

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 16 mai 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Giroud Walther et M. Maytain, juges
Greffière : Mme Gross-Levieva

Art. 311 al. 1 CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **W.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 13 novembre 2024 par le Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec la **R.**_____, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement rendu le 13 novembre 2024, dont les motifs ont été expédiés aux parties pour notification le 15 janvier 2025, le Tribunal de prud'hommes de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande de W._____ (I), a alloué à la R._____ la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu sa décision sans frais (IV).

En substance, les premiers juges ont considéré que le licenciement qui avait été signifié à la demanderesse W._____ le 21 février 2023 pour le 31 mai suivant n'était pas abusif, de sorte que les prétentions tendant au paiement d'une indemnité à ce titre devaient être rejetées. A l'appui de sa décision, le tribunal a d'abord relevé que le licenciement des rapports de travail ne revêtait aucun caractère abusif quant à la manière dont il avait été prononcé. S'agissant de l'entretien du 10 août 2022, à la suite duquel W._____ a été durablement en incapacité de travailler, les premiers juges ont retenu, en fait, que le courrier par lequel la demanderesse y avait été convoquée ne mentionnait pas l'objet de l'entretien, que celle-ci s'y était présentée en état de stress, qu'on lui avait demandé de signer un document sur lequel figurait notamment la phrase suivante : « *en cas de difficulté physique relevant d'un problème médical, Madame W._____ doit fournir un certificat maladie pour une prochaine fois et doit collaborer avec ses collègues de nuit afin de maintenir un cadre sécurisant pour l'ensemble des résidents de R._____* » et que, comme elle refusait de le faire, le responsable du foyer, M._____, avait tapé du poing sur la table et mis fin à l'entretien. En droit, le tribunal a retenu que la décision de mettre fin au contrat de travail était motivée par l'inaptitude totale de la demanderesse à travailler pour la défenderesse R._____, que, contrairement à ce que celle-là soutenait, rien ne laissait penser que les réunions des 5 juin et 10 août 2022 seraient les seules causes des maux dont elle souffre, précisant qu'il n'y avait rien d'anormal à ce que des responsables d'équipe souhaitent

connaître les raisons d'un dysfonctionnement en entendant les personnes présentes, même séparément, ni à ce qu'ils lui réclament la signature d'un document confirmant qu'elle avait pris conscience de la nécessité de fournir un certificat médical attestant ses douleurs au [...]. S'agissant de l'épisode du 10 août 2022, les premiers juges ont considéré que la convocation de la demanderesse à un entretien « *sommatif* » sans mention d'ordre du jour et les échanges verbaux ou écrits qui ont suivi ne pouvaient pas être qualifiés d'exemplaires, mais que les faits n'étaient pas « *suffisamment détestable[s] ni assez inscrit[s] dans la durée* » pour constituer une forme de mobbing.

B. a) Par acte du 17 février 2025, W._____ (ci-après : l'appelante) a appelé de ce jugement, concluant à l'annulation de celui-ci et à ce qu'il soit statué à nouveau en ce sens que la R._____ soit condamnée à lui payer la somme de 23'850 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

b) La R._____ (ci-après : l'intimée ou la fondation) n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. La R._____ a pour but de contribuer à l'épanouissement personnel et à l'intégration sociale et économique de personnes majeures mentalement déficientes. Cette fondation a pour membre de la direction Z._____.

2. Par contrat de travail écrit du 24 février 2014, l'intimée a engagé l'appelante en qualité de veilleuse de nuit sur appel. Par accord du 27 février 2014, celle-ci a obtenu un poste à 50 % dès le 1^{er} avril 2014 toujours en tant que veilleuse de nuit. Son taux a par la suite été

augmenté à 80 %. Pour cette activité, l'appelante percevait un salaire mensuel brut de 4'557 fr. 40 incluant diverses indemnités pour le travail de nuit, le travail le dimanche et les jours fériés notamment.

3. Selon les écrits des parties et les déclarations de l'appelante, les rapports de travail se sont toujours bien déroulés puisque cette dernière a même déclaré « [être] épanouie lorsqu'elle travaillait avec les résidents ». Le témoin M. _____ a, pour sa part, précisé qu'il considérait qu'il avait de bons rapports avec l'appelante et aucun souci particulier à relever avec elle.

