

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 18 septembre 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Courbat et M. Segura, juges
Greffière : Mme Egger RoCHAT

Art. 335 al. 1 et 336 al. 1 let. d CO ; 308 al. 1 let. a CPC

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 17 février 2025 par le Tribunal
de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans
la cause divisant l'appelante d'avec **A.**_____ **SA**, à [...], défenderesse, la
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 février 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a ratifié pour valoir jugement la convention partielle relative au certificat de travail (I), a condamné A._____ SA à verser à B._____ la somme de 1'901 fr. 60 brut, plus intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} février 2024 à titre d'heures supplémentaires (II), a dit que le jugement était rendu sans frais judiciaires (III), a renoncé à l'allocation de dépens (IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges ont retenu notamment que le congé donné à B._____ le 31 octobre 2023 n'était pas abusif. Celle-ci n'avait pas démontré qu'il était lié à sa demande, formulée début octobre 2023, réitérée le 9 octobre 2023 et refusée le 12 octobre 2023, de pouvoir bénéficier de télétravail. En revanche, les motifs invoqués par A._____ SA, soit une restructuration liée à des difficultés financières, étaient crédibles. Le congé ne constituait donc pas des représailles liées à la formulation par B._____ d'une prétention issue du contrat de travail.

B. Par acte du 14 mai 2025, B._____ (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement et conclu, avec suite de frais et dépens à hauteur de 2'000 fr., principalement à la réforme du jugement attaqué en ce sens qu'une indemnité de 21'400 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2024, lui est allouée à titre d'indemnité pour licenciement abusif et à l'allocation d'une somme de 3'500 fr. à titre de dépens de première instance. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement attaqué et au renvoi de la cause aux premiers juges pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants.

A._____ SA (ci-après : l'intimée) n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. a) L'intimée est une société anonyme, dont le siège est à [...]. Son but est d'assurer la gérance d'immeubles appartenant à des tiers et l'administration de tous biens immobiliers et mobiliers ainsi que toutes affaires immobilières.

b) En vertu du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée avec l'intimée, l'appelante a travaillé au sein de cette société en qualité « d'assistante PPE » à un taux de 80 % à partir du 1^{er} février 2021, pour un salaire mensuel de 5'350 fr., versé treize fois l'an. Le contrat prévoyait un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois et mentionnait la soumission des conditions d'engagement au Code des obligations pour le surplus.

Lors de son entretien, l'intimée avait accepté la demande de l'appelante de travailler à 80 %, au lieu de 100 % tel qu'indiqué dans l'annonce, de sorte que la durée contractuelle a été fixée à 33 heures et 36 minutes par semaine (la base de 100 % impliquant 42 heures par semaine).

2. a) L'appelante occupait un poste de travail en « open space », partagé avec trois collègues. Dès le début de son activité, cette configuration ne lui convenait pas, en ce sens qu'elle subissait le passage des autres collègues, son bureau menant respectivement à la cafétéria et à la photocopieuse. En ayant informé C.L._____, directeur de l'intimée, elle a uniquement pu, alors insatisfaite, changer de bureau à l'intérieur du même espace.

Le témoin G._____ a déclaré ne pas être dérangé par le va-et-vient, expliquant que la photocopieuse induisait un certain mouvement lequel n'était pas comparable à un « hall de gare ».

b) Selon les déclarations de l'appelante, l'atmosphère de travail s'est progressivement dégradée à son égard. Notamment, une collègue lui imposait le vouvoiement, alors qu'elle ne l'exigeait pas d'autres employés.

3. a) En mai 2022, le directeur de l'intimée s'est absenté pour trois mois. Pendant cette période, l'appelante n'a pas pu compter sur son soutien et a assumé davantage de tâches.

b) La situation a continué à se détériorer, renforçant le sentiment d'exclusion ressenti par l'appelante. Celle-ci a signalé à nouveau ces difficultés à son employeur, en particulier un incident impliquant une collègue qui avait cessé de lui adresser la parole. Le directeur de l'intimée a discuté avec l'intéressée, mais rien ne s'est arrangé.

Le 21 décembre 2022, l'appelante s'est adressée au Groupe Impact puis, le 7 mars 2023, à la Direction Générale de l'Emploi et du Marché du travail (ci-après : DGEMT) pour demander de l'aide.

L'intimée a contesté le ressenti de l'appelante. A cet égard, le témoin G. _____ a déclaré ne pas avoir eu l'impression que l'appelante était « mal traitée ». Selon l'intimée, l'appelante n'avait pas fourni d'effort pour s'intégrer au sein de l'entreprise et ne déployait pas un travail satisfaisant.

