

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 27 février 2018

Composition : M. ABRECHT, président
Mme Rouleau et M. Kaltenrieder, juges
Greffier : M. Grob

Art. 336 al. 1 let. d et 329d al. 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **T.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 25 janvier 2017 par le
Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la
cause divisant l'appelante d'avec **S.**_____, à [...], défendeur, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 25 janvier 2017, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 5 avril 2017, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a rejeté la conclusion I de la demande de T._____ du 8 mars 2016 (I), a admis partiellement la conclusion II de cette demande et a condamné S._____ à délivrer à T._____ un certificat de travail en tous points conformes à celui établi le 3 août 2015 (pièce 10 du bordereau de la demande), sous la réserve de l'avant-dernier paragraphe qui avait désormais la teneur suivante : « Ce certificat de travail est établi suite à la réorganisation de mon agence. La date de fin de contrat est fixée au 30 septembre 2015. » (II), a arrêté les frais judiciaires de la procédure au fond à 4'706 fr. et les a mis à la charge de T._____ (III), a dit que cette dernière devait payer immédiatement à S._____ les sommes de 4'890 fr. à titre de dépens et de 806 fr. à titre de remboursement des avances de frais fournies (IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges ont observé que la prétention de T._____ se composait d'une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 31'455 fr. et d'une indemnité pour vacances non prises et heures supplémentaires de 3'557 fr. 80. Ils ont considéré que le licenciement était dû aux difficultés relationnelles de la prénommée et à sa résistance aux changements annoncés par l'employeur, qu'il ne constituait pas une mesure de représailles aux prétentions qu'elle avait vraisemblablement formulées et qu'il n'était donc pas abusif. Pour le reste, les magistrats ont retenu que les heures supplémentaires alléguées jusqu'en 2014 n'étaient pas établies, que T._____ avait droit à 17,5 jours de vacances non prises jusqu'en 2014 et à 6,65 jours pour 2015 et que ces vacances devaient être considérées comme prises durant le délai de congé, pendant lequel l'intéressée avait été libérée de son obligation de travailler.

B. Par acte du 17 mai 2017, T._____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que S._____ lui doive immédiat paiement d'un montant de 35'012 fr. 80, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015.

Dans sa réponse du 27 juin 2017, S._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

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

1. T._____ a travaillé à temps complet au service de N._____ SA à compter du 1^{er} juin 1999, en qualité de collaboratrice au service interne.

2. S._____ a repris l'agence générale en août 2008. A ce moment-là, T._____ travaillait à un taux de 80%, soit 40% sur le site d' [...] et 40% sur le site de [...], étant précisé que ces lieux dépendaient tous deux de l'agence du premier nommé.

3. En date du 1^{er} janvier 2011, les rapports de travail ont été transférés au nom de S._____, en sa qualité d'agent général exerçant son activité sous la forme d'une entreprise individuelle.

4. A la suite de la reprise de l'agence en son nom propre, S._____ a procédé à diverses réorganisations au sein de celle-ci. Dans ce cadre, notamment après la fermeture du site de [...], il a fait de l'agence d' [...] le lieu de travail principal puis exclusif de T._____. Le témoin V._____ a ainsi précisé que celle-ci avait tout d'abord travaillé principalement à [...] tout en continuant à se rendre sur le site d' [...], en fonction des besoins. A partir du mois d'août 2014, elle avait cessé de se rendre à [...] et avait exercé l'entier de son activité à [...], toujours à un taux de 80%.

5. Dans le cadre de son activité pour le compte de S._____, T._____ a été amenée à côtoyer et, parfois, à former des jeunes collaborateurs, que ceux-ci soient apprentis, employés ou stagiaires.

a) Ainsi, en 2008, dans le cadre de son activité sur le site d' [...], elle a tout d'abord collaboré avec le dénommé [...], jusqu'alors conseiller junior à [...]. Celui-ci a toutefois donné sa démission au bout de trois mois. Selon S._____, [...] aurait exposé qu'il rencontrait des difficultés avec T._____.

b) En 2011, S._____ a engagé [...] comme apprenti sur le site d' [...]. En raison du départ du chef de bureau responsable de la formation, la supervision de cet apprenti a été confiée à T._____ pour les aspects relatifs aux questions internes à l'agence, étant précisé que S._____ se chargeait de la formation concernant le domaine des assurances. Faute de résultats scolaires suffisants, [...] a toutefois été licencié dans le courant de l'année 2012. Selon S._____, à l'occasion de son entretien de départ, [...] aurait fait état de difficultés relationnelles avec T._____, à laquelle il aurait reproché une certaine dureté.

c) A l'été 2012, S._____ a engagé A.Y._____ comme apprentie. Très rapidement, des difficultés relationnelles sont apparues entre cette dernière et T._____, qui était également sa formatrice. Interrogée en qualité de témoin, A.Y._____ a ainsi déclaré qu'elle s'était sentie très vite rabaissée et que cela ne se passait pas du tout bien avec T._____. Elle a toutefois concédé qu'elle n'était alors âgée que de 16 ans, qu'elle vivait une situation familiale compliquée en raison du divorce de ses parents, de sorte qu'elle n'était pas du tout à l'aise comme apprentie à cette époque-là. A.Y._____ a finalement obtenu d'être déplacée au service des sinistres à [...] en été 2013 ; elle a cependant interrompu son apprentissage avant son terme, la charge de travail étant trop importante pour elle selon ses dires. Le témoin V._____ a rapporté qu'A.Y._____ s'était ouvertement plainte auprès de S._____, d'elle-même et d'autres collaborateurs du fait que T._____ lui avait fait des remarques blessantes, en lui disant notamment qu'elle ne finirait pas son