4. Dans la nuit du 19 au 20 juin 2022, vers 1 heure du matin, une veilleuse de nuit a quitté son poste de travail pour cause de maladie. Puisqu'il y avait alors un employé de moins, il a été nécessaire de réorganiser le service de veille afin que l'ensemble des sept résidences dans lesquelles les pensionnaires dorment soit surveillé. Pour ce faire, N. _____, entendue en qualité de témoin et également veilleuse de nuit, a expliqué avoir averti l'appelante du départ d'une collègue et lui a demandé de la remplacer. En effet, « [l'appelante] était en veille dans le foyer qui [avait] le moins besoin de surveillance ». Toujours selon les déclarations du témoin, l'appelante a refusé en arguant qu'elle « ne pouvait pas venir en raison de douleurs au [...], et qu'elle ne voulait pas se rendre dans l'autre foyer où il fallait plus se déplacer ainsi que faire plus d'accompagnement des résidents ». Le témoin N. _____ a également précisé que le protocole de la fondation prévoyait que ce remplacement devait être effectué par l'appelante car elle se trouvait dans un foyer nécessitant le moins de surveillance, mais que, de guerre lasse, elle avait finalement accepté de surveiller deux autres foyers en plus du sien. L'appelante a contesté cette version des faits écrivant avoir assumé la moitié du travail de la veilleuse absente et estimant le temps de travail supplémentaire à environ 3 heures et 30 minutes. Lors de son audition, au sujet de la masse de travail supplémentaire engendrée par cette absence, le témoin N. _____ l'a estimée à dix minutes. Elle a ajouté « je ne pense pas que [l'appelante] ait dû faire des heures supplémentaires le matin en question ». Dans ses écritures, l'intimée a également contesté que les

heures de travail aient pu être augmentées en raison de cette réorganisation momentanée.

5. Le 5 juillet 2022, l'appelante a été convoquée à un entretien avec M._____ et C._____, tous deux responsables de foyer. Selon l'intimée, le but de cet entretien était de clarifier les faits survenus durant la nuit du 19 au 20 juin 2022 et de rappeler les règles concernant les protocoles de veille, notamment que les veilleurs « *peuvent être amenés, selon les nécessités de l'organisation, à effectuer leur veille dans un autre groupe de foyers que celui dans lequel il travaille habituellement* ». Contrairement à ce que pensait l'appelante, cet entretien s'est déroulé sans la présence des autres veilleuses qui, en revanche, ont été entendues séparément afin de faire le point sur l'incident survenu durant cette nuit du 19 juin 2022 et de leur rappeler les protocoles de veille.

6. Par courrier du 28 juillet 2022, l'appelante a été convoquée à un « *entretien sommatif* » par M._____ et C._____, fixé au 10 août 2022 à 20h45. Ledit courrier ne comportait pas d'indication sur le contenu de l'entretien. Lors de son audition, M._____ a expliqué avoir décidé de fixer cette rencontre en début de soirée afin d'éviter que l'appelante ne doive venir en journée ou à un moment autre que celui de ses veilles sur son lieu de travail ; cette version est concordante avec l'écriture de l'intimée. Il a également relevé que l'appelante aurait eu la possibilité de venir accompagnée d'un représentant du personnel.

Selon les écritures de l'appelante, durant l'entretien du 10 août 2022, M._____ aurait exigé d'elle qu'elle signe un document sur lequel il aurait été inscrit qu'elle souffrait de douleurs telles qu'elle ne pouvait plus exercer son activité de veilleuse de nuit. A la suite de son refus de signer ledit document et à l'impossibilité de laisser l'appelante le prendre chez elle pour étude, M._____ se serait énervé, aurait tapé du poing sur la table et aurait utilisé de vocabulaire peu adéquat avant de mettre fin à la séance. Lors de son audition, le précité a indiqué avoir lu et expliqué le document en question à l'appelante et lui avoir rappelé le protocole en vigueur en cas d'absence d'un veilleur. Selon lui, l'appelante

aurait verbalisé qu'elle avait bien compris la teneur dudit document, mais avait une posture défensive, car elle se sentait accusée. Il a déclaré l'avoir informée que « *si elle avait des soucis au [...], cela ne posait pas de problème, mais qu'il fallait un certificat médical* ». Il a reconnu avoir tapé du poing sur la table et avoir mis un terme à l'entretien.

