d'ailleurs démissionné - et menacé de démissionner à deux reprises - pour cette raison. Comme le relève l'appelante, le témoin D. _____ n'a pas mentionné une charge de travail excessive. Le témoin E. _____ - qui ne travaillait pas pour N. _____ SA -, s'il n'a pas fait état d'une surcharge de travail a en revanche mentionné qu'il y avait beaucoup de travail et que l'intimée devait aussi gérer une partie du travail de N. _____ SA. Le témoin N. _____, qui était apprenti, n'a pas mentionné de surcharge de travail.

Comme indiqué ci-dessus, le fait pour le témoin O. _____ d'être parti en mauvais termes avec son employeur ne suffit pas à disqualifier son témoignage, ce d'autant moins qu'il est confirmé par d'autres déclarations. L'appelante fait aussi valoir que T. _____ a ouvert action contre l'appelante, procédure qui s'est soldée par une transaction extra-judiciaire. Quand bien même son témoignage doit être considéré avec une certaine circonspection, il est en l'espèce corroboré par trois autres témoins, si bien qu'il peut être retenu.

L'appelante reproche aussi aux premiers juges d'avoir sur ce point écarté le témoignage de D._____, en raison de son parti pris contre l'intimée. On soulèvera tout d'abord qu'en présence de témoignages contradictoires, les juges sont tenus de faire un choix. En l'espèce, on ne peut pas leur reprocher de s'être fondé sur la version soutenue par la majorité des témoins, soit celle d'une surcharge de travail chez N._____SA et d'une pression exercée par G.V._____. Par ailleurs, D._____ a déclaré ce qui suit lors de son témoignage :

« Mon patron a été super avec moi et je n'ai pas profité de lui. Je ne me suis pas mise deux ans à l'assurance et les 50'000 fr. c'est nous qui allons les payer. Maintenant on paie le double pour la perte de gain compte tenu de cet arrêt. ».

Ces propos laissent effectivement apparaître un certain parti pris, voire une franche hostilité à l'égard de l'intimée, ce qui justifie d'autant plus de se fonder sur la thèse relatée par la majorité des témoins.

Enfin l'appelante fait valoir que les premiers juges n'ont pas défini les termes de « pression » et de « surcharge ». Toutefois, la signification de tels mots est évidente et il ne fait aucun doute que les parties les comprennent.

4.4 L'appelante, sous le libellé « Du comportement de l'intimée », relève que les premiers juges ont à ce sujet principalement retenu le témoignage D._____. Elle expose que d'autres témoins (soit les témoins [...]) se sont aussi exprimés sur la question. L'appelante allègue que ces témoignages sont « essentiels pour comprendre les circonstances concrètes ayant conduit au licenciement de [l'intimée] », sans plus de précision. Dans la mesure où l'appelante ne soutient pas avoir licencié l'intimée en raison de son comportement, on peine à comprendre la pertinence de ce moyen, peu précis, qui est dès lors irrecevable.

4.5 L'appelante soutient qu'un cahier des charges avait bien été remis à l'intimée. Elle en veut pour preuve le témoignage de S._____. Il est exact que selon ce témoignage, F.V._____ et G.V._____ avaient organisé une réunion avec l'ensemble des collaborateurs afin d'établir un

cahier des charges précis pour chaque employé. Ce fonctionnement aurait duré une semaine car « cela n'allait pas et on a recommencé comme avant ». Le témoignage n'est pas très précis sur ce point et ne suffit pas à démontrer que de véritables cahiers des charges ont été établis. Cas échéant, ceux-ci n'auraient dans tous les cas pas été appliqués plus d'une semaine. Au demeurant, si l'appelante avait réellement établi un cahier des charges concernant l'intimée, comme elle le prétend en appel, rien ne l'empêchait de le produire. Il n'y a donc pas à revoir l'appréciation des preuves sur ce point.

4.6

4.6.1 L'appelante conteste ensuite la valeur probante de l'expertise produite en première instance, qu'elle qualifie de « pseudo-expertise ». Les griefs qu'elle fait valoir sont sans portée. Il n'est pas contesté qu'il ne s'agit pas d'une expertise judiciaire. Toutefois, contrairement à ce que soutient l'appelante, il ne s'agit pas non plus d'une expertise privée, en ce sens qu'elle n'a pas été établie sur mandat de l'intimée, partie à la procédure, mais de l'assurance-maladie SWICA. Il n'y a donc aucune raison de considérer que son contenu devrait être assimilé à de simples allégués d'une partie. L'art. 177 du nouveau Code de procédure civile (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025), d'application immédiate conformément à l'art. 407f CPC, prévoit que les expertises privées constituent des titres : compte tenu du fait que l'expertise a été effectuée par un tiers indépendant, il faudrait de toute manière – même si le nouvel art. 177 CPC ne devait pas être applicable – la tenir pour telle.