apprentissage. Le témoin B.Y._____, mère d'A.Y._____, a expliqué que T._____, en sa qualité de formatrice, avait de très hautes exigences à l'égard de sa fille, qui se sentait perdue et avait l'impression de ne jamais bien faire son travail ; celle-ci angoissait à l'idée de se rendre au bureau et rentrait tous les soirs en pleurant ; lorsqu'elle avait réalisé que le mal-être de sa fille était en partie imputable à sa situation professionnelle, B.Y._____ avait essayé de discuter de la situation avec T._____ et S._____, sans succès. Selon le témoin R._____, A.Y._____ avait des problèmes relationnels et de comportement avec l'ensemble du personnel, mais ceux-ci ressortaient peut-être davantage avec T._____ dans la mesure où cette dernière était responsable de sa formation. Enfin, le témoin C._____ a confirmé l'existence de tensions entre T._____ et A.Y._____, lesquelles n'étaient un secret pour personne au bureau. Elle a ajouté qu'à ses yeux, A.Y._____ et sa mère étaient des personnes désagréables et menteuses.

d) A l'été 2014, S._____ a engagé en qualité de stagiaire A.Q._____, fils de B.Q._____, conseiller en assurances sur le site d' [...]. Interrogé en qualité de témoin, A.Q._____ a fait état d'une ambiance de travail tendue, en particulier au secrétariat, où l'entraide n'existait pas. Il a déclaré avoir eu quelques soucis avec T._____ ainsi qu'avec R._____, qui formaient une sorte de clan et qui tenaient fréquemment des messes basses entre elles. A titre d'exemple, ce témoin a relaté qu'à une occasion, T._____ lui avait confié une tâche cinq minutes avant la fermeture et avait quitté les locaux, alors même qu'il devait pour sa part s'occuper de clients. Egalement entendu comme témoin, B.Q._____ a confirmé les propos de son fils. Il a notamment exposé que, très rapidement après le début de son stage, son fils avait fait un « pétage de plombs » un soir ; celui-ci lui avait alors raconté que l'ambiance à l'agence d' [...] était catastrophique et que T._____ mettait une pression sur sa façon de faire et qu'il subissait une forme de mobbing. B.Q._____ et A.Q._____ étaient alors intervenus auprès de S._____ afin que les contacts entre A.Q._____ et T._____ soient limités. Le témoin X._____ a indiqué pour sa part ne pas avoir été au courant d'un problème relationnel entre A.Q._____ et T._____.

e) Interrogés sur les rapports entre T._____ et le jeune personnel en général, les témoins C._____, R._____ et H._____ ont déclaré ne pas avoir eu connaissance d'un problème relationnel d'ordre général avec les jeunes. Le témoin V._____ a toutefois rapporté avoir eu vent de certaines plaintes mais sans pouvoir se montrer plus précise. Le témoin C._____ a mentionné l'existence de problèmes avec A.Y._____ mais a ajouté qu'elle avait elle-même eu des soucis avec cette apprentie. V._____ a encore déclaré que T._____ était une personne très perfectionniste, minutieuse et exigeante qui en demandait beaucoup à des apprenants et qu'il n'était dès lors pas exclu que des remarques aient pu être faites si ceux-ci ne s'adaptaient pas rapidement au travail demandé. C._____ a également confirmé que T._____ était extrêmement précise et attendait la même chose de la part des apprentis ; elle a toutefois souligné que le comportement de celle-ci à l'égard du jeune personnel avait toujours été juste.

6. a) Une séance interne de l'entreprise de S._____ s'est tenue le 15 novembre 2011. Le procès-verbal de celle-ci fait notamment état de ce qui suit :

« Feed-back global 2011 :

Depuis lettres d'avertissements début 2011

Travail effectué => occupation pas identique, pas toutes les bons réflexes

Mauvaise ambiance => se ressent par tous dans l'agence
Segment entreprise très important

Pas de respect des horaires le matin
Suivi des vacances impossible
Pas d'aide pour la cafétéria
Traitement des CSE pas identique

Ce que j'attends de vous en 2012

Respect des règles (horaires, ordre de bureau, classement suivi dossier, PC éteints, cafétéria)
En faire plus (logique de traitement, respect des délais etc...)
Meilleur état d'esprit ».

b) Le procès-verbal de la séance interne du 13 novembre 2012 mentionne en particulier ce qui suit :

- « Horaires – Présences – Pauses
- Pauses cigarettes à 2 plus possible
- Respect des horaires matin et soir
- Fermeture agence pour courrier poste plus possible
- Téléphones privés
- Pas possible de délaissier la réception ou A.Y. _____ seule ».

c) Le procès-verbal de la séance du 23 avril 2013 contient le passage suivant :

- « Organisation du travail
- Priorité prise des appels [...] - T. _____ - R. _____ et V. _____
- Respect des horaires le matin
- Livraison courrier le matin par la poste
- Affaires privés (sic)
- Pauses cigarettes communes terminées ».

7. Peu à peu, l'ambiance de travail dans l'agence s'est dégradée jusqu'à devenir délétère dans le courant de l'année 2014. Selon T. _____, cette situation a débuté par de petites remarques anodines et des petites remontrances, qui étaient pénibles à supporter. A titre d'exemple, elle a relaté un épisode à l'occasion duquel il lui avait été annoncé en pleine séance que son lieu de travail serait désormais exclusivement à [...]. Lorsqu'elle avait abordé S. _____ pour savoir si ce déplacement était provisoire, il lui aurait été brutalement demandé si ledit déplacement lui posait problème.

La dégradation du climat de travail dans l'agence d' [...] a été unanimement reconnue par l'ensemble des témoins. Alors que R. _____ a mis cette mauvaise ambiance sur le compte du management de S. _____, qu'elle a qualifié de dictatorial, C. _____ imputait celle-ci à un malentendu entre secrétaires, à savoir qu'une secrétaire, V. _____, voulait prendre tout le travail et ne rien déléguer. Bien que n'étant pas directement interrogés sur ce point, les témoins A.Q. _____, B.Q. _____ et V. _____ ont spontanément évoqué le climat extrêmement pesant qui régnait à cette époque.

