

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 août 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Kühnlein et M. Stoudmann, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 317 CPC ; 49, 328, 336, 336a CO

Statuant sur l'appel interjeté par **N.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 18 septembre 2019 par le
Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant
l'appelante d'avec **LA COMMUNE DE R.**_____, défenderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 18 septembre 2019, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 26 février 2018 par N._____ à l'encontre de la Commune de R._____ (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 4'217 fr., à la charge de N._____, les a compensés à hauteur de 300 fr. avec les avances de frais versées par la Commune de R._____, a laissé le solde des frais judiciaires par 3'917 fr. provisoirement à la charge de l'Etat et a dit que N._____ était la débitrice de la Commune de R._____ de la somme de 300 fr. en remboursement des avances versées (II), a supprimé le chiffre III du dispositif (III), a dit que N._____ était la débitrice de la Commune de R._____ de la somme de 6'000 fr. à titre de dépens (IV), a alloué à Me Christian Favre, conseil d'office de N._____, une indemnité de 3'242 fr. 55, débours, vacations et TVA compris, pour les opérations effectuées du 9 novembre 2018 au 9 septembre 2019, et a relevé Me Christian Favre de son mandat (V), a dit que la bénéficiaire de l'assistance judiciaire N._____ était, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires laissés provisoirement à la charge de l'Etat et de l'indemnité allouée à son conseil d'office (VI) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

En substance, les premiers juges, saisis d'un conflit du travail, ont retenu s'agissant d'un éventuel mobbing que, dès l'arrivée du nouveau chef du Service des domaines et des bâtiments de la Commune de R._____, I._____, celui-ci avait repris la responsabilité des projets que la demanderesse N._____ gérait auparavant - que ce soit antérieurement à sa nomination en qualité de cheffe de service *ad interim* ou postérieurement à la prise de ce poste - ou du moins ne lui en avait pas confié de nouveaux, exception faite du projet « Chalet J._____ ». Il ne fallait cependant pas perdre de vue qu'il y avait eu un audit et une redistribution des tâches et que la demanderesse avait pu se sentir dépossédée des dossiers qui l'intéressaient avant tout, dans la mesure où

elle avait assumé auparavant durant cinq mois la direction du service, ce qui impliquait la gestion de tous les grands chantiers. S'il était certes difficile d'apporter la preuve d'un éventuel harcèlement psychologique, étant précisé que le fardeau de la preuve devait être allégé, il n'était pas établi que le supérieur hiérarchique de la demanderesse avait eu une attitude intolérable et hostile à son égard. Les signes d'agacement lorsque la demanderesse s'adressait à lui, en soupirant, en levant les yeux au ciel ou en grimaçant, ne paraissaient pas suffisants à établir des actes de mobbing. Il était établi que les prestations de la demanderesse faisaient régulièrement l'objet de discussions avec son chef direct, sous forme de séances hebdomadaires, de sorte qu'un échange avait lieu et que la demanderesse n'était par conséquent pas isolée. Aussi, la demanderesse n'avait pas informé sa hiérarchie qu'elle se sentait humiliée et rétrogradée par I._____, ni n'avait sollicité l'intervention de l'Association [...]. Elle avait certes informé oralement L._____, alors Conseillère municipale en charge du dicastère « Domaines et bâtiments », du fait qu'elle se sentait dépossédée de grands projets, laquelle l'aurait dissuadée d'entreprendre d'autres démarches. La demanderesse aurait toutefois dû persister dans ses démarches si la situation lui était réellement insupportable et si elle entendait véritablement que des mesures adéquates soient prises. Elle n'était intervenue auprès de la défenderesse qu'une fois en incapacité de travail complète et n'avait jamais réintégré son poste de travail. En conclusion, le conflit existant entre la demanderesse et son chef de service ne saurait être qualifié de harcèlement psychologique et la gravité objective des comportements incriminés n'étant pas non plus établie, les premiers juges ont considéré qu'on ne pouvait pas retenir que la demanderesse avait été victime d'un acte de mobbing au sens où l'entend la jurisprudence, impliquant une atteinte grave à sa personnalité.

S'agissant de la résiliation des rapports de travail, elle était intervenue le 16 mars 2017 pour le 31 mai 2017. La demanderesse avait été en incapacité de travail à 100% à compter du 5 octobre 2016 et ne s'était réellement plainte d'une violation de son droit au respect de sa personnalité pour la première fois que le 21 novembre 2016, par l'intermédiaire de son conseil d'alors. Le 16 mars 2017, invoquant le fait

que les prestations de la demanderesse ne correspondaient plus aux attentes de la Municipalité, la défenderesse avait mis un terme au contrat de travail. Les motifs invoqués par la défenderesse paraissaient convaincants. Si les capacités de la demanderesse n'avaient jamais été remises en cause par ses précédents employeurs ou par son précédent chef de service au sein de la défenderesse, il n'en demeurait pas moins que, lors de l'évaluation annuelle effectuée en 2016, soit avant l'incapacité de travail de celle-ci, le nouveau chef de service avait fait part à la demanderesse de son insatisfaction dans les tâches qu'elle gérait. Les visions de la demanderesse et de son chef de service n'étaient à l'évidence pas les mêmes. Les reproches ayant été formulés antérieurement aux revendications de la demanderesse s'agissant du mobbing dont elle se sentait victime, les motifs de résiliation invoqués par la défenderesse semblaient fondés.

B. **a)** Par acte du 3 février 2020, N._____ a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la Commune de R._____ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant net de 79'339 fr. 35, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2017, et de 5'116 fr. 25, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2017.

Elle a en outre requis le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

Par courrier du 18 février 2020, la Juge déléguée de la Cour de céans a dispensé en l'état l'appelante de l'avance de frais, la décision définitive sur l'assistance judiciaire étant réservée.

b) Par réponse du 12 mai 2020, la Commune de R._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

c) Le 26 juin 2020, le conseil de l'appelante a produit la liste de ses opérations pour la procédure d'appel.

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

1. a) N. _____ (ci-après : la demanderesse), née le 5 novembre 1966, a suivi des études d'architecture et a obtenu son diplôme d'architecte à Genève.

b) Du 8 janvier au 30 juin 2003, la demanderesse a travaillé au Service des espaces verts et de l'environnement de [...] [...] en qualité de dessinatrice-architecte. Le certificat de travail établi le 15 janvier 2004 par le chef de Service indique notamment ce qui suit :

« Du fait de ses solides connaissances techniques, Madame N. _____ a toujours été à la hauteur de ses tâches. Nous avons été très satisfaits de son engagement et de la qualité de ses performances.

Madame N. _____ s'est toujours montré [sic] consciencieuse et motivée. Elle s'est investie avec intérêt dans l'accomplissement de toutes ses tâches. Son engagement personnel lui a permis de réaliser les objectifs dans les délais fixés et elle a toujours répondu de manière très satisfaisante aux multiples exigences qui lui ont été posées. ».

c) Du 1^{er} avril 2004 au 28 février 2011, la demanderesse a œuvré en qualité d'architecte et de technicienne en géomatique à la Direction générale de l'Office des bâtiments du Département des constructions et des Technologies de l'information de [...]. Le certificat de travail établi le 28 février 2011 par la Directrice RH et le chef de secteur indique notamment ce qui suit :

« Pendant toute la durée de sa collaboration au sein de l'Office des Bâtiments, Mme N. _____ a su faire preuve d'initiative et d'engagement. Son sens de l'organisation et de la gestion des priorités lui ont permis d'accomplir à mon entière satisfaction toutes les tâches qui lui ont été confiées. Elle a su entretenir des très bonnes relations tant avec ses collègues, sa hiérarchie qu'avec ses partenaires. ».