Cette version des faits est en partie contestée par l'intimée qui a expliqué dans ses écritures que l'entretien avait pour but de lui faire un compte rendu du résultat de l'enquête à la suite de l'incident de la nuit du 19 au 20 juin 2022. L'appelante se serait présentée stressée et aurait craint d'être licenciée avec effet immédiat en raison d'une faute grave liée à un cas de maltraitance ou une erreur médicale. Sur ce point, un échange de messages WhatsApp intervenu le 8 août 2022 tend à démontrer que l'appelante avait été informée que l'entretien ne porterait pas sur une question d'erreur médicale ou de maltraitance. Il est en revanche admis qu'un document a été présenté à l'appelante, expliqué par M._____, qui avait montré une certaine impatience à la suite du refus réitéré de l'appelante de le signer, notamment en tapant du poing sur la table. Selon l'intimée, ledit document avait pour objet de résumer sommairement les faits de la nuit du 19 au 20 juin 2022 et de rappeler que, dans le cas où une personne était incapable, pour une raison ou une autre, de répondre aux exigences de son poste, elle était tenue de fournir un certificat médical. L'objectif suivant était finalement énoncé : « *en cas de difficulté physique relevant d'un problème médical, W._____ doit fournir un certificat maladie pour une prochaine fois et doit collaborer avec ses collègues de nuit afin de maintenir un cadre sécurisant pour l'ensemble des résidents de la R._____* ». Au regard des refus réitérés de l'appelante de signer le document qui lui était présenté, M._____ a mis un terme à la réunion.

7. Selon les écritures de l'appelante, elle s'est retrouvée totalement confuse à la suite de cette réunion et avait de la peine à tenir debout. L'intimée a contesté ce fait en expliquant n'avoir remarqué aucun signe de confusion de la part de son employée. Selon l'appelante, son état

s'est empiré sur le chemin la conduisant à son poste de travail, si bien qu'il a été nécessaire de la conduire à l'hôpital.

8. L'appelante a été admise à l'hôpital le 10 août 2022 à 23h06, où elle a été diagnostiquée comme souffrant d'anxiété et de céphalées primaires. Selon l'anamnèse établie aux urgences, l'appelante se déclarait victime de *mobbing* ainsi que de racisme et était soumise à un important stress. Toujours selon ce rapport, la fille de l'appelante aurait déclaré que sa mère se trouvait « [...] dans un état] *anxiodépressif depuis quelque temps* ». Lors de son audition, J._____ a nuancé cette phrase en affirmant qu'elle avait été surinterprétée par le personnel médical et qu'elle voulait dire que « [...] *sa maman avait passé une mauvaise journée. Pour [elle, sa] maman n'allait pas bien depuis un ou deux jours* ». Elle a en outre confirmé s'être rendue au chevet de sa mère le 10 août 2022 et l'avoir trouvée en larmes, répétant les mêmes mots. Toujours selon ce témoin, l'appelante était ressortie de l'hôpital sans ordonnance ou médicaments à prendre, et présentait, depuis cet événement du 10 août 2022, « *des changements dans son comportement. Elle rumine sa colère et la verbalise pratiquement tout le temps. Elle est plus sensible, elle a moins de patience* ». L'appelante a été mise en arrêt maladie à 100 %, renouvelé à sept reprises, dès le 11 août 2022 et jusqu'au 20 mars 2023 par la Doctoresse P._____. Entre le 22 mars 2023 et le 31 juillet 2023, puis entre le 1^{er} septembre 2023 jusqu'au 10 novembre 2023, l'appelante a été en arrêt maladie selon les certificats médicaux de la Doctoresse D._____ du [...]. Enfin, un nouveau certificat d'arrêt maladie a été délivré par la Doctoresse P._____ pour la période du 16 janvier au 29 février 2024. Sur recommandation de celle-ci, l'appelante a consulté des chirurgiens orthopédiques et des traumatologues le 4 mai 2023, qui ont constaté l'absence de lésion nécessitant une intervention chirurgicale et ont évoqué plutôt des douleurs ayant des causes psychologiques qui seraient constitutives d'un syndrome de stress post-traumatique.