8. Le 25 mai 2014, S._____ a adressé à T._____, R._____, C._____ et V._____ un courriel collectif, intitulé « vacances / heures suppl. », libellé en ces termes (sic) :

« Mesdames

Je vous ai retourné vos fiches de vacances / congés transmises la semaine dernière car je ne sais pas si vous vous êtes toutes concertées et également par le fait qu'il ne figurait pas l'indication "vacances".

Je profite de cette occasions pour relever que nous n'avons jamais eu de discussion ou accord au sujet des heures supplémentaires dont vous tenez une comptabilisation précises sur vos fichiers excel. Par conséquent, je ne reconnais aucune compensation dans ce sens et vous demande de me communiquer rapidement vos jours de congés pris depuis le début de cette année.

Le seul accord admis étant les quelques vendredi après-midi pour lesquels vous avez assumé une permanence de quelques heures et pour lesquelles je vous ai demandé de les compenser rapidement et sans les cumuler. Ce qui a du être le cas selon moi.

Dorénavant, seules les compensations relatives à des heures supplémentaires discutées et planifiées avec moi seront accordées et à titre exceptionnel.

Seul votre droit aux vacances annuelles et contractuelles font foi.

La situation actuelle des absences planifiées en dernière minute ou pas annoncées chez moi ne me conviennent donc plus et cette situation doit changer.

Je demande donc une vue annuelle pour les vacances et mensuelle pour les demandes de congés de moins d'une semaine ceci afin de pouvoir être organisés "normalement".

Merci d'en prendre bonne note. ».

9. Le 1^{er} juin 2014, à l'occasion des quinze années de service de T._____, S._____ lui a notamment écrit ce qui suit :

« Un grand merci pour le travail accompli même durant des périodes de surcharges.

Ta disponibilité et ton professionnalisme méritent d'être relevés car ton apport à nos succès actuels et futurs est très important. ».

10. a) Une séance extraordinaire réunissant S._____ et les destinataires du courriel du 25 mai 2014 s'est tenue le 16 juin 2014 à la demande de ces dernières. A cette occasion, le prénommé a notamment

informé ses collaboratrices qu'il renonçait à remettre en cause les décomptes relatifs aux heures supplémentaires antérieurs au 1^{er} juin 2014, tout en rappelant qu'à l'avenir, seules les heures supplémentaires convenues d'entente avec lui seraient validées.

Le témoin V._____ a confirmé qu'il était exact que l'admission de ce décompte était d'autant moins justifiée que les employés de S._____ pouvaient partir le vendredi à 16 heures au lieu de 17 h 30, alors même que les conditions d'engagement prévoyaient un horaire hebdomadaire de 41,25 heures.

b) Le 6 octobre 2014, S._____ a adressé à T._____ un courrier comportant le passage suivant :

« Je me réfère aux différentes discussions des mois de mai et juin de cette année au sujet des heures supplémentaires ainsi qu'à une récente information du 15 septembre 2014 sur les différentes adaptations et évolutions de processus de travail au sein de mon agence.

Après études de vos décomptes, il ne m'est pas possible de parler uniquement d'heures supplémentaires étant donné que celles-ci ont été largement compensées en vacances. Cette situation a pour effet de cumuler un certain nombre de jours de vacances qu'il faut impérativement planifier en 2015 pour une mise à niveau.

(...)

J'ai été contraint de procéder à un certain nombre d'estimations sur vos horaires de travail étant donné que vos tableaux comportent des erreurs et que ceux-ci n'ont jamais été reconnu (sic) comme outil officiel.

Au vu du non-respect des horaires d'arrivée le matin et des demandes de congés, je me vois dans l'obligation de procéder à des diminutions sur la période 2011 à septembre 2014. ».

Figurait en annexe à ce courrier le décompte suivant établi par S._____ :

« T._____ Décompte solde de vacances et heures supplémentaires accumulées depuis 2011

Solde heures supplémentaires selon votre relevé de septembre 2014

heures 15.35

./. Compensation par congés planifiés sur fin 2014 1 jourheures
8.15

Solde heures supplémentaires	7.20
-------------------------------------	-------------

Solde heures supplémentaires en jours	jours	1
Solde vacances accumulées et non prises depuis 2011	jours	17.5

./. Déduction retards, absence etc... jours 12

Solde vacances	jours	6.5
-----------------------	--------------	------------

Solde 1/2 journée à prendre librement

Le solde des vacances cumulées sera planifié de la façon suivante :

1 mercredi de congé durant 6 semaines à compter de septembre 2015 ».

A cet égard, le témoin V. _____ a confirmé que les tableaux concernant les vacances et les heures supplémentaires tenus par les employés n'étaient pas les mêmes que ceux à disposition de S. _____, ce qui signifiait que lesdits tableaux avaient été modifiés postérieurement. Ce témoin n'a toutefois pas été en mesure de certifier que ces modifications concernaient les décomptes de T. _____.

c) T. _____ dit s'être opposée oralement à la suppression partielle de son droit vacances, ce à quoi S. _____ aurait répondu que cette réduction se justifiait compte tenu de ses arrivées tardives durant les années précédentes.

De son côté, S. _____ conteste que T. _____ se soit opposée à cette suppression partielle.