4. a) Début octobre 2023, l'appelante a demandé au directeur de l'intimée de bénéficier, comme cela avait été admis pour l'une de ses collègues, d'un ou deux jours de télétravail par semaine.

Par courrier du 9 octobre 2023, l'appelante a confirmé sa demande et indiqué qu'aucun frais supplémentaire ne serait dû à son employeur. Elle fondait sa motivation par l'ambiance de travail.

Le 12 octobre 2023, le directeur de l'intimée a informé oralement l'appelante qu'à l'issue d'un conseil de direction sa demande avait été refusée.

Par courriel du 22 octobre 2023, le directeur de l'intimée a confirmé ses propos à l'appelante, en lui indiquant qu'elle recevrait une réponse écrite.

b) Le 31 octobre 2023, le directeur de l'intimée a convoqué l'appelante à un entretien. Avec un document remis en mains propres, il lui a annoncé son licenciement pour le 31 décembre 2023 avec une libération de son obligation de travailler, ainsi qu'une compensation de son droit aux vacances et heures supplémentaires avec son délai de congé. Son employeur s'est réservé le droit de solliciter l'appelante en cas de besoin concernant les dossiers qu'elle traitait.

Le motif de licenciement indiqué est celui de « réorganisation des activités du département PPE », ce qu'a confirmé l'intimée dans sa réponse. L'intimée a subi une période de difficultés économiques dès 2021 qui l'a conduite à un surendettement en 2023, comme l'a déclaré le témoin Z._____. Celui-ci a expliqué que l'intimée avait dû prendre diverses mesures d'assainissement et de restructuration pour palier à cette situation, telles que renoncer à l'achat d'un immeuble, vendre un autre bien ou encore procéder à certains licenciements, cela sur l'ensemble des sites. Par ailleurs, le directeur de l'intimée a été contraint d'investir davantage dans la société, à hauteur de 320'000 francs.

Concernant les mesures concrètes de restructuration, ce témoin a déclaré que les postes visés étaient « les gérants, les assistants des gérants, ainsi les postes administratifs ». Le poste de l'appelante était compris dans les postes peu stratégiques. Le témoin a précisé que, dans une telle situation, « le critère lors d'un licenciement n'est pas forcément l'âge ou la partie salariale, la réflexion qui a été menée était selon les qualités et les capacités des employés par rapport aux besoins de l'entreprise ».

A cet égard, l'intimée a allégué le manque de compétences de l'appelante. Des clients étaient insatisfaits de son travail. Quant au témoin G._____, celui-ci a déclaré avoir repris l'entier de ses dossiers lors de son départ en sus des siens.

c) Le 31 octobre 2023, l'appelante a refusé de donner son accord pour compenser les heures supplémentaires avec le congé lié à la libération de son obligation de travailler.

d) Dès le 11 décembre 2023, l'intimée a publié des annonces d'emplois pour la recherche d'un/une comptable PPE, de gérance et, par la suite, d'un/une assistante comptable PPE ainsi que d'une réceptionniste.

Selon le témoin Z._____, l'intimée « n'avait pas de raisons d'engager du personnel sauf pour remplacer des postes stratégiques ou plus polyvalents ».

e) Le 19 décembre 2023, l'appelante a contesté par écrit son licenciement et invoqué un licenciement pour motif de représailles à la suite de sa demande de télétravail. Elle a relevé que son délai de congé n'était pas de deux mois comme indiqué par son employeur, mais de trois mois.

Par certificat médical du 20 décembre 2023, le Dr [...] a attesté l'incapacité de travail à 100% de l'appelante jusqu'au 5 janvier 2024.

Par courrier du 9 janvier 2024, l'intimée a reconnu le délai contractuel de trois mois de congé au lieu de deux mois comme indiqué dans son courrier du 31 octobre 2023. Elle a confirmé que le droit aux vacances de l'appelante était de « 92,08 heures au 31 décembre 2023, auquel il faut ajouter 11,12 heures pour le mois de janvier 2024 soit un total de 103,2 heures » et rappelé que l'appelante avait « planifié des vacances du 1 au 14 décembre 2023 et du 2 au 25 janvier 2024, soit

66,72 heures ». L'intimée a aussi confirmé qu'au jour de son licenciement, l'appelante avait un solde positif de 51,54 heures supplémentaires. Invoquant la compensation, l'intimée a refusé de rémunérer ces heures.

Le 12 janvier 2024, l'appelante s'est à nouveau opposée à son licenciement et a manifesté sa volonté de poursuivre la relation contractuelle.