Dans une lettre de recommandation datée du 12 mai 2015, le supérieur hiérarchique direct de la demanderesse au sein de l'office précité a indiqué notamment ce qui suit :

« Pendant toute la durée de sa collaboration au sein de l'Office des Bâtiments, Mme N._____ a su faire preuve d'initiative et d'engagement. Son sens de l'organisation et de la gestion des priorités lui ont permis d'accomplir à mon entière satisfaction toutes les tâches qui lui ont été confiées. Elle a su entretenir des très bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec sa hiérarchie. [...] Son investissement et l'efficacité de son travail a grandement satisfait la direction du service, elle a toujours été une personne fiable et responsable, tant dans son travail que dans ses rapports avec ses collègues. C'est pourquoi je peux recommander vivement les services de Mme N._____. Je suis convaincu qu'elle peut être un atout appréciable dans votre entreprise. ».

d) Du 1^{er} avril 2013 au 28 février 2014, la demanderesse a travaillé en qualité d'inspectrice des constructions auprès du Service de la sécurité civile et militaire du canton [...]. Le certificat de travail établi le 24 février 2014 par le chef du service et chef de l'Etat-major cantonal de conduite indique notamment ce qui suit :

« Discrète, de caractère agréable et serviable, Mme N._____ a été une collaboratrice appréciée aussi bien par ses supérieurs que par ses collègues. Tout en sachant s'intégrer, Mme N._____ a rapidement assumé ses tâches de manière autonome et efficace tout en sachant faire preuve d'initiative quand cela était nécessaire. ».

2. a) Par contrat de travail de droit privé du 24 janvier 2014, la Commune de R._____ (ci-après : la défenderesse) a engagé la demanderesse en qualité d'architecte adjointe au chef du Service des domaines et bâtiments à 100%, à compter du 1^{er} mars 2014. Le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de 8'614 fr. 25, treizième salaire en sus.

D'après la description de fonction faisant partie intégrante des conditions d'engagement de la demanderesse et datée du 24 janvier 2014, celle-ci devait s'occuper en particulier des tâches principales suivantes :

« 2. Tâches principales :
2.1 Assurer l'entretien de l'ensemble du parc immobilier communal (notamment bâtiments : administratifs, scolaires, culturels, locatifs ; chalet d'alpage, refuge, WC publics)
2.2 Assurer l'entretien de l'ensemble des domaines (notamment préaux, équipements sportifs, places de stationnement privées)
2.3 Représenter le maître d'ouvrage lors de transformations, rénovations et constructions nouvelles et superviser les chantiers

- 2.4 Etablir différentes analyses techniques, études et rapports concernant des projets de transformations, rénovations et constructions nouvelles
- 2.5 Collaborer étroitement avec les différentes sections et autres services des Administrations communale et cantonale dans le cadre de l'entretien, rénovations et transformations de bâtiments communaux
- 2.6 Elaborer les études, propositions pour la Municipalité ainsi que les préavis concernant de nouveaux projets de transformations, rénovations
- 2.7 Contrôler les factures des travaux exécutés
- 2.8 Collaborer à l'établissement et à la gestion du budget et du plan des investissements
- 2.9 Répondre aux demandes de renseignements relatifs au Service
- 2.10 Tenir à jour la documentation technique, les plans et organiser l'archivage
- 2.11 Se tenir au courant de l'évolution dans tous les domaines qui sont de son ressort
- 2.12 Exécuter toutes les autres tâches qui lui sont confiées. ».

Le 1^{er} septembre 2014, la défenderesse a informé la demanderesse, comme tout le personnel, qu'elle avait mis en place une structure de prévention et de gestion des conflits et du harcèlement en mandatant l'Association « conflits.ch ».

b) Le 15 septembre 2014, X. _____ a évalué le travail de la demanderesse pour l'année 2014. Il a considéré qu'elle répondait en tous points entièrement aux exigences de la fonction. S'agissant de la capacité d'assumer le volume de travail imposé ainsi que de son comportement et de sa collaboration, il a considéré qu'elle se situait au-delà des exigences de la fonction. Il a conclu son rapport comme il suit :

« Depuis son arrivée au sein de notre Service le 1^{er} mars 2014, Madame N. _____ a su très rapidement mettre en avant ses qualités techniques. Son intéressement au travail et son engagement son (sic) des qualités que je souhaite relever et que j'apprécie pleinement. Je relève également que Madame N. _____ ne compte pas son temps et est prête à rendre service en cas de besoin. Je la remercie pour son étroite collaboration et son soutien à mon égard. ».

c) En décembre 2014, la demanderesse était notamment en charge des projets relatifs aux travaux d'entretien et de transformation du « [...] », à la transformation du « [...] », à la salle de rythmique du « [...] », au contrôle périodique électrique du « [...] » et au [...] de la « [...] ».

3. a) Au début de l'année 2015, le Service des domaines et des bâtiments de R._____ a traversé une crise aboutissant à la rétrogradation au 1^{er} avril 2015 de X._____, ensuite d'un audit externe mis en œuvre à l'initiative de L._____, alors Conseillère municipale en charge du dicastère des domaines et des bâtiments.

b) Dès le 1^{er} avril 2015, la demanderesse a assumé la fonction de cheffe *ad interim* du Service des domaines et bâtiments, après le changement de poste de X._____ au sein dudit service. Il était prévu dès le départ qu'elle n'exercerait cette fonction que jusqu'à la nomination d'un nouveau chef de service. Durant cette période, soit entre le 1^{er} avril et le 31 août 2015, le salaire mensuel brut de la demanderesse s'est élevé à 9'529 fr. 15. La demanderesse a postulé le poste de chef de service. Dans le cadre de sa candidature, elle a participé à une journée d'évaluation individuelle. Selon le rapport établi en mai 2015 par la société [...], « *[l]e testing révèle une personnalité avenante, sensible et dotée d'une capacité à rapidement comprendre le comportement des autres. [...] MmeN._____ se distingue par une personnalité équilibrée, stable et dynamique.* ».

c) Dans un communiqué de presse du 18 mai 2015, la défenderesse a annoncé que le nouveau chef de service avait été désigné en la personne d'I._____, ingénieur HES en génie électrique, avec prise de fonction le 1^{er} septembre 2015.

d) La demanderesse a assumé la fonction de cheffe de service *ad interim* à satisfaction de la défenderesse. Par courrier du 11 août 2015, la défenderesse a remercié la demanderesse pour son engagement durant les cinq mois durant lesquels elle a pu compter sur « sa précieuse collaboration », a confirmé à celle-ci que sa fonction de remplaçante du chef de service prendrait fin au 31 août 2015 et que, dès cette date, elle travaillerait en qualité d'adjointe du chef de service en charge des grands projets – la répartition précise des tâches entre les collaborateurs étant de la responsabilité du nouveau chef de service.

e) Le 14 août 2015, la défenderesse a remis à la demanderesse une note relative à la procédure à suivre pour évaluer les collaborateurs de son service.

4. a) Dès son entrée en fonction, I._____ a repris la responsabilité du projet du [...], qui était jusqu'alors géré par la demanderesse. Celle-ci a continué à travailler quelque temps sur la phase préliminaire de ce projet.