11. Parallèlement à la question de la mise à niveau des heures supplémentaires telle que décrite ci-avant, S. _____ a entrepris des changements dans l'organisation des processus de l'agence durant la deuxième moitié de l'année 2014. Pour ce faire, il s'est adjoint les services de G. _____, coach indépendant, pour accompagner le processus envisagé.

a) G._____ s'est ainsi rendu une première fois dans l'agence de S._____ à [...] le 26 août 2014. Entendu en qualité de témoin, G._____ a expliqué que cette première visite d'une demi-journée avait un but de sensibilisation et d'échange pour expliquer son rôle d'accompagnant du processus de changement. Ce témoin a qualifié cette séance comme étant la pire parmi les visites effectuées dans les différentes succursales romandes. A cette occasion, il avait été selon lui impossible de discuter avec le service administratif. Un entretien en tête à tête n'avait en effet pas pu être mené avec deux personnes, dont T._____, par laquelle il n'avait pas eu le sentiment d'être apprécié. Il a ajouté que lors de cette visite, il n'avait pas senti une volonté de parler du nouveau processus.

b) Le 15 septembre 2014, S._____ a fait une présentation pour exposer les changements qu'il entendait mettre en œuvre dans l'agence.

c) S._____ a également écrit ce qui suit à T._____ dans le courrier du 6 octobre 2014 précité (cf. *supra* ch. 10b) :

« D'autre part, je déplore une nouvelle fois un manque de volonté ainsi qu'un manque d'enthousiasme au travail. Je me vois contraint de vous adresser cette remarque car j'ai déjà reçu quelques remarques de clients, courtiers/intermédiaires et collègues de l'agence et ce depuis notre dernière séance du 15 septembre dernier.

Je ne tolérerai plus ce genre de sauts d'humeur particulièrement dérangeant (sic) envers nos clients et partenaires. ».

Interrogée sur les motifs de ces reproches, T._____ a déclaré avoir toujours aimé son travail et ne pas avoir compris la cause de telles critiques.

d) Une nouvelle séance s'est tenue le 17 novembre 2014, lors de laquelle S._____ a présenté les changements à venir. A cette occasion, la promotion de V._____ a été annoncée. A la question de savoir si T._____ n'avait pas supporté cette promotion, le témoin V._____ a déclaré qu'il y avait déjà de la jalousie envers elle, qu'elle

était « un peu en retrait », que les autres employés n'avaient pas compris pourquoi elle avait été nommée et que depuis août 2014, l'ambiance s'était déjà dégradée, cette séance n'ayant rien arrangé. A la même question, les témoins R. _____ et C. _____ ont toutefois affirmé qu'elles n'avaient rien ressenti de tel et que cette promotion n'avait rien de surprenant puisqu'elle était attendue.

12. a) Le 17 décembre 2014, S. _____ a procédé au licenciement de T. _____, la date de la fin des rapports de travail étant fixée au 31 mars 2015. Le courrier qui lui a été remis à cette occasion mentionnait notamment ce qui suit :

« Les différents points qui ont motivés (sic) ma décision vous ont été exposé (sic) lors de notre entretien de ce jour. Ceux-ci concernent principalement votre perte de motivation au travail et la difficulté de vous identifier à tous les changements de processus interne mis en place et à venir dans le cadre du développement de mon agence. ».

b) Après le licenciement, T. _____ a réclamé à S. _____ divers entretiens, qui lui ont été accordés. Selon ce dernier, il lui aurait indiqué à ces occasions qu'en raison de ses problèmes relationnels, il n'était en aucun cas possible qu'elle continue à travailler à l'agence, mais se serait déclaré prêt à essayer de lui trouver une nouvelle place auprès de la direction de N. _____ SA, sans contacts avec les tiers. Le 23 décembre 2014, S. _____ a ainsi remis à T. _____ une annonce d'offre d'emploi pour un poste de [...]. T. _____ conteste toutefois le contenu des entretiens tel qu'allégué par S. _____.

Entendu en qualité de témoin, F. _____, employé à la direction générale de N. _____ SA, a déclaré se souvenir vaguement d'un contact avec S. _____ au sujet du déplacement de T. _____ auprès de la direction régionale à [...]. Sans se souvenir précisément du cas d'espèce, ce témoin a émis l'hypothèse que le transfert de la prénommée n'était pas venu à chef en raison de l'absence de postes à repourvoir à ce moment-là.

13. T._____ a été en incapacité totale de travailler du 14 janvier au 31 mai 2015, puis en incapacité partielle à 50% du 1^{er} au 30 juin 2015.

14. Par courrier du 25 mars 2015, T._____ a contesté le congé qui lui avait été notifié le 17 décembre 2014.

15. S._____ a remis à T._____ un certificat de travail daté du 3 août 2015.

16. Son poste ayant déjà été repourvu, T._____ a été libérée de l'obligation de travailler du 1^{er} juin 2015 jusqu'au 30 septembre 2015, date à laquelle les rapports contractuels ont pris fin, compte tenu de la protection légale contre les congés en temps inopportun.

17. a) Le 8 mars 2016, T._____ a déposé une demande, au pied de laquelle elle a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que S._____ lui doive paiement d'un montant de 38'484 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, et soit astreint à lui délivrer un certificat de travail final conforme à la pièce n° 11 du bordereau produit à l'appui de son écriture.

Dans sa réponse du 19 mai 2016, S._____ a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

T._____ s'est déterminée sur les allégués de la réponse et a confirmé ses conclusions par écriture du 15 août 2016.

b) Lors de l'audience de plaidoiries finales du 17 janvier 2017, T._____ a réduit sa conclusion en paiement à un montant de 35'012 fr. 80. S._____ a conclu au rejet de cette conclusion modifiée.

A cette occasion, les témoins V._____, R._____, A.Y._____, X._____, B.Y._____, H._____, F._____, G._____, C._____, A.Q._____ et B.Q._____ ont été entendus. T._____ et S._____ ont été interrogés en qualité de parties.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), 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). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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). Les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas du septième jour avant Pâques au septième jour qui suit Pâques inclus (art. 145 al. 1 let. a CPC).