5) Le 18 mars 2024, l'appelante a déposé une requête de conciliation. La conciliation tentée n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder lui a été délivrée.

Par demande du 17 octobre 2024, l'appelante a conclu, avec suite de frais, à l'encontre de l'intimée à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser la somme de 1'901 fr. 60 brut, dont à déduire les charges sociales, à titre de solde de salaire et la somme de 21'400 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, ces sommes avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2024.

Par réponse du 7 janvier 2025, l'intimée a conclu, sous suite de frais, au rejet des conclusions précitées de l'appelante.

Lors de l'audience de jugement du 13 février 2025, les parties ont été entendues, ainsi que les témoins T._____, Z._____ et G._____. Les parties sont parvenues à une convention portant sur la délivrance d'un nouveau certificat de travail à l'appelante, dont le tribunal a pris acte pour valoir décision entrée en force, d'où le retrait de la conclusion sur cet objet prise par l'appelante dans sa demande.

A l'issue des plaidoiries, lors desquelles les parties ont maintenu leurs conclusions respectives, le tribunal a délibéré à huis clos et a rendu le jugement querellé sous forme de dispositif daté du 17 février 2025.

Le 28 février 2025, l'appelante a requis 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 causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 CPC), si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Déposé en temps utile, les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC), auprès de la Cour de céans compétente en application de l'art. 84 al. 1 LOJV (loi sur l'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01), 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 au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

1.3 L'appelante produit un lot de pièces. Celles-ci figurent déjà au dossier sous réserve d'un certificat de travail du 17 juin 2024. Sa recevabilité au sens de l'art. 317 al. 1 CPC souffre de rester indécise dans la mesure où dite pièce n'est pas pertinente pour l'issue du présent litige.

2.

2.1

2.1.1 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, CR-CPC, *op. cit.*, 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 (cf. 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 ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

2.1.2 Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle ; sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance ; les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (TF 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1).

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 ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_318/2023 du 14 juillet 2023 consid. 2.3 ; TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 et la réf. cit.).

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. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement attaqué pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 28 septembre 2022/485 et les réf. cit.).

2.1.3 En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, *in* CR-CPC, *op. cit.*, n. 23 *ad* art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le

dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

2.2 Dans une partie de son mémoire intitulée « de la constatation inexacte de certains faits pourtant déterminants », l'appelante présente, en lettre a, un déroulement des faits liés à sa demande de télétravail et le rapport entre celle-ci, l'environnement de travail et son licenciement. On y discerne toutefois aucun grief motivé tendant à faire modifier ou compléter l'état de fait, si bien que cette partie de l'appel est irrecevable. Il n'en va pas différemment de la lettre b de cette même partie de l'appel, qui porte sur les qualités professionnelles de l'appelante. Cela étant, ses griefs portent en réalité sur l'appréciation juridique des premiers juges et ils seront examinés à cette aune plus bas.

2.3 Sous lettre c de cette partie de l'appel, on discerne un grief formulé par l'appelante à l'encontre du fait que les premiers juges auraient tenu compte du témoignage de Z._____ quant à la situation financière de l'intimée, ceci alors même que le témoin avait admis être ami avec C.L._____, directeur de l'intimée, et qu'aucun autre élément du dossier les corroborerait.

Force est de constater que le grief formulé ne précise pas quels seraient exactement les éléments retenus à tort. Cela étant, même s'il est exact que le témoin Z._____ a admis lors de son interrogatoire à l'audience du 13 février 2025 être un ami de C.L._____, il est également expert-comptable et travaille comme mandataire. Si ces liens ne sont pas négligeables, ils ne suffisent toutefois pas à eux seuls à décréter que le témoignage devrait être accueilli avec circonspection. En effet, en sa qualité de mandataire fiduciaire, le témoin était apte à répondre aux questions liées à la situation financière de l'intimée, ce à quoi il s'est cantonné. Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont pris en compte le témoignage litigieux. Le grief éventuel peut donc être écarté.

3.

3.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges quant au caractère abusif de son licenciement.

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut ainsi la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1). En d'autres termes, le principe de base reste la liberté de résilier moyennant respect du délai de préavis, et ce même sans justification ou motifs particuliers (ATF 131 III 535 consid. 4.1).

Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif prévues aux art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid.4.1), le travailleur étant protégé contre les congés abusifs (art. 336 à 336b CO) et ceux donnés en temps inopportun (art. 336e CO).