4.6.2 L'élément déterminant pour la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine ni sa désignation, mais son contenu. Il importe notamment que la description des interférences médicales soit claire et que ses conclusions soient bien motivées (TF 5A_266/2017 du 29 novembre 2017 consid. 6.3 ; TF 4A_318/2016 du 3 août 2016 consid. 6.2 ; TF 4A_481/2014 du 20 février 2015 consid 2.4.1).

En l'espèce, l'appelante ne formule aucune critique à ce sujet. Elle se borne à cet égard à rappeler qu'un médecin n'est pas un juriste et

n'est pas compétent pour établir des liens de causalité avec des faits qu'il n'a pas pu constater lui-même, et que cette « pseudo-expertise » n'aurait été établie que pour confirmer l'existence de la maladie de l'intimée. Le premier de ces griefs est sans portée aucune, puisque l'expert mandaté par l'assurance SWICA a justement précisé qu'il ne pouvait pas confirmer de faits concernant les rapports de travail des parties. Le second est téméraire puisqu'il est indéniable qu'un assureur maladie et perte de gain ne mandate pas un expert dans le but de confirmer la maladie de l'assuré.

4.7 L'appelante s'en prend à la lettre de la CAP du 8 juillet 2021. Elle lui reproche un caractère « informe et inattendu », mais n'indique pas en quoi les premiers juges auraient mal établi les faits ou mal apprécié les preuves. Ce moyen, s'il en est un, est irrecevable.

4.8 L'appelante fait valoir qu'il n'est pas établi que la liste de frais médicaux produits par l'intimée était en rapport avec la maladie qui a justifié l'incapacité de travail de celle-ci.

Il ressort du relevé détaillé des coûts de santé de l'intimée pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 que sa part auxdits coûts est composée majoritairement de frais libellés « Clinique Privée [...] ». Or, il est établi qu'en raison de son état de santé, l'intimée a consulté dans cette clinique de manière hebdomadaire, puis bihebdomadaire en 2021. Dès lors qu'il est avéré que l'intimée a souffert d'une grave dépression justifiant son incapacité de travail, il est clair que ces frais sont directement en lien avec l'un et l'autre. Pour le surplus, compte tenu de la correspondance entre la période couverte par le relevé des coûts de santé et la période d'incapacité, on doit considérer que les frais de pharmacie sont également en lien direct avec celle-ci, ce d'autant que l'appelante n'a pas fait valoir que l'intimée souffrait d'un autre problème de santé.

Le grief de l'appelante doit dès lors être rejeté.

4.9 Enfin, l'appelante fait valoir qu'elle n'était pas au courant des problèmes de son employée.

Interrogé sur la surcharge de travail alléguée par l'intimée, F.V._____ a déclaré ce qui suit : « Je sais qu'elle m'a demandé d'intervenir auprès de mon épouse, qui peut effectivement être assez directive, mais je ne me souviens pas de la date », précisant ensuite qu'il se souvenait avoir organisé une séance à cet effet en janvier 2021. Entendu à cet égard, E._____ a confirmé que l'intimée lui « avait fait part de ses difficultés par rapport à sa surcharge de travail », qu'elle lui avait dit « deux ou trois fois qu'elle avait trop, une fois pour l'entreprise, une fois pour l'autre » et qu'il pensait que c'était « compliqué de travailler pour deux entreprises et qu'on lui demandait beaucoup ». Il a déclaré avoir discuté des difficultés rencontrées par l'intimée par rapport à sa surcharge de travail avec F.V._____ et a expliqué qu'il avait été décidé de garder l'intimée uniquement auprès de N._____SA. Le témoin L._____ a relaté que F.V._____ était au courant des difficultés rencontrées par les employés de N._____SA avec G.V._____, dont elle lui avait elle-même parlé à plusieurs reprises en ce qui la concernait. Le fait que ce témoin n'a pas précisé que F.V._____ était au courant des problèmes spécifiques rencontrés par l'intimée, comme le fait valoir l'appelante, est sans importance au vu de ce qui précède.

En conséquence, il convient de confirmer l'appréciation des premiers juges selon laquelle F.V._____ était bien au courant des problèmes de son employée dont il avait été informé directement et indirectement, si bien que le grief de l'appelante doit être rejeté.