1.2 En l'espèce, le jugement motivé a été notifié au conseil de l'appelante le 6 avril 2017 et l'appel a été formé le 17 mai 2017. En 2017, Pâques était le 16 avril. Compte tenu des fêtes pascales, l'appel, qui satisfait aux exigences de forme requises, a été déposé en temps utile. Portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., il 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées).

Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à 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 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 (cf. jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a ; Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC).

3.

3.1 L'appelante, se prévalant d'une « constatation inexacte des faits », reproche aux premiers juges d'avoir retenu, sur la base du Code des obligations, un droit aux vacances annuel de 20 jours, et la réduction possible de ce droit pour cause de maladie en cas d'absence dépassant un mois. Les magistrats auraient considéré à tort qu'elle n'avait ni allégué ni établi d'autres chiffres. Ces éléments feraient l'objet de son allégué 22 et ses allégations seraient établies par la pièce 106. Selon elle, il serait établi que son droit aux vacances annuel était de 23 jours et ne pouvait être réduit pour cause de maladie que dès le troisième mois d'absence.

3.2 Un litige portant sur un contrat de travail, si la valeur litigieuse dépasse 30'000 fr., n'est soumis ni à la procédure simplifiée (art. 243 CPC *a contrario*) ni à la maxime inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 *a contrario*). Il est donc soumis à la procédure ordinaire des art. 219 ss CPC et à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC).

Dans les procès régis par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), les parties portent la responsabilité (presque) exclusive de l'établissement des faits et doivent présenter leurs allégués et leurs offres de preuve dans les formes et en temps utile selon la procédure applicable. À défaut, le tribunal ne tient pas compte dans son jugement des faits qui ne sont pas allégués et prouvés (CACI 20 octobre 2015/547 ; Haldey, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 55 CPC). Ainsi, il incombe au

demandeur d'alléguer les faits (art. 221 al. 1 let. d CPC), d'indiquer, pour chaque allégation de fait, les moyens de preuves qu'il propose (art. 221 al. 1 let. e CPC) et de le faire en temps utile.

Un moyen de preuve n'est offert régulièrement que lorsque l'offre de preuve peut être mise sans équivoque en lien avec l'allégation à prouver et inversement, les offres de preuves devant en règle générale être indiquées immédiatement à la suite de l'allégué à prouver (TF 4A_63/2016 du 10 octobre 2016 consid. 2.2 ; TF 4A_487/2015 du 6 janvier 2016 consid. 5.2)

3.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il ne ressortait pas de la pièce 4, seule preuve offerte à l'appui de l'allégué 22 de l'appelante, que le droit aux vacances de celle-ci s'élevait à 23 jours par an, qu'il n'était en aucun autre endroit allégué par elle qu'elle disposait contractuellement d'un droit aux vacances excédant le minimum légal et qu'il n'appartenait pas au tribunal de remédier à ce défaut d'allégation, la maxime des débats étant applicable et l'intéressée assistée d'un avocat. Ils ont également considéré que la pièce 4 ne prouvait pas non plus que l'appelante était au bénéfice d'un délai avant réduction du droit aux vacances plus long que celui d'un mois prévu par l'art. 329b al. 2 CO. Les magistrats ont donc retenu les minima légaux.

Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique. Il y a eu un seul échange d'écritures et, après le dépôt de la demande et de la réponse, les parties n'ont pas introduit d'autres allégués en procédure.

L'allégué 22 de la demande invoqué par l'appelante avait la teneur suivante :

« La demanderesse réclame également le paiement de son solde de vacances, détaillé comme suit :

Solde de vacances à fin 2014 (y compris 12 jours déduits indûment) :
= 30.5 jours

Solde de vacances 2015 (prorata jusqu'au 30.09.15) :

23 jours x 0.75
= 17.25 jours

Réduction pour cause d'incapacité de travailler en 2015 (dès le 3^e mois, soit pour le mois de mai 2015) :

1/12 x 17.25
= 1.45 jour

Compensation due pour cause de libération de l'obligation de travailler :

88 jours x ¼
= 22 jours

Total solde de vacances :

30.5 jours + 17.25 jours - (1.45 jour + 22 jours)
= 24.3 jours

CHF 6'291.65 : 21.75 = CHF 289.25 par mois

CHF 289.25 par jour x 24.3 jours = CHF 7'029.30

... soit un montant de **CHF 7'029.30**

Preuve : pièce 4 ; par appréciation ».

Compte tenu de la manière dont cet allégué a été libellé, on peut discuter la question de savoir si l'appelante a véritablement allégué que son droit annuel aux vacances était de 23 jours et ne pouvait être réduit que dès le troisième mois de maladie. Cette question peut toutefois demeurer indécise. Cet allégué est censé être prouvé par la pièce 4 et par appréciation. Or, la pièce 4 est un décompte de l'employeur qui ne prouve strictement rien à cet égard. On ne retrouve aucun des chiffres allégués et il n'est pas fait état du droit annuel aux vacances ou du délai de grâce avant réduction de celles-ci pour cause d'incapacité de travail. L'appelante ne prétend d'ailleurs pas le contraire. En outre, c'est en vain qu'elle se prévaut de la pièce 106, qui n'a pas été offerte comme preuve à l'appui de l'allégué 22, mais a été produite par l'intimé à l'appui de l'allégué 61 de sa réponse, selon lequel « ce décompte (Ndr. : d'heures supplémentaires) est du reste d'autant moins justifié que les conditions d'engagement prévoyaient un horaire hebdomadaire de 41 heures 15 ». Pour le reste, l'appelante n'invoque aucun autre allégué qui porterait sur ces questions, et ce à juste titre dès lors qu'il n'y en a pas.

4.