Dès son engagement, I._____ a également repris le projet « [...]».

Le projet du « [...]» avait été initié par X._____. Il a ensuite été repris par la demanderesse en sa qualité de cheffe de service *ad interim*, puis par I._____ à son arrivée. Celui-ci a toutefois inclus la demanderesse dans le jury du concours.

Dès le mois de septembre 2015, le projet de rénovation complète du chalet J._____ a été géré par la demanderesse.

Selon la défenderesse, la demanderesse a assuré le suivi du projet de la Maison de commune jusqu'à son départ. Selon la demanderesse, toutes les informations relatives à ce projet ne lui étaient plus communiquées depuis l'arrivée d'I._____. D'après le rapport d'activité du 29 avril 2015, ce projet, initié à l'époque par X._____, était géré par la demanderesse à cette date. Il résulte du rapport des activités au 6 juillet 2016 que la demanderesse était en charge du projet de la Maison de commune avec I._____.

b) En octobre 2015, I._____ a indiqué à la demanderesse que c'était à lui d'évaluer les collaborateurs du service puisqu'il était le chef de service, même s'il n'avait été engagé que depuis un mois.

c) Le rapport d'évaluation de la demanderesse pour l'année 2015, effectué le 15 octobre 2015 et contresigné par I._____, indiquait

que la demanderesse répondait en tous points entièrement aux exigences de la fonction. S'agissant de la capacité d'assumer le volume de travail imposé ainsi que de son comportement et de sa collaboration, la demanderesse se situait au-delà des exigences de la fonction. Y figurait notamment ce qui suit :

« Résultats des mesures prises la période précédente :

Aucune mesure particulière n'a été fixée en 2014

Il est cependant à relever que Mme N. _____ a su relever le défi de l'interim à la tête du service durant une période difficile et turbulente, félicitations !

Elle a su également faire face à la construction rapide de classe provisoire et de réfectoire ([...]) dans des délais très brefs, raisons de l'attribution de notes au-delà des exigences sur deux points relevant.

Mesures à prendre pour la nouvelle période :

La gestion administrative et la préparation de certains documents manquent parfois de précision et la qualité s'en fait un peu ressentir. Les compétences d'architecte sont attendues dans le cadre des prochains projets à conduire au sein du service.

Objectifs 2016 :

Réaliser et terminer la rénovation du J. _____ en mandat direct dans le respect des coûts et de la qualité durant la période estivale 2016.

Appui et étroite collaboration avec le Chef de service sur les grands projets :

- Participer à l'aboutissement des deux concours d'architecture et à la mise en place des préavis nécessaires à la poursuite des deux projets [...] et [...] pour l'automne 2016
- Accompagnement des mandataires sur les deux autres projets ([...]) ».

La demanderesse a notamment relevé qu'elle souhaitait être libérée de tâches qui ne lui incombait pas, comme la rédaction de courriers ainsi que la permanence du guichet et des téléphones, et disposer de locaux plus spacieux ainsi que d'une chaise ergonomique. Elle a sollicité en outre que l'informatique soit améliorée.

I. _____ a déplacé la demanderesse dans un bureau plus agréable et lui a octroyé une chaise ergonomique.

d) En 2015, la demanderesse s'est également occupée de la construction de classes provisoires et d'un réfectoire à la [...]. A cet égard, le directeur de l'établissement primaire et secondaire de R. _____ a notamment indiqué ce qui suit dans un courrier adressé le 24 novembre 2015 à la défenderesse :

« L'installation en un temps record des pavillons [...] a permis aux deux classes de 5^{ème} année de disposer, dès la rentrée scolaire 2015-2016, de locaux adaptés et confortables disposant d'un équipement moderne (tableaux interactifs). Nous remercions le service des Domaines et Bâtiments, et en particulier Madame N._____, du suivi de ce chantier et de sa disponibilité. ».

e) La demanderesse a perçu une gratification d'un montant de 500 fr. avec son salaire du mois de décembre 2015 en reconnaissance de son engagement et de son comportement durant l'année 2015.

5. Selon Z._____, qui travaillait alors à temps partiel comme secrétaire pour le Service des domaines et bâtiments, il existait une certaine tension entre la demanderesse et I._____ dès l'arrivée de celui-ci. Des collègues lui ont rapporté qu'I._____ aurait commencé à rabaisser la demanderesse. I._____ montrait des signes d'agacement lorsque la demanderesse s'adressait à lui, soupirant, levant les yeux au ciel ou grimaçant. Selon le témoin, qui consultait les agendas du bureau, I._____ avait relégué la demanderesse sur sa place de travail, l'excluant des grands projets dont elle était responsable auparavant et des réunions. La demanderesse devait exécuter des tâches subalternes - comme fonctionner en tant que téléphoniste ou réceptionniste au guichet - et a dû organiser la semaine de la mobilité (cf. consid. 6.c *infra*).

Selon le témoin S._____, alors employé par la défenderesse comme chef du Service Jeunesse et Sport, dont les bureaux se situaient en face de ceux du Service des domaines et bâtiments, la demanderesse se plaignait à la pause du fait que son chef l'avait retirée de grands projets. Il avait constaté qu'à une occasion un architecte avait rendez-vous avec le Service des domaines et bâtiments. La demanderesse avait alors uniquement accueilli celui-ci en lui indiquant qu'elle regrettait de ne pas assister à la séance fixée. Le témoin a encore ajouté que la demanderesse s'était occupée de la semaine de la mobilité et qu'elle répondait au téléphone ainsi qu'au guichet, comme cela était également le cas dans son propre service où tout employé pouvait être amené à effectuer ce genre de tâches.

6. a) Le travail de la demanderesse faisait régulièrement l'objet de discussions avec son chef direct I._____, sous forme de séances hebdomadaires, auxquelles L._____ a participé à quelques reprises. C'était pour le chef de service l'occasion d'évaluer les travaux en cours, de fixer les objectifs et de définir les priorités.

b) Un conflit est apparu entre la demanderesse et I._____ s'agissant du projet de rénovation du chalet J._____. La demanderesse a préparé une analyse pour la rénovation du chalet, dépassant de 150'000 fr. le montant du budget, fixé à 300'000 francs. Selon I._____, la demanderesse avait été requise de fournir un projet ne dépassant pas 300'000 fr., alors que, pour la demanderesse, il s'agissait de faire une analyse complète, puis de définir de quelle manière réduire le budget. La demanderesse s'est tournée vers [...], alors chef du Service des finances de la défenderesse, pour discuter d'un éventuel mode de financement. Selon I._____, la demanderesse a également commis d'autres erreurs grossières en menant ce projet.

I._____ soutient aussi que dans le projet de la Maison de Commune la demanderesse aurait laissé passer sans contrôle des plans d'exécution gravement erronés alors que le projet était sous sa responsabilité.

c) Par courriel du 24 mai 2016, immédiatement après avoir reçu des informations relatives à la semaine de la mobilité se déroulant du 16 au 22 septembre 2016, la demanderesse a notamment indiqué ce qui suit à I._____ : « Je pense que ça serait bien de nous inscrire [ndr : à la semaine de la mobilité] dans le but de promouvoir le développement durable ». Elle a ensuite été nommée responsable de la participation à ce projet.

d) Le 16 juin 2016, la demanderesse a présenté à I._____ un avis d'absence pour les 5 et 6 juillet suivants en raison d'une opération prévue pour son fils et a joint un certificat médical du Département médico-chirurgical de pédiatrie du CHUV, précisant que l'intervention

chirurgicale lourde programmée rendait la présence de la demanderesse auprès de son fils indispensable durant deux jours. I. _____ n'a pas signé cet avis d'absence.