5. L'appelante fait valoir qu'elle ne saurait être responsable de l'état de santé de l'intimée sans en être informée. Elle critique l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'employeur doit éviter à ses employés un stress inutile, sans définir ce qu'est le « stress inutile ». Elle fait valoir qu'il est permis à un employeur de donner des instructions à son employé. Elle se fonde sur les déclarations du témoin D._____ selon

lesquelles l'intimée n'acceptait pas les remarques qui lui étaient faites ni le cadre qui lui avait été imposé par G.V. _____ et reprend les propos de S. _____ d'après qui l'intimée « rouspétait pour le courrier et la gestion des tâches » et « faisait du bon travail si elle avait envie, mais elle n'avait pas envie de travailler chez N. _____ SA ». Elle revient sur le fait que l'expertise selon elle serait basée sur les seules déclarations de l'intimée et conclut de ce qui précède que celle-ci n'aurait pas prouvé son dommage, ni le lien de causalité entre les actes illicites de l'employeur et sa maladie.

Il a été établi que F.V. _____ était au courant des difficultés que l'intimée rencontrait avec G.V. _____, voire des difficultés que pratiquement tous les employés rencontraient avec celle-ci. Ces difficultés relevaient du harcèlement, les témoins ayant relaté les pressions exercées par G.V. _____ sur les employés, les difficultés liées à sa gestion de l'entreprise, ses critiques et remarques constantes, son comportement oppressant et inadéquat, son éternelle insatisfaction, les exigences de productivité irréalistes et une ambiance généralement délétère ayant conduit des employés aux larmes et à la démission.

Comme rappelé ci-dessus (cf. consid. 4.6.1 *supra*), contrairement à ce que prétend l'appelante, l'expertise n'a pas été effectuée à la demande de l'intimée. Au vu de son commanditaire, soit l'assureur maladie et perte de gain, elle n'a certainement pas été établie dans le but de confirmer l'incapacité de celle-ci. Il en ressort comme on l'a vu un état dépressif sévère, survenu dans le cadre du travail, sans que l'expert ne se prononce sur les faits. Les faits eux-mêmes ont été confirmés par les témoignages, dont il ressort non seulement l'existence d'une surcharge de travail (cf. consid. 4.3 *supra*) mais aussi une attitude particulièrement déplorable de l'employeur. Il est par ailleurs établi que F.V. _____, qui avait prêté les services de l'intimée à la société N. _____ SA, était au courant de la situation, étant précisé qu'il est également administrateur de cette société, dont la directrice est son épouse.

Les griefs de l'appelante doivent ainsi être écartés.

6. L'appelante se livre ensuite à des considérations diverses sur les heures supplémentaires, reprenant au passage les témoignages. Toutefois, dans la mesure où les premiers juges n'ont alloué aucun montant à l'intimée en paiement d'heures supplémentaires, on peine à voir la pertinence de ce moyen qui doit dès lors être déclaré irrecevable.

7. Enfin, l'appelante conteste avoir signifié à l'intimée un congé abusif. Elle affirme ne pas être responsable de l'état de santé de l'intimée, de sorte que le licenciement aurait été notifié dans le respect du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO.

Mise à part la simple affirmation de l'appelante selon laquelle elle ne serait pas responsable de l'état de santé de l'intimée, l'argumentaire de l'appelante ne contient aucune critique contre le raisonnement du tribunal, qui doit être entièrement confirmé.

A ce raisonnement s'ajoute d'ailleurs que, comme le souligne l'appelante elle-même, la période de protection de l'intimée avait pris fin au 10 mai 2021. L'appelante n'a pas notifié le congé à l'issue de ce délai. Elle l'a fait en revanche après avoir reçu le courrier du 8 juillet 2021 de la [...], qui agissait pour l'intimée et qui demandait que la reprise du travail se fasse dans de bonnes conditions. Dans sa lettre de résiliation du 16 août 2021, l'appelante, sous la plume de son mandataire, s'est expressément référée à la lettre de ladite protection juridique et, simultanément à ce congé, elle a évoqué le dépôt d'une plainte pénale contre la [...] et contre l'intimée en raison de cette correspondance. Aussi, il ne fait guère de doute que la correspondance du 8 juillet 2021 était le motif du congé, que l'on peut qualifier de congé représailles.

Les arguments de l'appelante ne permettent pas de renverser l'appréciation des premiers juges qui doit être confirmée, l'appelante ayant licencié l'intimée de manière abusive.

8.

8.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et le jugement doit être confirmé.

8.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, le litige portant sur un contrat de travail avec une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

8.3 Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

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

I. L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.

II. Le jugement est confirmé.

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

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Filippo Ryter (pour A. _____ SA),
- Me Anny Kasser-Overney (pour Z. _____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'Est 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 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).

Le greffier :