4.1 Dans son grief relatif à la constatation manifestement inexacte des faits, l'appelante soutient également que l'état de fait devrait être complété par le passage suivant du procès-verbal d'audition du témoin B.Q._____ :

« Le lendemain matin, nous avons été convoqués mon fils et moi-même par S._____ pour discuter. Celui-ci a trouvé une place pour mon fils à l'opposé du bureau de T._____ pour qu'il n'y ait plus de contacts avec cette dernière. A mon souvenir deux ou trois jours après, T._____ a quitté le travail. ».

Selon l'intéressée, ce passage permettrait de retenir que ses difficultés relationnelles avec A.Q._____ ne pouvaient pas être la cause de son licenciement, parce que l'intimé n'aurait été informé de ces difficultés qu'après avoir donné le congé.

4.2 En l'occurrence, l'état de fait retient que l'appelante a été licenciée le 17 décembre 2014 et qu'à cette occasion, il lui a été remis un courrier dans lequel l'intimé a notamment exposé ceci : « les différents points qui ont motivé ma décision vous ont été exposés lors de notre entretien de ce jour. Ceux-ci concernent principalement votre perte de motivation au travail et la difficulté de vous identifier à tous les changements de processus interne mis en place et à venir ». Après le licenciement, l'appelante a réclamé des entretiens, qui lui ont été accordés. L'intimé affirme qu'il lui aurait alors indiqué qu'en raison de ses problèmes relationnels, il n'était pas possible qu'elle continue à travailler dans son agence. L'intéressée conteste qu'il lui ait dit cela. Elle a en outre été en incapacité de travail dès le 14 janvier 2015.

L'état de fait retient par ailleurs que le témoin A.Q._____, engagé à l'été 2014, a déclaré avoir eu des problèmes avec l'appelante, et que le témoin B.Q._____ a expliqué que son fils A.Q._____ s'était plaint auprès de lui de subir un mobbing de la part de l'appelante et qu'il était intervenu auprès de l'intimé pour que les contacts entre son fils et celle-ci soient limités. La date de ces événements n'est pas évoquée, pas

plus qu'il n'est précisé à quel moment l'intimé a été informé des difficultés relationnelles entre A.Q._____ et l'appelante.

Si les souvenirs du témoin B.Q._____ sont exacts, cela situerait possiblement son intervention auprès de l'intimé après la signification du congé (si les termes « a quitté le travail » font référence à l'incapacité de travail dès le 14 janvier 2015).

Cela étant, comme le fait remarquer l'intimé dans sa réponse, cela ne signifie pas qu'il n'était pas déjà au courant de difficultés relationnelles. Il relève à cet égard que de son côté, le témoin A.Q._____ a déclaré qu'il pensait avoir informé l'intimé de ses difficultés avec l'appelante en octobre 2014, soit bien avant le licenciement.

Quoi qu'il en soit, tout cela est sans enjeu sur le sort de l'appel. En effet, les premiers juges ont retenu que c'étaient bien les motifs avancés par l'intimé qui avaient conduit au licenciement. Ils ont estimé que l'instruction avait permis d'établir que l'appelante avait rencontré des problèmes relationnels avec deux jeunes membres du personnel de l'agence à tout le moins, à savoir A.Y._____ et A.Q._____. A cela s'ajoutait l'attitude oppositionnelle de l'appelante face à la modification des processus programmée par l'intimé.

Or, comme on le verra ci-après (cf. *infra* consid. 6.3), l'attitude oppositionnelle de l'appelante, qui est le premier motif invoqué dans la lettre de licenciement, est clairement établie. Il est dès lors sans importance de savoir si ses difficultés relationnelles avec A.Q._____ ont contribué à la décision de licencier l'intéressée.

Partant, il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait comme le requiert l'appelante.

5.

5.1 L'appelante soutient encore que l'état de fait devrait être complété par un passage de la pièce 16, soit une expertise psychiatrique sur sa personne, attestant notamment du fait qu'elle a souffert d'un « épisode dépressif moyen, actuellement en rémission partielle, réactionnel à un mobbing subi selon l'anamnèse, situation ayant culminé par un licenciement vécu comme étant abusif ». Ces constatations auraient selon elle une incidence sur la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif.

5.2 En l'espèce, les premiers juges ayant considéré que le licenciement n'était pas abusif, ils n'avaient pas à intégrer cet élément sans pertinence.

Compte tenu de ce qui va être exposé ci-dessous (cf. *infra* consid. 6.3 et 7.3), cette appréciation peut être confirmée, de sorte qu'un complément de l'état de fait sur ce point est inutile.

6.

6.1 L'appelante estime que ce serait à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que l'on se trouvait face à un congé représailles. Elle fait valoir qu'elle se serait opposée à une déduction de son droit de vacances de 12 jours pour des retards et absences. Elle conteste également les motifs invoqués à l'appui du congé, à savoir une attitude oppositionnelle et des difficultés relationnelles avec les autres employés.

6.2 Selon 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 la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Pour

dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3).

Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions, soit (1) l'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé, (2) l'existence de prétentions résultant du contrat de travail, (3) la bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions et (4) un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation. S'agissant de la dernière condition, la jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir essentiellement influé sur la décision de l'employeur de licencier (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 637 et les références citées sous note infrapaginale n° 2997 ; Dunand, in Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 46 ad art. 336 CO et la référence citée sous note infrapaginale 109).