La partie qui prétend que la résiliation est abusive doit le prouver (art. 8 CC ; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b, JdT 1998 I 300). Elle doit non seulement établir le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat (TF 4A_298/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1). Le juge peut présumer l'existence d'un abus lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur ; il s'agit d'une forme de « preuve par indices », sans pour autant renverser le fardeau de la preuve. De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations justifiant le licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_652/2018

du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

3.2.2 Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

De même, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

Aux côtés des motifs abusifs décrits par l'art. 336 al. 1 CO, la jurisprudence a dégagé d'autres motifs jugés abusifs. Par exemple le motif lié à la violation de ses obligations par l'employeur (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1). On pense notamment à la protection de la personnalité de l'employé victime de harcèlement ou lorsqu'en cas de conflit interpersonnel, l'employeur a omis de prendre les mesures qui s'imposaient pour régler la situation (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.1).

3.2.3 Le droit suisse des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable (TF 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 précité consid. 3.1.4). En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité,

dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2 et réf. cit.).

3.3 L'appelante formule divers griefs quant au motif de son licenciement. Ceux-ci relèvent de la constatation des faits comme la jurisprudence citée plus haut le rappelle. Ils seront donc examinés sous cet angle dans un premier temps. Le cas échéant, le caractère abusif du motif de licenciement retenu devra être examiné dans un second temps.

Ainsi, l'appelante s'en prend tout d'abord au motif économique de son licenciement retenu pour avéré par le tribunal. En substance, elle indique que les éléments le démontrant seraient insuffisants, le témoignage de Z._____, qui n'aurait pas dû être pris en compte, n'étant pas étayé, notamment par des pièces ou d'autres témoignages. En outre, ce motif serait contredit par les offres d'emploi publiées par l'intimée postérieurement au licenciement. Enfin, l'appelante considère paradoxal qu'au vu de ses difficultés économiques prétendues l'intimée l'ait libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé.

Comme évoqué ci-dessus (consid. 2.3), il n'y avait pas lieu d'écarter par principe le témoignage de Z._____. Le fait que les deux autres témoins entendus n'aient pas évoqué la situation financière de l'entreprise ne saurait être un élément invalidant les déclarations du précité. Il apparaît en effet qu'ils n'ont simplement pas été interpellés sur cette question. Certes, on peut s'étonner que les ennuis financiers de l'intimée n'aient pas fait l'objet de pièces produites en première instance. Toutefois, les déclarations de Z._____ sont précises, notamment sur le fait que l'intimée subissait des pertes depuis 2021 et qu'en 2023 sa situation financière était extrêmement difficile et qu'une situation de surendettement existait. Il a également fait état des mesures envisagées et prises pour assainir la situation, notamment les apports en capital et la restructuration. S'agissant des licenciements et des nouveaux engagements, il a précisé que les nouveaux profils devaient être plus polyvalents. Il n'apparaît dès lors pas que le fait que des postes aient été

ouverts après le licenciement de l'appelante soit de nature à invalider l'existence des problèmes économiques retenus par les premiers juges. A ce titre, l'appelante n'apporte pas d'autres éléments permettant de remettre en cause leur appréciation. En particulier, le fait qu'elle ait été libérée de son obligation de travailler ne joue ici aucun rôle. Le grief doit donc être écarté.

3.4 Ensuite, l'appelante conteste tout motif de licenciement lié à ses compétences. Certes, dans la partie fait du jugement attaqué figurent des allégations de l'intimée au sujet des compétences de l'appelante. Le tribunal n'a toutefois pas examiné et encore moins retenu un tel motif. Dans ces conditions, les griefs développés à ce titre sont sans objet.

3.5 Sans que cela ne soit clairement invoqué, l'appelante paraît fonder un motif de licenciement sur un mobbing subi durant la période de son emploi pour l'intimée. Elle ne formule toutefois aucun grief de constatation inexacte des faits sur ce point, alors que le jugement attaqué ne retient pas que l'appelante aurait été victime d'un mobbing même s'il a évoqué en fait l'ambiance de travail et certaines circonstances liées à des désagréments subis par l'appelante. Dans ces conditions, l'appelante ne fait en réalité que substituer sa propre appréciation sans indiquer en quoi les premiers juges ont erré. L'éventuel grief est donc irrecevable.

3.6 Cela étant, il convient de déterminer si l'un des motifs du licenciement pourrait être, comme le soutient l'appelante, sa demande de télétravail - mise en relation avec le climat de travail et ses incidences sur elle - et s'il s'agirait du motif prépondérant. Il est en effet possible qu'une pluralité de motifs existe, si bien qu'il conviendra de déterminer si l'un est prépondérant, et le cas échéant abusif.

Les premiers juges ont retenu que le télétravail ne constituait pas un droit pour l'employé mais une modalité d'organisation du travail, non convenue en l'espèce par les parties. Ainsi, même s'il existait un cas similaire au sens de l'entreprise, l'appelante ne pouvait légitimement se croire en droit d'exiger un tel aménagement.

L'appelante, sans toutefois se référer à la motivation du jugement entrepris, estime que sa demande s'inscrivait dans les usages de l'entreprise, qu'elle était formulée en raison d'une ambiance de travail particulièrement délétère et de conditions matérielles inadaptées à son bien-être ainsi que par égalité de traitement, et qu'elle pouvait dès lors considérer avoir les mêmes droits que ses collègues directs.

La position de l'appelante se heurte toutefois directement à la motivation des premiers juges et à l'état de fait du jugement attaqué. En effet, s'il a été retenu qu'un collègue de l'appelante avait pu bénéficier de télétravail, on ne saurait en déduire qu'il s'agirait d'une pratique usuelle au sein de l'entreprise. Or, il appartenait à l'appelante de le démontrer dans la mesure où elle entendait s'en prévaloir dans le cadre de sa démonstration sur le motif réel de son licenciement (art. 8 CC). En conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la prétention n'était pas issue du contrat de travail. Le grief n'étant pas plus motivé, il ne peut qu'être écarté.

3.7 L'appelante paraît soutenir que même à considérer les difficultés économiques de l'intimée comme avérées, son licenciement serait abusif car elle aurait été choisie en raison de motifs inhérents à sa personnalité. Elle reprend en réalité sous un autre angle le fait que ce choix serait lié à sa demande de télétravail, formulée en raison de l'ambiance de travail et des circonstances pratiques désagréables pour elle. Elle n'offre cependant pas de démonstration pertinente qu'elle aurait été choisie pour ces raisons et en particulier car elle se plaignait de sa situation.

En effet, il ressort du jugement attaqué que l'appelante s'est plainte à ses supérieurs à quelques reprises de désagréments liés au déroulement du travail, soit quant à sa place de travail et au fait qu'une collègue la vouvoyait alors qu'elle tutoyait d'autres employés, respectivement qu'elle s'est adressée au Groupe impact et à la DGEMT. Il y est également précisé que la demande de baisse du taux d'emploi

formulée en 2021 avait été acceptée. Au surplus, les éléments dont l'appelante tente de se prévaloir ne sont pas forcément établis. En particulier, le témoin G._____ a contesté l'appréciation de l'appelante quant aux nuisances sur le lieu de travail, si bien que les désagréments sur ce point ne sauraient être établis. Il en va de même quant à la détérioration de sa situation. En tous les cas, rien ne permet d'établir que les plaintes de l'appelante seraient en causalité avec son licenciement et ceci de manière prépondérante.

3.8 Par surabondance, on relèvera que même si la demande de télétravail devait être considérée comme un motif du licenciement, la preuve de sa prépondérance n'a pas été apportée par l'appelante. En effet, le motif répréhensible doit être déterminant (TF 4A_19/2015 du 20 mai 2015 consid. 4.1). En l'occurrence, il n'apparaît pas que la seule proximité temporelle entre la demande et le licenciement puisse faire passer au second rang les circonstances économiques retenues également comme motif du licenciement. Au contraire, on doit admettre que si le licenciement était lié à la personnalité de l'appelante, il serait intervenu plus tôt, l'intimée étant déjà en difficulté depuis 2021 et les plaintes formulées - pour autant que les motifs en soient avérés, ce qui ne ressort pas du jugement attaqué - par l'appelante l'ont été antérieurement. Il apparaît plutôt que les motifs économiques, qui ont affecté d'autres employés et imposé des apports de fonds sont ici prépondérants dans le choix de licencier l'appelante.

3.9 Il résulte des considérants qui précèdent que les premiers juges ont considéré à juste titre que le motif du licenciement de l'appelante était économique et qu'il n'était pas abusif.

4. Le droit à une indemnité devant être nié, il n'y a pas lieu d'examiner les griefs formés par l'appelante quant à son montant.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, suivant la procédure de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC.

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3).

La partie intimée n'ayant pas été interpellée, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

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

- I.** L'appel est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

- II.** Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais judiciaires ni dépens, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Raphaël Brochellaz, av. (pour B. _____),
- Me Christine Sattiva Spring, av. (pour A. _____ SA),

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

- 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 fr. 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 :