Par courrier du 18 juillet 2016, le chef du personnel de la défenderesse a informé la demanderesse que le congé qui lui avait été accordé les 5 et 6 juillet 2016 devait être compensé sur ses jours de vacances ou ses heures supplémentaires, l'art. 46 f du Statut du personnel communal prévoyant un congé sans compensation uniquement pour des situations imprévues et urgentes.

e) La défenderesse a été en incapacité de travail complète du 1^{er} au 11 septembre 2016.

7. a) L'entretien annuel d'évaluation de la demanderesse pour l'année 2016 s'est tenu le 4 octobre 2016 avec I. _____. Selon un document, ni signé, ni daté, produit par la défenderesse, I. _____ a indiqué à la demanderesse que celle-ci devait s'améliorer s'agissant des connaissances professionnelles, de la productivité, de la rapidité et de la qualité de son travail, ainsi que de la capacité à assumer le volume de travail imposé.

Le lendemain matin, la demanderesse a adressé un courriel au secrétariat du service pour annoncer qu'elle serait absente et irait consulter un médecin. Elle a notamment précisé qu'elle était angoissée et qu'elle n'avait pas dormi de la nuit. Par courrier du 5 octobre 2016, la défenderesse, par le biais d'[...], Municipal en charge du Dicastère Domaines et Bâtiments, et d'I. _____, a informé la demanderesse que l'annonce de son absence devait être signifiée immédiatement au chef de service conformément à l'art. 38 du Statut du personnel communal, et l'a priée de se conformer à ce statut sous peine de voir le dossier passer à la Municipalité pour avertissement.

b) Le médecin du centre médical [...] a attesté l'incapacité de travail de la demanderesse du 5 au 14 octobre 2016 et a prescrit une

intervention chirurgicale auprès du centre de chirurgie ambulatoire de [...], laquelle a été fixée au 13 octobre 2016. Le médecin du [...] a prolongé l'incapacité de travail de la demanderesse jusqu'au 31 octobre 2016.

c) Le Docteur D._____, spécialiste FMH en Psychiatrie et Psychothérapie, a attesté l'incapacité de travail complète de la demanderesse du 27 octobre au 30 novembre 2016, prolongée ensuite jusqu'au 15 juin 2017. Il lui a prescrit des antidépresseurs, puis, par la suite, des somnifères. Dans son attestation du 10 novembre 2016, il a notamment indiqué ce qui suit :

« Le médecin soussigné atteste que Mme N._____, née le [...]1966, entreprends [sic] une psychothérapie avec moi depuis le 17.10.2016 pour une situation de mobbing au travail de la part de son nouveau chef depuis septembre 2015.

Je constate chez Mme N._____ la présence des symptômes spécifiques à des situations de mobbing, tel [sic] que décrite [sic] dans l'annexe.

En effet, Mme N._____ présente des insomnies, des ruminations dépressives, une diminution de l'estime d'elle-même, et une révolte liée à un sentiment d'injustice en lien direct avec les paroles et attitudes dévalorisantes subies au travail.

Je souligné [sic] que j'ai connu Mme N._____ il y a plus d'une année, lors des entretiens que j'ai eu [sic] avec elle dans le cadre d'une thérapie pour sa fille [...]. Dans ce contexte-là, il m'est apparu que Mme N._____ présentait une attitude adéquate et un bon équilibre psychique. ».

8. a) Dès janvier 2016, la demanderesse s'est plainte du comportement d'I._____ auprès de L._____, en particulier du fait qu'I._____ désignait la porte de son bureau de l'index pour intimer à la demanderesse de partir, que celui-ci critiquait son travail sur le chalet [...], ou encore que le congé pour l'opération de son fils ne lui avait pas été accordé, ce que la Conseillère municipale a confirmé lors de son audition en première instance. L._____ a également expliqué que, lors d'une séance avec un architecte, elle avait demandé à I._____ la raison de l'absence de la demanderesse, ce à quoi il avait répondu « avoir oublié » de la convoquer. Selon la demanderesse, la Municipale prénommée l'aurait fermement dissuadée d'alerter la hiérarchie et l'aurait avertie que « la coalition I._____-[...] [...] n'allait pas [la] laisser faire », M. [...] étant « le Municipal en charge du dicastère bâtiment à compter de juillet 2016 »

et M. [...] étant le syndic. Selon L._____, qui avait notamment invité la demanderesse à titre amical chez elle, il ne s'agissait pas de la dissuader, mais de lui permettre de prendre conscience du fait qu'elle peinerait à trouver une oreille attentive.

b) Au mois d'octobre 2016, la demanderesse a consulté Me Diego Bischof. Celui-ci a adressé un courrier à la défenderesse le 21 novembre 2016, dans lequel il a notamment relevé ce qui suit :

« 6) Le 1^{er} septembre 2015, Monsieur I._____ a repris la fonction de chef du Service des domaines et bâtiments. Dès le mois d'octobre 2015, l'intéressé a progressivement relégué ma cliente sur la place de travail, en lui retirant progressivement des tâches. C'est ainsi qu'elle a été exclue systématiquement des grands projets et que Monsieur I._____ lui a confié des tâches moins valorisantes, qui ne figurent pas **dans le cahier des charges**. Je relève que ce document est un élément objectif permettant de matérialiser le mobbing perpétré sous forme de relégation sur la place de travail. Dans cet ordre d'idées, Madame N._____ s'est vue attribuer des tâches de secrétariat, de téléphoniste/réceptionniste au guichet. En mai 2016, Monsieur I._____ a confié à ma cliente l'organisation de la semaine de la mobilité, totalement étrangère à son cahier des charges et qui ne correspond pas à ses capacités. Ainsi encore, en mars 2016, ma cliente n'a pas été conviée, comme cela aurait dû être le cas, à une séance d'appel d'offres concernant la restauration du [...], alors que c'est un dossier dont elle s'occupe depuis 2014. L'éviction systématique de Madame N._____ par Monsieur I._____ des séances de travail concernant des chantiers importants et figurant dans son cahier des charges a eu lieu à plusieurs reprises. Pour terminer la liste d'exemples sans épuiser le sujet, je relève encore que, pour le peu de tâches laissées à Madame N._____ et relevant de son domaine de compétences, l'architecture, son travail a été régulièrement perturbé par des tâches subalternes qui lui étaient confiées, comme réceptionniste au guichet.

7) Accompagnant cette « organisation » étrange du travail de son adjointe, l'attitude personnelle du chef de service ne laisse guère planer de doute sur sa volonté de blesser sa collaboratrice. Exemples : il agit et parle constamment en la mettant en état d'infériorité, dans les entretiens en tête-à-tête ou devant des collègues. Il coupe court aux discussions d'un air menaçant en s'écriant : « c'est qui ton chef ? », il intime l'ordre à ma cliente d'aller dans son bureau sans mot dire, d'un geste de l'index. Il montre systématiquement des signes d'agacement dès que Madame N._____ s'adresse à lui : soupirs, yeux levés au ciel ou détournés, grimaces. Le 5 octobre dernier, ma cliente, ravagée par le « traitement » que lui a fait subir Monsieur I._____ depuis une année, était malade et l'a annoncé par un mail au secrétariat du service. Même cette démarche a suscité une remontrance invraisemblable avec menace **d'avertissement** (!) au motif vétilleux - mais techniquement exact - que le mail aurait dû être adressé à Monsieur I._____ personnellement. [...]