Déterminer le motif du congé est une question de fait. Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève du fait. Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui entend en déduire un droit (art. 8 CC), soit le plus souvent – sous réserve de l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 1 let. b CO, non pertinente dans le cas d'espèce – au travailleur. Le fait à établir étant de nature psychique, sa preuve est difficile à rapporter. C'est pourquoi la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Il s'agit d'une présomption destinée à faciliter la preuve en rendant admissible la preuve par indices, non d'un renversement du fardeau de la preuve. Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001 consid. 3 ; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, publié in SJ 1993 p. 360). De son côté, l'employeur

ne peut pas rester inactif : il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

6.3 En l'espèce, l'état de fait ne retient pas que l'appelante se serait opposée à la suppression partielle de son droit aux vacances, mais seulement qu'elle l'affirme. S'il est vrai que, dans la partie « en droit », les premiers juges ont considéré qu'une opposition verbale était « hautement vraisemblable » (cf. jugement consid. II.b), l'expression « hautement vraisemblable » ne signifie pas pour autant « établi ». On rappellera que la seule « preuve » de cette opposition résidait dans la déclaration de l'appelante, dont la force probante est insuffisante pour emporter la conviction. Rien d'écrit n'a été échangé après le décompte litigieux de l'employeur du 6 octobre 2014 et jusqu'au licenciement le 17 décembre 2014. Les premiers juges se fondent sur une séance du mois de juin 2014 concernant les décomptes d'heures supplémentaires pour retenir la « vraisemblance d'une opposition ». Il n'est cependant pas nécessaire d'examiner ce point, comme le fait l'intimé dans sa réponse, puisque la « vraisemblance » n'a en l'occurrence aucune portée sur cette problématique. En effet, la « preuve par indices » n'est possible que sur la question de savoir si le motif de congé avancé n'est pas réel, et non sur la réalité des prétentions émises par le travailleur. Il faut comprendre qu'ici, l'autorité précédente s'est en réalité abstenue de trancher la question, parce qu'elle estimait que c'étaient bien les motifs invoqués par l'employeur qui avaient conduit au congé. C'est donc à tort que l'intimé, dans sa réponse, reproche aux premiers juges d'avoir « retenu » que l'appelante s'était opposée à la réduction de son droit aux vacances.

Au vu de ce qui précède, la thèse du congé-représailles n'est pas établie.

Sur les motifs officiels du congé, l'appelante conteste en premier lieu avoir eu une attitude oppositionnelle ; elle fait valoir qu'elle n'aurait pas reçu d'avertissement, qu'une lettre du 6 octobre 2014 lui reprochant un manque d'enthousiasme aurait été rédigée dans le contexte d'un litige relatif au droit aux vacances, qu'il faudrait donc douter de son

bien-fondé, que sa difficulté à établir un lien avec le coach G. _____ s'expliquerait par l'ambiance tendue, due au style dictatorial de management de l'intimé, et que le certificat de travail serait élogieux.

Cette argumentation n'est pas convaincante. Il résulte au contraire de l'état de fait que l'intimé s'est longtemps montré trop laxiste et a dû, à un moment donné, reprendre les choses en main. Par ailleurs, il a fait une présentation des changements souhaités en septembre 2014. Il a engagé un coach pour accompagner les changements annoncés. Son attitude n'avait donc rien de dictatorial. Il n'y a d'ailleurs que l'appelante et sa collègue R. _____, qui a aussi émis en vain des prétentions contre son employeur après son licenciement, pour qualifier ainsi le management. Lorsque, en mai-juin 2014, la question des heures supplémentaires a été discutée, l'intimé a déclaré renoncer à remettre en cause les décomptes antérieurs au 1^{er} juin 2014, alors que, selon le témoin V. _____, il aurait eu des raisons de le faire. Après cela, il n'y avait donc plus de « litige », jusqu'à la remise du décompte relatif aux vacances du 6 octobre 2014. Les griefs relatifs à un manque d'enthousiasme ne s'inscrivaient donc pas dans le cadre d'un litige. Il n'y a pas de raison de les mettre en doute, tous les employés entendus ayant notamment évoqué une ambiance de travail délétère et l'existence de clans. Enfin, le témoin G. _____ a dit n'avoir pas pu mener un entretien en tête à tête avec deux personnes, dont l'appelante, par laquelle il n'avait pas eu le sentiment d'être apprécié. Or la mauvaise ambiance n'empêchait pas l'intéressée de collaborer avec ce coach. Elle s'y est pourtant refusée, signant sa mauvaise volonté.

Enfin, l'appelante ne peut rien tirer du certificat de travail établi à la fin des rapports de travail. Ce document doit être rédigé de manière bienveillante et ne contenir des appréciations défavorables que pour autant qu'elles soient pertinentes. Une résistance aux changements durant les derniers mois de l'emploi n'avait pas de raison d'être mentionnée, alors que la collaboration avait été bonne durant les années précédentes. Il n'a pas non plus été allégué que l'appelante avait globalement mauvais caractère.

Il s'ensuit que la réalité du motif relatif à l'attitude oppositionnelle de l'appelante est établie.

Au vu des éléments qui précèdent, l'autre motif invoqué par l'intimé, soit celui liés aux difficultés relationnelles, n'a pas à être examiné, ce d'autant moins qu'il n'a été invoqué que dans un deuxième temps par l'employeur.

7.

7.1 L'appelante invoque un nouveau motif de licenciement abusif, soit la violation par l'employeur de ses obligations tirées de l'art. 328 al. 1 CO. Elle soutient que l'intimé aurait omis de prendre des mesures pour résoudre le conflit interpersonnel qui opposait C._____, R._____ et elle-même à V._____.

7.2 Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 638). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). Ainsi, s'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de désamorcer le conflit (ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3 ; TF 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; TF 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2c). Dans les conflits interpersonnels, le caractère abusif du licenciement dépend des mesures préalables que l'employeur a ou n'a pas prises pour tenter de mettre fin au conflit et ainsi protéger la personnalité de ses travailleurs dans les rapports de travail. Le Tribunal fédéral a notamment jugé insuffisant le fait pour un employeur d'avoir mis sur pied une seule discussion, de surcroît de façon tardive, tendant à l'amélioration de

l'ambiance de travail, sans prendre aucune autre mesure pour mettre un terme au conflit (TF 1C_354/2008 du 4 mai 2009 consid. 2.5).