9. Par courrier daté du 4 novembre 2022, le syndicat [...] (ci-après : le syndicat) mandaté par l'appelante, a attiré l'attention de l'intimée sur l'entretien du 10 août 2022, sur les circonstances dans

lesquelles il s'est déroulé ainsi que sur le ressenti de l'appelante à la suite de cette réunion. Sous la plume de sa directrice, le 15 novembre 2022, l'intimée a regretté que l'appelante ait pu mal vivre cet entretien et a informé le syndicat de l'ouverture d'une enquête interne. Le 1^{er} février 2023, à la suite de différents échanges de courriels, l'intimée a informé le syndicat que selon la contre-expertise menée par son assureur perte de gain maladie, il avait été admis que l'appelante n'était plus apte à travailler auprès de la fondation. La directrice de l'intimée a toutefois précisé dans ce courriel ne pas souhaiter répondre à l'assurance avant d'avoir pu prendre contact avec l'appelante. Sans réponse du syndicat, l'intimée lui a réécrit le 3 février 2023 afin de convenir d'un entretien téléphonique en soulignant que sans une réponse rapide de la part de la fondation, l'assureur perte de gain pourrait décider de cesser le versement des indemnités journalières, ce qui aurait un impact sur le versement du salaire de l'appelante. Le 5 février 2023, le syndicat a proposé de contacter l'appelante et de faire un retour à l'intimée une fois cela fait.

10. Par courriel du 8 février 2023, l'intimée a informé le syndicat que l'assureur perte de gain maladie avait décidé d'arrêter de verser les indemnités à fin du mois de mai 2023 et a demandé s'il avait pu prendre contact avec l'appelante. Le 10 février 2023, le syndicat a répondu, soulignant la volonté de l'appelante de reprendre son poste de travail avec des mesures d'accompagnement et de protection, et demandant des informations concernant l'enquête interne. La fondation a transmis le rapport d'enquête interne par retour de courriel et a confirmé ne pas être opposée sur le principe à ce que l'appelante revienne travailler pour elle, mais a souhaité des informations supplémentaires. Il a finalement été convenu d'un entretien téléphonique le 20 février 2023 à 16h30.

11. L'appelante a été informée de la fin du versement des indemnités journalières de l'assureur perte de gain de l'intimée par courrier daté du 10 février 2023.

12. Par courriel du 20 février 2023, envoyé à 18h03, l'intimée a regretté que l'entretien téléphonique avec le syndicat n'ait pas pu avoir

lieu et l'a informé que la fondation était contrainte de licencier l'appelante faute d'autres éléments que ceux provenant de l'assureur perte de gain. Néanmoins, elle a souligné être prête à revenir sur ce licenciement si l'appelante contestait la décision de celui-ci. Le syndicat n'a jamais répondu à ce courriel. La décision de l'assureur n'a pas été contestée par l'appelante.

13. Par courrier daté du 21 février 2023, l'intimée a résilié les rapports de travail la liant à l'appelante avec effet au 31 mai 2023. La fondation y a expliqué les motifs l'ayant conduite à cette décision dont, notamment, le fait que les seules informations reçues provenaient de l'assureur perte de gain de la fondation selon lesquelles l'appelante recouvrait sa capacité de travail complète dès le 1^{er} juin 2023 auprès de tout autre employeur ce qui engendrait la fin du versement des indemnités perte de gain. En outre, il était également précisé dans ce courrier que le délai de 180 jours de protection en cas d'incapacité de travail était échu depuis le 6 février 2023.

14. En date du 23 mars 2023, l'appelante a formé opposition à son licenciement.

15. Le 16 novembre 2023, elle a déposé, devant l'autorité compétente, une requête de conciliation contre l'intimée.

16. L'audience de conciliation s'est tenue le 23 janvier 2024, sans qu'aucun accord entre les parties n'ait pu être trouvé. L'appelante s'est ainsi vu délivrer une autorisation de procéder.

17. Le 22 avril 2024, l'appelante a déposé devant le tribunal une demande en paiement à l'encontre de l'intimée, portant sur un montant de 23'850 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mai 2023, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec suite de frais judiciaires et dépens.

18. Dans sa réponse du 4 juillet 2024, l'intimée a conclu au rejet de toutes les conclusions de l'appelante.

19. Le 16 août 2024, l'appelante a déposé ses déterminations et a maintenu les conclusions prises dans sa demande.

20. L'audience de jugement s'est tenue le 12 novembre 2024. Dans ce cadre, l'appelante et, pour l'intimée, R. _____ ont été entendues en qualité de parties. Les témoins J. _____, fille de l'appelante, [...], amie proche de l'appelante ainsi que N. _____, veilleuse auprès de l'intimée et M. _____, responsable de foyer auprès de la fondation, ont également été interrogés dans le cadre de cette audience.