J'ai examiné avec ma cliente plusieurs alternatives pour la suite de cette regrettable affaire. Solder celle-ci discrètement en payant une indemnité à la hauteur des torts subis pourrait être une solution mutuellement satisfaisante ».

c) La défenderesse, par le biais de son conseil, a contesté l'existence de tout comportement de harcèlement de la part d'I. _____ par courrier du 2 décembre 2016.

9. a) Dans un courrier du 27 janvier 2017, la défenderesse a annoncé à la demanderesse que, compte tenu de son arrêt de travail qui durait depuis plus de trois mois, les délais de protection contre le licenciement étaient dépassés et que la défenderesse n'avait aucune perspective quant à son retour en emploi, de sorte qu'elle envisageait de la licencier. La défenderesse a alors convoqué la demanderesse à une séance, afin de respecter son droit d'être entendu. Elle a informé N. _____ qu'elle pouvait être assistée à cette occasion pour autant qu'elle l'annonçât à l'avance, afin de permettre à la défenderesse de « s'organiser en conséquence », et a précisé qu'elle serait « auditionnée » par le Syndic [...][...], le Secrétaire municipal [...] ainsi que L. _____. La défenderesse a enfin relevé que la demanderesse était libérée de son obligation de travailler jusqu'à la date de l'entrevue.

Cet entretien s'est déroulé le 27 février 2017. A cette occasion, la demanderesse aurait indiqué, selon ses propres déclarations, qu'elle voulait retrouver son travail « comme avant », soit comme avant qu'I. _____ ne soit engagé. Une seconde séance s'est tenue le 6 mars 2017 sur demande de la demanderesse, afin qu'I. _____ soit également présent. Par courrier du 10 mars 2017, Me Diego Bischof a relevé les points principaux de la séance du 6 mars 2017 et a sollicité que la défenderesse prenne les mesures nécessaires au sens de l'art. 328 CO s'agissant de son chef de service afin que la demanderesse puisse continuer à travailler.

b) Le 9 mars 2017, le Dr [...] a adressé au médecin conseil de l'assureur [...] un rapport d'expertise relatif à l'état de santé de la demanderesse. Il y indiquait en particulier ce qui suit :

« Mme N. _____ a clairement présenté progressivement dans les mois précédant son incapacité de travail – en relation avec une situation professionnelle où elle aurait été dénigrée, rabaissée – de l’anxiété, des troubles du sommeil et un sentiment d’insécurité et d’irritabilité. Des suites d’un entretien d’évaluation qui s’est mal déroulé le 04.10.2016, la symptomatologie a été plus importante, entraînant un état d’anxiété majeure avec troubles du sommeil, irritabilité, problèmes d’attention et de concentration avec ruminations dépressives ».

Ledit médecin a en outre considéré que l’incapacité de travail totale de la demanderesse, qui durait depuis le 5 octobre 2016, allait se prolonger jusqu’au 31 mars 2017.

10. a) Par courrier du 16 mars 2017, la défenderesse a licencié la demanderesse avec effet au 31 mai 2017, au motif que ses prestations ne correspondaient plus aux attentes de la Municipalité.

b) Par courrier du 22 mars 2017, la demanderesse s’est opposée à son licenciement.

L’assurance de la défenderesse a versé des prestations à la demanderesse à bien plaisir jusqu’au 30 avril 2017, considérant que celle-ci présentait à nouveau une capacité de travail complète à compter du 1^{er} avril 2017 en se basant sur du 9 mars 2017 du Dr [...]. Quant à la Caisse intercommunale de pensions, elle a supprimé les prestations avec effet au 31 mai 2017, relevant que son médecin conseil, le Dr [...], avait constaté qu’il n’y avait pas lieu de reconnaître une invalidité de longue durée lors de la fin des rapports de travail.

11. La demanderesse a trouvé un nouvel emploi dès le 1^{er} juillet 2017 comme manager de projet architecture auprès de [...], pour un salaire brut de 8'465 fr. par mois, versé treize fois l’an.

12. N. _____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au versement par la défenderesse de la somme de 79'339 fr. 35 avec intérêts à 5% l’an dès le 1^{er} juin 2017 ainsi qu’au versement d’un montant brut de 5'116 fr. 25, avec intérêts à 5% l’an dès le 1^{er} juin 2017.

b) Dans sa réponse du 25 mai 2018, la défenderesse a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse, sous suite de frais et dépens.

c) A l'audience de plaidoiries finales du 9 septembre 2019, plusieurs témoins ont été entendus. A cette occasion, le Dr D. _____ a présenté un rapport d'expertise établi le 9 mars 2017 par le Dr [...]. La demanderesse a relevé qu'elle ignorait l'existence de ce document et a introduit les allégués nouveaux n^{os} 288 à 292, prouvés par la pièce n° 63, soit ledit rapport d'expertise. La défenderesse s'est opposée à l'introduction des novas précités.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, 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 formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance. L'appel est dès lors recevable.

2.

2.1 L'appelante requiert que l'état de fait soit complété par l'introduction des allégués n^{os} 288 à 292 et que la pièce n^o 63 soit versée au dossier.

L'intimée s'y oppose.

2.2 L'art. 229 al. 1 CPC, applicable en première instance, classe les faits nouveaux en deux catégories : les faits postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou découverts postérieurement (*nova proprement dits ou vrais nova*), et les faits existant avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais qui ne pouvaient pas être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (*nova improprement dits ou pseudo nova*).

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération dans le cadre d'une procédure d'appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient ainsi à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 consid. 2 et réf. cit.). A cet égard, on distingue vrais et faux novas. Les vrais novas sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance, soit après la clôture des débats principaux (TF 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2 ; cf. ATF 138 III 625 consid. 2.2). Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux novas sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence

requis, ce qui implique pour l'appelant d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le fait ou moyen de preuve n'a pas pu être produit ou invoqué en première instance (TF 5A_266/2015 du 24 juin 2015 consid. 3.2.2 et réf. cit.).

2.3 En l'espèce, à l'audience du 9 septembre 2019 et à l'issue du témoignage du Dr D._____, l'appelante a introduit les allégués nouveaux n^{os} 288 à 292, dont la teneur est la suivante :

« All. 288 : à l'audience de ce jour, le Dr D._____, entendu comme témoin, a présenté un rapport d'expertise réalisé par le Dr [...], spécialiste FMH psychiatrie et psychothérapie, daté du 9 mars 2017, à l'intention du médecin conseil de la Vaudoise Assurance.

All. 289 : la demanderesse a pris connaissance de ce rapport à l'audience de ce jour.

All. 290 : dans ledit rapport censé allégué dans son entier, le Dr [...] confirme les constatations et conclusions du Dr [...].

All. 291 : il indique notamment ce qui suit : Madame N._____ a clairement présenté progressivement dans les mois précédant son incapacité de travail - en relation avec une situation professionnelle où elle aurait été dénigrée, rabaissée - de l'anxiété, des troubles du sommeil et un sentiment d'insécurité et d'irritabilité. Des suites d'un entretien d'évaluation qui s'est mal déroulé le 04.10.2016, la symptomatologie a été plus importante, entraînant un état d'anxiété majeur avec troubles du sommeil, irritabilité, problèmes d'attention et de concentration avec ruminations dépressives.