7.3 En l'espèce, l'appelante n'a jamais allégué avoir eu un tel conflit interpersonnel, ni en avoir parlé à l'intimé ou lui avoir demandé de prendre des mesures pour y remédier. Même l'intimé n'allègue rien de tel. Il a uniquement allégué que l'appelante n'avait pas supporté la promotion de V. _____ (all. 71). Dès lors, en toute logique, l'état de fait du jugement ne retient pas l'existence de ce conflit interpersonnel, mais seulement d'une mauvaise ambiance, que C. _____ impute à un malentendu entre secrétaires et R. _____ au management dictatorial de l'intimé. Il retient aussi que V. _____ a été promue en novembre 2014. Selon celle-ci, il y avait de la jalousie à son égard. Les témoins R. _____ et C. _____ ont toutefois affirmé n'avoir rien ressenti de tel.

Le moyen est dès lors infondé, de sorte que le licenciement signifié à l'appelante ne saurait être considéré comme abusif.

8.

8.1 Dans un dernier grief, l'appelante soutient que ce ne serait pas plus du quart des jours disponibles durant la période où elle était libérée de l'obligation de travailler qui devrait être compensé avec son solde de droit aux vacances. A cet égard, elle présente un calcul sur la base des chiffres articulés à son allégué 22 (cf. *supra* consid. 3.3).

8.2 Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature posé par l'art. 329d al. 2 CO trouve application de manière impérative pendant le délai de congé. Toutefois, ce principe n'est pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa, JdT 2003 I 606 ; ATF 123 III 84 consid. 5a ; Sj 1993 p. 354). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la

difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1 ; SJ 1993 p. 354 consid. 3b). Lorsque le travailleur licencié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'à l'échéance du délai de congé, sauf preuve du contraire apportée par le travailleur (en ce sens : Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7^e éd., Berne 2012, n. 11 ad art. 329c CO et la jurisprudence cantonale citée), le juge doit partir de l'idée que celui-ci a pris ses vacances en nature si la durée de sa libération dépassait significativement le nombre des jours de vacances auxquels il avait droit à la fin des rapports de travail. Le critère déterminant réside donc, en principe, dans le rapport entre la durée de la libération et le nombre de jours de vacances restant à prendre (ATF 128 III 271 précité consid. 4a/cc). Plus la durée de libération de l'obligation de travailler est longue, plus le nombre de jours de vacances compensés peut être proportionnellement élevé. A titre d'exemple, le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de quarante jours de vacances sur une période de quatre mois (ATF 128 III 271 précité consid. 4b). Il a aussi considéré qu'une compensation de 3,3 semaines de vacances était dans une proportion raisonnable avec une durée de libération de quatorze semaines (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 390 et les références citées). En présence d'une véritable libération de l'obligation de travailler, le Tribunal fédéral semble ainsi considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de libération demeure inférieur selon les circonstances, à 45%, respectivement à 30% ou 25% (ATF 128 III 271 consid. 4, JdT 2003 I 606 ; TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3). En cas de maladie ou d'accident pendant le délai de congé, on s'attachera à déterminer si l'atteinte à la santé empêche le repos et la détente du travailleur et le rend incapable d'exercer son droit aux vacances (Cerottini, *Le droit aux vacances*, thèse Lausanne 2001, pp. 264 ss).

8.3 En l'espèce, comme exposé précédemment (cf. *supra* consid. 3.3), les chiffres utilisés par l'appelante pour procéder à son calcul ne peuvent pas être suivis.

Selon les calculs des premiers juges, le solde de vacances non prises de l'appelante s'élève à 24,15 jours et la part de compensation en nature atteint 39,2% compte tenu des 61,6 jours durant lesquels l'intéressée a effectivement bénéficié d'une libération de l'obligation de travailler. Les magistrats ont ainsi considéré que le solde de vacances non prises pouvait être intégralement compensé.

Dans sa réponse, l'intimé démontre un résultat de 38%. Ce dernier chiffre paraît correct dans la mesure où le nombre de jours durant lesquels l'appelante a effectivement bénéficié d'une libération de l'obligation de travailler était bien de 62,4 jours et non de 61,6 jours comme retenu par les magistrats de première instance (juin : 22 jours ouvrables x 80% [correspondant au taux d'activité de l'appelante] x 50% [correspondant à une incapacité partielle de travail résiduelle] ; juillet : 23 jours ouvrables x 80% ; août : 21 jours ouvrables x 80% ; septembre : 23 jours ouvrables x 80%). Compte tenu du solde de droit aux vacances de 24,15 jours retenu par l'autorité précédente, le rapport s'élève effectivement à 38% (24,15 jours / 62,4 jours).

Au regard de la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. *supra* consid. 8.2), cette proportion reste admissible pour considérer que la prise du solde de vacances était possible, étant précisé que l'appelante disposait de 20% de temps libre, n'étant employée qu'à 80%. En revanche, l'argumentation des premiers juges selon laquelle de toute façon « une part importante dudit solde est douteuse » n'est pas pertinente et ne saurait être reprise.

9.

9.1 En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

9.2 Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 675 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

L'appelante doit en outre à l'intimé, qui a été invité à se déterminer et l'a fait de façon circonstanciée, de pleins dépens, arrêtés à 1'200 fr. (art. 12 TDC [Tarif des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 675 fr. (six cent septante-cinq francs), sont mis à la charge de l'appelante T._____.
- IV.** L'appelante T._____ doit verser à l'intimé S._____ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Patrick Mangold (pour T. _____),
- Me Olivier Subilia (pour S. _____),

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

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière 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 :