Durant son interrogatoire, l'appelante a décrit au tribunal ses différents maux tant physiques que psychiques tout en précisant ne plus être suivie par une psychiatre et qu'elle en cherchait un(e) qui lui convienne. Selon ses dires, le document que les premiers juges avaient en leur possession n'était pas celui qui lui avait été soumis lors de l'entretien du 10 août 2022. Elle a précisé que ce dernier exposait qu'elle souffrait de problème de [...] générant une incapacité de travail et qu'elle devait faire parvenir prochainement un certificat de médical à son employeuse.

Z. _____ a expliqué pour sa part qu'elle avait accepté de discuter avec la représentante syndicale de l'appelante notamment pour obtenir sa version des faits et, dans un second temps, imaginer son retour au travail. Elle a déclaré que l'intimée aurait fait, dans la mesure du possible, les adaptations nécessaires au retour de son employée. Elle a également déclaré qu'elle n'avait jamais pu discuter avec le syndicat ou l'appelante.

Lors de son audition, [...] a expliqué qu'elle connaissait l'appelante depuis cinq ans environ et que son état de santé s'était dégradé depuis environ deux ans, sans qu'elle n'en connaisse les raisons, hormis qu'elles étaient liées à son travail. Elle a toutefois précisé que l'appelante commençait à aller mieux depuis l'été 2024. À la question de

savoir comment s'était dégradé l'état de santé de l'appelante, le témoin a répondu que son état de santé s'était péjoré de manière graduelle ; « elle allait de moins en moins bien et, tout d'un coup, il y a eu une importante dégradation ».

Le témoin M. _____ a confirmé qu'un incident était survenu durant la nuit du 19 au 20 juin 2022. Selon lui, une des veilleuses avait requis l'aide de l'appelante et celle-ci l'avait refusée en invoquant des problèmes de douleur au [...]. Il a expliqué avoir cherché avec une de ses collègues à éclaircir la situation, mais qu'il n'avait pas eu d'autre information par rapport à la nuit en question que celle de la douleur au [...] qui empêchait l'appelante de se déplacer. Dès lors, il avait souhaité organiser une rencontre avec celle-ci afin de lever tout quiproquo. Le témoin a indiqué avoir encore eu des contacts avec l'appelante par messages à propos de ses vacances, pour savoir quand elle voulait les prendre. Il l'a également contactée à propos des plannings, notamment afin de savoir si elle souhaitait prendre des jours de congé. Les échanges étaient cordiaux selon lui.

21. Le dispositif du jugement a été notifié le 13 novembre 2024.

Le 20 novembre 2024, l'appelante a demandé la motivation du jugement.

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 affaires 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 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 interjeté en temps utile, par une partie qui dispose d'un intérêt digne de protection, contre une décision finale, dont les conclusions patrimoniales sont supérieures à 10'000 francs. Toutefois, la requête d'appel ne satisfait pas aux exigences de motivation (art. 311 al. 1 CPC), comme examiné ci-après (cf. consid. 2 *infra*).

2.

2.1 Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique, des critiques toutes générales et superficielles étant insuffisantes (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2). Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge, en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement et en expliquant en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue (TF 4A_611/2020 du 12 juillet 2021 consid. 3.1.2 ; TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1). Il en découle que, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable (TF 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.2.2.1 et les réf. citées). Il en va de même si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient

déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3. 1 ; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3). Il n'y a en outre pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces au dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 16 décembre 2019/665 consid. 4.2).

Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en deuxième instance, vu la décision déjà rendue. Il n'appartient pas à la Cour d'appel civile de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 18 octobre 2023/423 consid. 3.2 ; CACI 6 mars 2023/108 consid. 4.1 ; CACI 8 décembre 2022/594 consid. 4.1).

La motivation est une condition légale de recevabilité de l'appel, qui doit être examinée d'office (TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3). Si elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC, l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_318/2023 du 14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1 et les réf. citées).

2.2 En l'occurrence, dans un premier chapitre intitulé « EN FAIT », l'appelante a indiqué qu'elle contestait l'état de fait retenu dans le jugement de première instance dans la mesure où il ne correspond pas exactement aux allégués de fait qu'elle articule ensuite. Une telle manière de procéder ne satisfait manifestement pas à l'obligation de motiver, d'autant que les allégués de fait que l'appelante fait figurer dans son mémoire d'appel sont identiques à ceux qui étaient contenus dans la demande qu'elle avait déposée devant le tribunal de première instance. Il s'ensuit que l'appelante ne développe aucune critique recevable quant à la manière dont les premiers juges ont établi les faits de la cause. C'est donc à partir de l'état de fait consigné dans le jugement attaqué que les

moyens de droit de l'appelante, à supposer qu'ils soient suffisamment motivés – ce qui n'est pas le cas – doivent être examinés.