All. 292 : le Dr [...] constate que la demanderesse a été en incapacité de travail complète du 5 octobre 2016 au 31 mars 2017.

».

L'appelante a également offert de prouver ces allégués par la pièce n° 63 produite séance tenante, à savoir le rapport établi le 9 mars 2017 par le [...].

Les premiers juges ont considéré que ces novas étaient manifestement tardifs, partant irrecevables en application de l'art. 229 al. 1 CPC, dès lors que la teneur de ceux-ci était déjà connue au moment du double échange d'écritures, les allégués n^{os} 239 et 240 de la réponse de la défenderesse du 25 mai 2018, prouvés par la pièce n° 117, ayant trait à cette expertise effectuée par l'assureur collectif de la défenderesse.

Or les allégués n^{os} 239 et 240 de l'intimée concernent le fait que l'assureur collectif avait considéré que l'incapacité de travail de l'appelante prenait fin le 1^{er} avril 2017 mais avait alloué des prestations à

bien plaire jusqu'au 30 avril 2017. Si le courrier de l'assurance mentionne une expertise réalisée par le Dr [...], c'est bien à l'audience et au moment où le Dr D._____ a été entendu en qualité de témoin que l'appelante a réalisé que le Dr [...] s'était prononcé également sur des troubles antérieurs à l'incapacité de travail potentiellement en lien avec sa situation sur le lieu de travail.

L'introduction des novas et la production de la pièce n° 63 auraient dès lors dû être acceptées par les premiers juges et il convient de les considérer comme des novas improprement dits, recevables en appel sous l'angle de l'art. 317 CPC. Leur contenu a dès lors été intégré à l'état de fait du présent arrêt.

3. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

4.

4.1 L'appelante conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle les actes de mobbing ne sont pas suffisamment établis.

L'intimée conteste l'existence d'un mobbing.

4.2

4.2.1 En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et réf. cit.). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Selon l'art. 328 al. 2 CO, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Celui qui allègue avoir subi un harcèlement psychologique doit le prouver (art. 8 CC) (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 38 ad art. 328 CO). Selon la définition donnée par la jurisprudence, le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et réf. cit.; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 447). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et réf. cit.; TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et réf. cit.). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et

c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, *Mobbing et demeure de l'employeur*, in *Panorama en droit du travail*, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 450).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et réf. cit. ; TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et réf. cit. ; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 448). L'appréciation de l'existence d'un harcèlement psychologique ou de son inexistence présuppose une appréciation globale des circonstances (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 448 s.).

4.2.2 Selon l'art. 49 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1; ATF 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2 ; TF 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3).

Le principe d'une indemnisation du tort moral et l'ampleur de la réparation dépendent d'une manière décisive de la gravité de l'atteinte, de l'intensité et de la durée des effets sur la personnalité de la personne concernée, du degré de la faute du responsable, d'une éventuelle responsabilité concomitante du lésé, ainsi que de la possibilité d'adoucir de façon sensible, par le versement d'une somme d'argent, la douleur physique ou morale (TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2 et réf. cit.). Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait senti une personne normale placée dans la même situation (Sj 1993 I 351 consid. 1b).

4.3

4.3.1 En l'espèce, il ressort de l'état de fait du jugement de première instance, complété conformément au consid. 2.2 *supra*, qu'au début de l'année 2015, le Service des domaines et des bâtiments de la Commune de R._____ a traversé une crise aboutissant à la rétrogradation, au 1^{er}

avril 2015, de son chef de service, ensuite d'un audit externe mis en œuvre à l'initiative de la Conseillère municipale L._____. Dès le 1^{er} avril 2015, l'appelante, qui était depuis le 1^{er} mars 2014 architecte adjointe au chef du Service des domaines et bâtiments, a assumé la direction *ad interim* dudit service. Il était prévu dès le départ qu'elle n'exercerait cette fonction que jusqu'à la nomination d'un nouveau chef de service. Elle a présenté sa candidature audit poste mais c'est I._____, ingénieur HES en génie électrique, qui a pris cette fonction dès le 1^{er} septembre 2015. L'intimée a alors remercié l'appelante pour son engagement et lui a signifié qu'à compter du 1^{er} septembre 2015, elle fonctionnerait en tant qu'adjointe du chef de service en charge des grands projets, la répartition précise des tâches entre les collaborateurs étant de la responsabilité du nouveau chef.

Il ressort des témoignages, en particulier de celui de Z._____, secrétaire employée par l'intimée, qu'il existait une certaine tension entre l'appelante et I._____ dès l'arrivée de celui-ci, lequel montrait des signes d'agacement lorsque la demanderesse s'adressait à lui, en soupirant, en levant les yeux au ciel ou en grimaçant. Il ne s'est dès lors pas agi d'un événement isolé. L'appelante a également été exclue des grands projets dont elle était responsable auparavant, ainsi que des réunions, et s'est vue reléguée à des tâches subalternes telles que la réception, le téléphone et l'organisation de la semaine de la mobilité, lesquelles sont sans rapport avec ses qualifications professionnelles. Le témoignage de S._____ va dans le même sens, évoquant la fois où l'appelante a accueilli un architecte pour une séance en indiquant regretter ne pas pouvoir y assister. Le témoin L._____ a d'ailleurs déclaré avoir constaté l'absence de l'appelante à une séance et l'avoir fait remarquer à I._____, lequel aurait alors dit avoir oublié de la convoquer et l'avoir fait pour la séance ultérieure. Le fait pour l'appelante d'avoir été écartée de tous les projets architecturaux, à l'exclusion du chalet J._____ à [...], qui n'est pas un projet d'envergure, ne saurait être expliqué par une restructuration au sein du service comme semblent le retenir les premiers juges. Il faut constater qu'à l'arrivée d'I._____, si l'appelante a quitté ses fonctions de cheffe *ad interim*, elle a réintégré un poste d'adjointe du chef

de service mais que, nonobstant son parcours professionnel et le fait qu'elle avait toujours par le passé donné satisfaction, elle ne s'est plus vu confier des tâches en lien avec ses qualifications.

A cela s'ajoutent des incidents ponctuels, comme le fait de ne pas accorder de congé parental à l'appelante pour accompagner son fils lors d'une intervention chirurgicale, de la menacer d'un avertissement à la suite d'un courriel d'absence mal adressé, d'oublier de la convoquer à une séance, voire de l'en exclure volontairement, un témoin ayant attesté du fait que l'appelante avait en substance fait savoir à l'architecte ne pas avoir le droit d'y participer. S'agissant du fait qu'l._____ coupait la parole à l'appelante en lui rappelant « c'est qui ton chef » ou qu'il lui enjoignait de rejoindre sa place de travail d'un geste de l'index, aucun des témoins n'a déclaré avoir assisté à de telles scènes et l'audition d'l._____ n'a pas porté sur ces allégués ; cependant, le témoin L._____ a déclaré que tous ces faits lui avaient été rapportés par l'appelante, si bien qu'ils doivent être tenus pour hautement vraisemblables : on ne voit pas pour quel motif l'appelante se serait plainte de ces comportements pendant les rapports de travail s'ils n'étaient pas avérés ; au demeurant, elle les relaye avec une certaine précision dans ses déclarations, ce dont il convient également de tenir compte. Quoi qu'il en soit, l'ensemble des circonstances montre que même si c'est le fait d'une seule personne, à savoir de son supérieur hiérarchique, l'appelante a bel et bien été mise à l'écart et mise progressivement sous pression. Si certains événements sont anodins pris isolément, le cumul de ceux-ci amène la Cour de céans à admettre qu'ils sont constitutifs d'une situation de mobbing. Cela est corroboré par le rapport d'expertise du Dr [...], sollicité par le médecin conseil de l'assureur de l'intimée, qui mentionne que, dans les mois qui ont précédé l'incapacité de travail de l'appelante, sont apparus chez celle-ci de l'anxiété, des troubles du sommeil, un sentiment d'insécurité et d'irritabilité. Elle avait dit à son thérapeute avoir été rabaissée et dénigrée. Lorsqu'elle s'était confiée à L._____ en janvier 2016 déjà, la Conseillère municipale se défend certes d'avoir voulu la dissuader d'agir, mais elle a expliqué à l'appelante qu'elle « peinerait à trouver une oreille attentive », ce qui revenait peu ou prou au même sous l'angle du résultat.

Dans ses déclarations, l'appelante a d'ailleurs précisé que les propos exacts de son interlocutrice auraient été « la coalition I. _____ [...] [...] n'allait pas [se] laisser faire ».

Cet appel à l'aide, resté vain, montre que l'appelante se trouvait alors dans une impasse. Or il en allait de la responsabilité de l'employeur, à ce moment-là, de protéger son employée et de chercher les moyens d'accompagner les deux protagonistes dans leur collaboration avant que la situation ne s'envenime au point que l'appelante se retrouve en incapacité de travail complète. Lorsqu'elle avait consulté un avocat au mois d'octobre 2016, la seule porte de sortie envisagée, sous la plume de son conseil, était une indemnité pour les torts subis. Mais, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait nier l'existence d'un mobbing au motif que l'appelante n'avait pas épuisé les solutions à sa disposition ni insisté pour faire valoir ses droits. Non seulement elle se trouvait dans un état de faiblesse imputable à son employeur, mais en plus, elle avait été dissuadée de faire part de sa détresse à sa hiérarchie.

4.3.2 S'agissant de la gravité de l'atteinte, il y a lieu tout d'abord de considérer que, bien que s'agissant d'agissements répétés, ils étaient le fait d'une seule personne, ce qui semble moins de nature à porter atteinte au bien-être de la victime. La période des agissements litigieux a été relativement brève, I. _____ ayant été engagé dès le 1^{er} septembre 2015 et l'appelante s'étant trouvée en incapacité de travail du 5 octobre 2017 au 31 mars 2017, date à laquelle son licenciement avait déployé ses effets, pour finalement retrouver du travail dès le 1^{er} juillet 2017. On peut également retenir que l'appelante supporte une légère part de responsabilité dans les événements, faute pour elle d'avoir suffisamment et de manière idoine communiqué à cet égard, et afin que le mobbing n'a pas entraîné de séquelles durables.

En conséquence, il y a lieu d'allouer à l'appelante une indemnité de 5'000 fr. pour le tort moral subi.

5.

5.1 L'appelante fait encore valoir que, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque des tensions apparaissent entre deux collaborateurs, l'employeur doit s'efforcer de les apaiser et maintenir les deux collaborateurs à leur poste, le licenciement de l'un d'entre eux étant la dernière solution. Selon elle, il ne serait pas établi que l'appelante ne donnait pas satisfaction dans les tâches qu'elle exécutait et l'intimée n'aurait jamais essayé de maintenir l'appelante à son poste de travail après son incapacité. L'intimée aurait exploité une situation – soit celle de l'incapacité de travail durable de l'appelante – à son avantage, en licenciant une collaboratrice qui ennuyait son chef direct. L'appelante estime que le licenciement serait abusif et devrait donner lieu à une indemnité équivalant à six mois de salaire.

Pour l'intimée, ce serait l'incapacité de l'appelante à faire face à des critiques, dont il ne serait pas établi qu'elles auraient été blessantes, autrement que par une incapacité durable de travail, qui l'aurait rendue objectivement incapable d'effectuer celui-ci.

5.2

5.2.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste – non exhaustive – des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Cela étant, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une

prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 précité, consid. 5.1.3; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 *in fine*).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 ; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 4.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et réf. cit.).

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). 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). S'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre. Savoir s'il a pris les mesures adéquates est une question de droit (TF 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 et réf. cit.). On ne peut pas reprocher à un employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour apaiser un conflit lorsque

l'attitude du travailleur est la cause de la tension et que la mesure appropriée était – comme cela avait été fait – de l'inviter à faire un effort et à changer d'attitude (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

5.2.2 Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances.

Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 11 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3).

5.3

5.3.1 En l'espèce, la chronologie des événements, telle qu'elle ressort de l'état de fait, est la suivante : l'appelante a été en incapacité de travail complète du 1^{er} au 11 septembre 2016. Quelques semaines après sa reprise d'activité, soit le 4 octobre 2016, elle a eu un entretien d'évaluation avec I._____. Il a été indiqué à l'appelante qu'elle devait améliorer ses connaissances professionnelles, sa productivité, la rapidité et la qualité de son travail ainsi que sa capacité à assumer le volume de travail imposé. Elle a produit à l'appui de cette appréciation la pièce n° 107, soit le formulaire d'évaluation à remplir par le supérieur hiérarchique, lequel n'est cependant signé ni du collaborateur, ni du supérieur, ni du chef de service, si bien que sa valeur probante doit être relativisée.

Le lendemain, l'appelante n'est pas allée travailler, précisant être angoissée et ne pas avoir dormi de la nuit. Elle a débuté une psychothérapie auprès du Dr [...] le 17 octobre suivant et son incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 15 juin 2017 par celui-ci, tandis que le médecin conseil de l'assurance de l'intimée a estimé qu'une reprise d'activité était possible dès le 1^{er} avril 2017. Dans l'intervalle, au mois d'octobre 2016, l'appelante a consulté Me Diego Bischof au mois d'octobre 2016. Celui-ci a adressé un courrier à l'intimée le 21 novembre 2016, dans lequel il a en substance invoqué une situation de mobbing et a conclu en ce sens qu'il pourrait être mutuellement satisfaisant que l'intimée s'acquitte d'une indemnité pour le tort subi. L'intimée a contesté la situation de mobbing et a annoncé le 27 janvier 2017 à l'appelante, qui était encore en arrêt maladie, son intention de la licencier au motif que les délais de protection contre le licenciement en temps inopportun étaient dépassés et qu'elle n'avait plus aucune perspective quant à son retour en emploi. Dans sa lettre de licenciement du 16 mars 2017, l'intimée indique comme motif du licenciement que les prestations fournies par l'appelante ne correspondent plus aux attentes de la Municipalité. Or il résulte de l'ensemble du dossier que le travail de l'appelante donnait pleinement satisfaction jusqu'à l'arrivée d'I._____. Si le témoignage de celui-ci a essentiellement porté sur les erreurs qu'il estime que l'appelante a commises, notamment le non-respect d'un budget, la mauvaise tenue d'un dossier, son indisponibilité un samedi, etc, aucun de ces éléments n'est étayé par pièce. Il n'y a pas d'évaluation des prestations de l'appelante sur l'année 2016 et celle-ci a pu s'expliquer sur chacun des griefs qui lui étaient reprochés, si bien que l'on y décèle plus une divergence de points de vue que de véritables manquements. Il faut souligner par ailleurs que ces griefs émanent tous d'une seule personne, à savoir de l'auteur du mobbing comme retenu ci-dessus. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier du fait qu'avant l'arrivée d'I._____, l'appelante a donné entière satisfaction - ce qui lui était encore confirmé par courrier du 11 août 2015 - et que le licenciement fait suite à l'annonce d'une situation de mobbing, il faut retenir que le véritable motif du licenciement n'est pas le fait que les prestations fournies par l'appelante n'étaient pas satisfaisantes, mais bien que l'intimée préférait s'épargner

un conflit de personnes et mettre fin aux revendications de l'appelante. Compte tenu des principes rappelés ci-dessus, cette situation est constitutive d'un licenciement abusif.