2.3 La motivation « EN DROIT » de l'appel, qui tient sur un peu plus d'une page, est singulièrement étique. Sous couvert d'une violation de l'art. 30 al. 1 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; RS 101), l'appelante dénonce, tout d'abord, la prétendue partialité du premier juge – sans indiquer lequel des trois juges elle désigne – qui aurait frappé du poing sur la table, mais sans toutefois requérir la récusation de l'un ou de tous les membres du tribunal. Dès lors qu'il ne se rapporte à aucun chef de conclusions de l'appel, le grief est dépourvu de pertinence et, partant, irrecevable.

Ensuite, sous couleur de violation des art. 336 et 336a CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse, Code des obligations ; RS 220), l'appelante soutient que, lors de l'entretien du 10 août 2022, l'intimée a failli à son devoir de protéger sa santé psychique et que le licenciement est abusif parce que signifié en raison d'une incapacité de travail que l'intimée aurait causée par sa propre faute. Dans la mesure où elle se limite à invoquer des certificats médicaux, en particulier celui établi par le Dr [...], l'appelante ne s'en prend pas au raisonnement qui a conduit les premiers juges à nier l'existence d'un lien de cause à effet entre l'entretien du 10 août 2022 et l'incapacité de travail dont elle a souffert dans la foulée (cf. p. 37 du jugement attaqué) et, partant, elle ne formule aucun grief recevable.

A supposer même qu'il faille entrer en matière sur ce moyen de droit, force est d'admettre que le jugement querellé résiste à la critique. En effet, selon la jurisprudence, après l'échéance du délai de protection de l'art. 336e al. 1 let. b CO, l'employeur peut en principe résilier librement le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (ATF 150 III 78 consid. 3.1.2) ; ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusives au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, comme cela peut être le cas lorsqu'il résulte de manière

univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison (*ibidem* consid. 3.1.3). Or, comme cela ressort des faits arrêtés par les premiers juges, et que l'appelante ne remet pas en cause de manière recevable, les seuls reproches qu'on pourrait adresser aux représentants de l'intimée résident dans le fait de ne pas avoir indiqué clairement l'objet de l'entretien du 10 août 2022 et dans celui, imputable à M. _____, d'avoir tapé du poing sur la table pour manifester son impatience quand l'appelante refusait, sans qu'il pût en déceler la raison, de signer un document pourtant objectivement anodin. Un tel comportement, même s'il est critiquable, comme l'ont bien relevé les premiers juges, n'atteint pas un degré de gravité tel qu'on puisse considérer qu'il a porté atteinte aux droits de la personnalité de l'appelante. On ne voit pas non plus qu'il soit propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit, à savoir une incapacité de travail perdurant sur une longue période. Ainsi, à supposer même que, contrairement à ce qu'ont considéré les premiers juges, l'entretien du 10 août 2022 soit la cause de l'incapacité de travail de l'appelante, le caractère adéquat du rapport de causalité devrait être nié, l'intimée conservant la faculté de résilier le contrat de travail en raison de l'incapacité durable de l'appelante de travailler à son service.

Enfin, l'appelante soutient que le licenciement litigieux serait abusif parce que signifié à titre de représailles, mais sans exposer davantage son raisonnement ni les motifs de celles-ci. A cet égard, on ne trouve nulle part dans le jugement attaqué – ni d'ailleurs dans les allégués de la demande ou dans ceux, identiques, du mémoire d'appel – la mention d'une prétention que l'appelante aurait fait valoir et qui aurait pu déterminer l'intimée à la congédier. Du reste, l'appelante ne discute pas de manière recevable la constatation factuelle des premiers juges selon laquelle le motif du licenciement réside dans l'incapacité totale et durable de l'intéressée à travailler au service de l'intimée. Ici encore, le grief est irrecevable.

3. Vu ce qui précède, l'appel est irrecevable.

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).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à procéder.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est irrecevable.

- II.** 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 Alexis Dubois-Ferrière (pour W. _____),
- Me Charles Munoz (pour la R. _____),

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

- Tribunal de prud'hommes 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 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 :