5.3.2 S'agissant de la quotité de l'indemnité, il faut tenir compte du fait que l'appelante a déjà perçu une indemnité pour le tort moral subi pendant les rapports de travail, qu'elle n'a de son côté pas prétendu conserver son poste après son congé maladie et qu'elle a finalement retrouvé un emploi assez vite, lequel semble parfaitement en adéquation avec son cursus professionnel, éléments qui relativisent l'impact du licenciement injustifié.

Il se justifie dès lors d'arrêter l'indemnité pour licenciement abusif à 15'000 fr., ce qui correspond approximativement à deux mois de salaire.

6. Dans un troisième grief, l'appelante fait valoir que dès lors que le mobbing doit être retenu, il conviendrait que l'intimée supporte l'intégralité de la part des frais médicaux non couverts par l'assureur maladie.

Toutefois, à cet égard, l'appelante ne fait que se référer à la procédure de première instance, si bien que l'on peut se demander si cette conclusion est recevable, n'étant ni chiffrée ni motivée. Pour le surplus, la pièce n° 43 invoquée ne suffit pas à établir la quotité du montant réclamé, *a priori* 982 francs : en effet, on y trouve des factures d'ostéopathe, d'acupuncture ainsi que de divers médecins et médicaments, sans savoir ce qui est en relation de causalité avec le mobbing.

Les seuls coûts dont on pourrait éventuellement admettre qu'ils ont été causés par le mobbing subi sont les frais de participation pour le Dr [...], par 29 fr., 41 fr. 29 et 20 fr. 64, soit un total de 90 fr. 93. Toutefois, si tant est qu'il faille admettre que l'entier de ces frais est en relation de cause à effet avec le mobbing, on peut considérer qu'il sont

suffisamment couverts par l'indemnité pour tort moral allouée au considérant 4.3.2 ci-dessus.

Ce grief doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

7.

7.1 En définitive, l'appel doit être admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée doit verser à l'appelante un montant net de 20'000 fr. au total. Conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les intérêts moratoires courent dès le 1^{er} juin 2017, sans qu'il ait été nécessaire pour l'appelante d'adresser une mise en demeure formelle à l'intimée.

7.2

7.2.1 Selon l'art. 117 CPC, une personne a droit à l'assistance judiciaire aux conditions, cumulatives, qu'elle ne dispose pas de ressources suffisantes et que sa cause ne paraisse pas dépourvue de toute chance de succès.

L'appelante a requis l'assistance judiciaire pour la procédure de deuxième instance. Les conditions de l'art. 117 CPC étant réalisées, sa requête doit être admise. Me Christian Favre sera désigné comme conseil d'office pour la procédure d'appel avec effet au 3 février 2020.

7.2.2 Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [Règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

Dans sa liste d'opérations du 26 juin 2020, Me Christian Favre a fait état d'un temps consacré au dossier de 6.75 heures. Ce temps paraît adéquat et peut être confirmé. En revanche, les débours, calculés à 5% du défraiement hors taxe, doivent être réduits à 2% conformément à l'art.

3bis al. 1 RAJ. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat breveté (art. 2 al. 1 RAJ), l'indemnité de Me Favre doit être arrêtée à 1'215 fr. (6.75 x 180 fr.), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 24 fr. 30 (2% x 1'215 fr) ainsi qu'une TVA à 7.7% sur l'ensemble, soit 95 fr. 40 (7.7% x 1'239 fr. 30), pour un total de 1'334 fr. 70 (1'239 fr. 30 + 95 fr. 40), montant arrondi à 1'335 francs.

7.3

7.3.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante ; il s'agit du demandeur lorsque le tribunal n'entre pas en matière et en cas de désistement d'action et du défendeur en cas d'acquiescement. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité. Une réduction de quelques pourcents dans l'allocation des conclusions du demandeur peut être négligée dans la répartition des frais, qui pourront être entièrement mis à charge de la partie intimée (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 484).

En application de l'art. 107 al. 1 let. f CPC, le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable. L'application de cette disposition peut intervenir soit en cas de disparité économique importante des parties, soit lorsque la partie qui ne succombe pas doit répondre des frais injustifiés dus à son comportement (ATF 139 III 33 consid. 4.2).

7.3.2 En l'espèce, si l'appelante obtient gain de cause sur tous ses griefs, elle voit ses prétentions largement réduites, ce dont il convient de tenir compte dans la fixation des frais judiciaires et dépens.

Les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 4'217 fr., doivent par conséquent être laissés à la charge de l'Etat pour l'appelante par 2'108 fr. et mis à la charge de l'intimée par 2'107 francs.

Vu l'issue du litige, les dépens de première instance doivent être compensés.

7.4 Dans le même sens, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'793 fr. 40 (art. 63 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être laissés à la charge de l'Etat pour l'appelante par 896 fr. 70 et mis à la charge de l'intimée par 896 fr. 70.

Les dépens de deuxième instance doivent être également compensés.

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office, mis provisoirement à la charge de l'Etat.

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

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. La demande déposée le 26 février 2018 par N._____ à l'encontre de la Commune de R._____ est partiellement admise.

II. La Commune de R._____ doit immédiat paiement à N._____ de la somme de 20'000 fr. (vingt mille francs), plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2017.

III. Les frais judiciaires, arrêtés à 4'217 fr. (quatre mille deux cent dix-sept francs), sont laissés provisoirement à la charge de l'Etat pour N._____ à concurrence de 2'108 fr. (deux mille cent huit francs) et mis à la charge de la Commune de R._____ par 2'107 fr. (deux mille cent sept francs) mais compensés à hauteur de 300 fr. avec les avances de frais versées par celle-ci.

IV. Les dépens sont compensés.

V. L'indemnité de Me Christian Favre, conseil d'office de l'appelante N._____, est arrêtée à 3'242 fr. 55 (trois mille deux cent quarante-deux francs et cinquante-cinq centimes), débours, vacations et TVA compris.

VI. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité allouée à son conseil d'office, provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

VII. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

III. La requête d'assistance judiciaire de l'appelante N._____ est admise, Me Christian Favre étant désigné conseil d'office de l'appelante pour la procédure d'appel avec effet au 3 février 2020.

IV. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'793 fr. 40 (mille sept cent nonante-trois francs et quarante centimes), sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat par 896 fr. 70 (huit cent nonante-six francs et septante centimes) pour l'appelante N._____, et mis à la charge de l'intimée Commune de R._____, par 896 fr. 70 (huit cent nonante-six francs et septante centimes).

V. L'indemnité d'office de Me Christian Favre, conseil d'office de l'appelante N._____, est arrêtée à 1'335 fr. (mille trois cent trente-cinq francs), TVA et débours compris.

VI. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat.

VII. Les dépens de deuxième instance sont compensés.

VIII. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Christian Favre (pour N._____),
- Me Olivier Subilia (pour la Commune de R._____),

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

- Mme la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :