P324.***-***
578

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 31 août 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. Oulevey, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante
Greffier : M. Clerc

*****

Art. 247 al. 2 CPC ; 42 al. 1, 321c al. 1, 336, 336c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **A._____**, à U***, demanderesse, contre le jugement rendu le 26 mars 2025 par le Tribunal de prud'hommes de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **B._____ SA**, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

E n f a i t :

A. Par jugement du 26 mars 2025, le Tribunal de prud'hommes de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 26 juin 2024 par A._____ (I) et a réglé les frais et dépens de première instance (II).

En substance, le tribunal a considéré que les motifs invoqués par B._____ SA pour justifier le licenciement d'A._____ paraissaient fondés vu les rapports d'évaluation annuels qui concordaient sur plusieurs points avec lesdits motifs. Il a relevé qu'A._____ n'était pas en incapacité de travail au moment de la résiliation des rapports de travail, les rapports médicaux produits concernant en réalité les suites du licenciement, sans qu'aucune faute ne puisse être imputée à B._____ SA. Concernant les heures supplémentaires, les premiers juges ont retenu qu'A._____ ne saisissait pas ses heures dans le système informatique d'enregistrement du temps de travail de son employeur. Elle n'était ainsi pas en mesure d'apporter la preuve stricte de ses heures supplémentaires, ce qui lui était imputable, les autres pièces produites ne permettant pas de les établir à satisfaction. Sa prétention en paiement desdites heures supplémentaires devait dès lors être rejetée.

B. Par appel du 12 septembre 2025, A._____ (ci-après : l'appelante) a conclu, avec suite de frais et dépens, à la réforme du jugement qui précède en ce sens que B._____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser la somme de 30'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1er novembre 2023. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation dudit jugement et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Par réponse du 7 mai 2026, l'intimée a conclu, avec 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. L'intimée B._____ SA est inscrite au registre du commerce depuis le 10 novembre 1962 et a son siège à Lausanne. Cette société a pour but en substance l'achat, la vente, la gérance et la mise en valeur d'immeubles, de même que le courtage immobilier. I._____ en est l'administrateur président et C._____, son père, l'administrateur. I._____ assume également le rôle de directeur général de l'entreprise.

2. Par contrat de travail du 20 avril 2020, l'intimée a engagé l'appelante en qualité d'assistante de direction dès le 1er septembre 2020 pour une durée indéterminée. Le délai de résiliation contractuel était de trois mois pour la fin d'un mois dès le troisième mois d'activité.

L'appelante était engagée à 80% pour un horaire de travail de 8h à 12h et de 13h à 16h chaque jour, du lundi au vendredi, et son salaire mensuel brut était arrêté à 5'800 fr. versé treize fois l'an. Selon l'article 3.1 de son contrat, libellé « Heures supplémentaires », « [s]eules sont rétribuées les heures supplémentaires effectuées à la demande de la Direction. En priorité, les heures supplémentaires seront compensées par un congé équivalent, ceci dans un période de moindre charge. En cas de non-remplacement, les heures supplémentaires seront rétribuées selon accord préalable ».

Les parties ont également signé une convention d'enregistrement simplifié du temps de travail valable dès le 1er juillet 2022. A compter de cette date, l'appelante devait pointer ses heures sur un système mis à disposition par l'intimée.

Par avenant n°1 au contrat de travail daté du 1er janvier 2021, le taux d'activité de l'appelante a été porté à 90% dès le 1er janvier 2021 et son salaire augmenté à 6'525 fr., versé treize fois l'an. A compter du 1er janvier 2022, son salaire a été augmenté à 6'750 fr., versé treize fois l'an.

L’appelante rapportait à O._____, directeur de gérance, et I._____. Elle faisait partie du comité de direction.

3. **a)** Lors de l'arrivée de l’appelante, l’intimée était en pleine restructuration, ce qui a notamment causé des changements importants au sein de ses effectifs ainsi qu'un déménagement des bureaux. Cette restructuration a également impliqué la mise en place d'un nouveau système informatique (D).

L’appelante était en particulier responsable de la réorganisation administrative et informatique. Elle a ainsi assumé un rôle de coordination dans le cadre de la mise en place et de la migration du logiciel D avec I._____ et O._____. A cet égard, I._____ a précisé lors de son interrogatoire qu'il y avait également une équipe du côté du prestataire et que le contrôle de l’implémentation et de la migration avait été réparti au sein des différentes équipes.

L’appelante assumait également des responsabilités administratives liées aux ressources humaines et a notamment œuvré à la mise en place d'un logiciel de saisie des heures des collaborateurs au sein de l’intimée dont elle était la responsable. Elle participait parfois à des entretiens d'engagement ou de licenciement du personnel. Elle se chargeait également de la formation des apprentis.

b) Le 23 février 2022 s’est déroulé l’entretien annuel d’évaluation de l’appelante pour l’année 2021. Dans son rapport d’évaluation, l’appelante commentait « Grosse charge de travail, prise en main des fonctions, D, RH ».

Le responsable hiérarchique indiquait que les compétences de l’appelante étaient supérieures aux attentes et mentionnait ce qui suit : « Prise en main du poste, intégration par les équipes, D, frictions ». Pour ce qui est des objectifs, le rapport d’évaluation retenait la note A (atteint) pour D et la note B (partiellement atteint) pour la reprise du poste, étant précisé « Limiter les échanges personnel (sic) avec les collaborateurs ». La note

était « acquise » en particulier pour les critères d'appréciation suivants : disponibilité, assiduité, esprit d'équipe, importance donnée aux clients, sens de l'amélioration continue, capacité de travail, gestion des priorités et respect des délais et application des directives de la Direction. La note était « en voie d'acquisition » notamment pour les critères d'appréciation suivants : sens de l'initiative, capacité d'anticipation (commentaire : « venue des nouveaux collab poste / session pas prête »), contrôle de soi (commentaire : « trop émotive, pas "neutre" »), qualités relationnelles avec les clients et les collègues (commentaire : « conflits avec collab. »), précision, rigueur, application des consignes, maîtrise des outils informatiques, prise de décision et de s'y tenir, de gérer des conflits et temporiser les situations et capacité à communiquer (commentaire : « plus de retenue »).

La rubrique « analyse des résultats et points d'amélioration attendus » mentionnait « Meilleure (sic) contrôle de soi, organisation/structure, améliorer communication, arbo F._____ ». Les objectifs pour l'année à venir étaient les suivants « contrôle alimentation D, établissement et mise en place et suivi des procédures, finaliser checklist actions initiales, gestion administrative de la direction, GED & logiciel horaires, nouveaux apprentis ».

4. **a)** Le 20 février 2023, l'appelante s'est rendue à son entretien d'évaluation annuel 2022 en présence de C._____, I._____ et O._____. A cette occasion, les supérieurs de l'appelante ont abordé ses points forts et lui ont ensuite adressé une série de critiques. L'appelante a été très surprise par les griefs formulés dont elle estimait que beaucoup « ne tenaient pas debout ». Elle a pleuré, a exprimé sa peine, son état de fatigue et le fait qu'elle « n'en pouvait plus » et a demandé à terminer l'entretien car elle était nauséeuse. Ses employeurs lui ont dit qu'elle pouvait sortir un moment puis revenir.

A son retour, une lettre de licenciement lui a été remise avec effet au 31 mai 2023. L'intimée a libéré l'appelante de son obligation de travailler dès le 1er mars 2023. Le 21 février 2023, l'appelante a été mise

au bénéfice d'un arrêt total de travail, renouvelé à plusieurs reprises. Le délai de résiliation a ainsi été prolongé au 31 octobre 2023.

C._____ lui a alors indiqué : « on ne retrouvera plus quelqu'un avec tes compétences, mais on ne veut plus de ton fonctionnement ». Interrogée sur le déroulement de cet entretien, l'appelante a en particulier indiqué être « quelqu'un de particulièrement sensible qui se remet beaucoup en question » et avoir « du mal à supporter les critiques, surtout quand elles sont infondées ». Elle a également précisé ce qui suit : « M. C._____ disait effectivement que j'étais trop émotive, trait de caractère que j'ai du mal à corriger et qu'il avait déjà signalé lors de la première évaluation. Le reste n'avait jamais été abordé ».

b) Le rapport annuel d'évaluation 2022 qui était destiné à être passé en revue lors de cet entretien du 20 février 2023 faisait état des éléments suivants sous la rubrique « Commentaire général du collaborateur » :

> « Surcharge de travail. Cahier des charges important et ajouts réguliers. Turnover très important. 90% du staff renouvelé en 3 ans. Sans cesse interrompue. Beaucoup plus de passages et d'impressions suite au déménagement. Charge mentale très importante. Énergivore ! Régulièrement je dois sacrifier l'aide apportée par l'apprenti. Aucune confidentialité du (sic) à l'emplacement du bureau. Manque de reconnaissance et de conscience du travail fourni. Ambiance délétère suite aux nombreux départ et changements ainsi qu'au déménagement. Manque de confiance et de partage des décisions importantes. Un peu abandonnée dans sa fonction. Doit trouver des solutions métier du fait du manque de retours et de suivi de E._____
> - Beaucoup de plaintes des collaborateurs du fait de son attitude de + en + désinvolte. Charge supplémentaire avec la correction des PV pas bienvenue. Manque d'équité salariale générale ».

Sous la rubrique « relations entre collègues », l'appelante indiquait ceci :

> « Bonne collaboration mais ambiance pesante. Essaie de faire le maximum pour que personne ne manque de rien, toujours disponible mais je m'essouffle. J'ai parfois l'impression que tout repose sur mes épaules, sentiments d'impuissance.
> Je suis déçue de l'attitude de certains collaborateurs qui estiment que tout leur est dû, ils ne sont jamais contents, sans se remettre en question, ni réfléchir à trouver des solutions par eux même (sic).

Je dois assister tout le monde pour tout et n'importe quoi »

S'agissant de l'évaluation de son environnement de travail, l'appelante faisait état notamment d'un manque d'implication de sa hiérarchie et d'une relation parfois plus compliquée avec « E._____ et AA._____ » (« (sentiment de ne pas être inclue ou appréciée) - pas bcp de retour sur satisfaction de mon travail »).

Dans le commentaire général du responsable hiérarchique, il était mentionné que les compétences de l'appelante étaient égales aux attentes et il était exposé ce qui suit :

« Points Forts
- Amélioration du travaille (sic) suite à la fin de la migration
- Assurances etc bien gérées
- Connaissance du poste
- Contact avec ORP&DGEP
- Gestion apprentis
- Interviews lors des recrutements
- Prend le temps pour les collab.
- Impliquée
- Travaille tjrs dans l'intérêt de B._____
- Fidèle

Points Faibles
- Pas de confiance en la Direction /conflits inutiles
- Manque tjrs d'organisation / dossiers serveurs
- Trop émotive /difficultés à gérer son stress ressenti par collab.
- Tendance à extérioriser ces (sic) soucis
- Manque de discrétion/confidentialité
- Pas neutre/tjrs en comparaison /prend en grippe des collab.
- Mélange vie privée & pro.
- Trop souvent en terrasse -> mauvais exemple malgré emails/tel durant (sic)
- Bonnes Intentions, mais communication trop autoritaire
- Tendance à créer des conflits
- Disputes devant les autres collab.
- Collab. N'ont pas confiance / pensent qu'elle est protégée
- Arrivée des nouveaux collab. Tjrs houleux / douche froide (poste, login, tel etc.)
- Différente vision du poste que la Direction
- N'accepte pas les remarques, même si à but constructives (sic) ».

[…]

La note était « acquise » pour les critères d'appréciation suivants : disponibilité, assiduité, esprit d'équipe, importance donnée aux clients, capacité de travail, gestion des priorités et respect des délais,

polyvalence, maîtrise des outils informatiques, appliquer les directives de la Direction (avec le commentaire « Mais trop autoritaire »). La note était « en cours d'acquisition » en particulier pour les critères d'appréciation suivants : sens de l'initiative et capacité d'anticipation, qualités relationnelles (clients, collègues) (commentaire : « bonnes mais parle trop de sujets confidentiels sans le réaliser »), sens de l'amélioration continue (commentaire : « n'acceptent (sic) pas les remarques »), animer, déléguer et contrôler et capacité à communiquer. La note était « non acquis » pour les critères suivants : contrôle de soi (commentaire : « doit encore apprendre à prendre plus sur soi. Plus de maîtrise de ma sensibilité ») et gérer des conflits et temporiser les situations (commentaire « tendance à accentuer, même si intention est bonne »).

5. Par courrier de sa protection juridique du 22 mars 2023, l'appelante s'est formellement opposée au congé, le considérant abusif.

Sous la plume de son conseil, l'intimée a, le 11 mai 2023, contesté le caractère abusif du licenciement et a en substance indiqué que celui-ci était dû à des difficultés de l'appelante à séparer sa vie privée et professionnelle, celle-ci faisant preuve de trop de familiarité, et se montrant négative dans ses propos concernant la société. Elle avait parfois un comportement déplacé, rapporté par d'autres collaborateurs mais également des clients. Elle peinait à adopter une position neutre et prenait facilement parti, certains collaborateurs se sentant pris en grippe face à un comportement qualifié d'excessivement autoritaire. Des disputes éclataient et les conflits étaient fréquents. Elle remettait régulièrement les décisions de la direction en question concernant les augmentations de salaire ou les primes octroyées aux collaborateurs. Elle faisait également preuve d'un manque d'organisation récurrent et de fortes difficultés à gérer le stress. Dans ce même courrier, l'intimée relevait avoir discuté de ces points à plusieurs reprises, sans succès, l'appelante n'acceptant que difficilement la critique.

6. **a)** Dans un rapport du 8 août 2023, le Dr G._____ a indiqué être le psychiatre traitant de l'appelante depuis le 29 juin 2015. Il a exposé

qu'elle souffrait d'un trouble de l'adaptation au jour de son rapport ainsi que d'un trouble modéré de la personnalité, état limite, depuis le début de la prise en charge. Il a décrit le trouble de l'adaptation de la manière suivante :

> « réaction inadaptée à un ou plusieurs facteurs de stress psychosociaux identifiables (ici un licenciement considéré comme abusif qui émerge généralement dans le mois suivant le facteur de stress. Ce trouble se caractérise par une préoccupation à l'égard du facteur de stress ou de ses conséquences, notamment une inquiétude excessive, des pensées récurrentes et pénibles à propos du facteur de stress, une rumination constante de ses implications, ainsi que par une incapacité à s'adapter au facteur de stress qui entraîne une déficience significative dans les domaines personnel, familial, social et professionnel ».

Le Dr AE._____ a expliqué le trouble modéré de la personnalité, état limite, de la manière suivante :

> « Schéma persistant instabilité dans les relations interpersonnelles, l'image de soi et l'affect, avec une impulsivité marquée, qui se caractérise chez Mme A._____ par :
> - Un trouble important de l'identité, manifesté par une image de soi négative et un manque important de confiance en soi ;
> - Une instabilité émotionnelle due à une réactivité marquée de l'humeur ;
> - Une tendance à agir trop rapidement lors d'une forte excitation émotionnelle, entraînant des comportements potentiellement autodestructeurs ;
> - Une colère contre soi et contre les autres lorsqu'elle est confrontée à une frustration trop importante ».

S'agissant des causes des difficultés de l'appelante, le Dr AE._____ s'est exprimé en ces termes :

> « un licenciement intempestif par son employeur, tandis qu'elle m'avait décrit son engagement extrême dans son travail, assumant des responsabilités qui lui étaient implicitement confiées en sus de son cahier des charges, exécutant ses tâches de manière irréprochables (ce dont je ne doute pas)...elle n'a sans doute pas su se préserver du stress que cela occasionnait et cela pouvait la pousser dans un état de débordement des émotions et de son comportement. […] Mme A._____ a toujours été très régulière durant les années de traitement. Avec les années, elle a pu trouver un équilibre et une certaine pacification de ses réactions émotionnelles. Elle s'épanouissait dans son travail jusqu'au moment où elle s'est laissée (sic) déborder par des exigences hors proportion de son employeur qui continuait de ne pas reconnaître la qualité de son travail. Cela a été très délétère pour son équilibre, jusqu'au moment de son licenciement ».

b) Dans un rapport d'expertise établi le 4 décembre 2023 sur mandat de la K._____, le Dr AI._____ a diagnostiqué à l'appelante un

trouble de l'adaptation avec réaction dépressive prolongée ainsi qu'une personnalité avec des traits émotionnellement immatures, instables et narcissiques accentués, lesquels existaient depuis l'adolescence. L'expert préconisait une reprise de travail progressive de 50% à 100% dès le 1er mars 2024 au plus tard. Ledit rapport exposait en outre ce qui suit :

> « Ces symptômes se sont installés suite à un grand mécontentement concernant les conditions de travail au poste occupé jusqu'à présent et un licenciement inattendu considéré comme injuste et brutal. Ils sont apparemment à l'origine de l'incapacité de travail totale attestée depuis le 21 février 2023 ».

7. **a)** L'horaire de travail de l'appelante au sein de l'intimée était flexible, ce qu'elle a elle-même déclaré dans son interrogatoire et ce que les témoins ont confirmé.

b) L'appelante a produit en première instance un tableau, dressé par ses soins, censé recenser les heures supplémentaires qu'elle a effectuées auprès de l'intimée.

Elle a également produit quelques courriels et captures d'écran d'échanges WhatsApp avec I._____ intervenus en dehors des heures de travail de l'appelante ou lors de vacances ou congés (en particulier les pièces 31 à 34). Il ressort de ces échanges que l'appelante et I._____ échangeaient sur un ton familier et que l'un et l'autre s'adressaient des messages en dehors des heures de travail, parfois sur des sujets non liés au travail. L'appelante ne répondait pas toujours aux messages d'I._____ concernant des informations ou demandes liées au travail. S'agissant des courriels adressés à d'autres personnes, l'appelante répondait à certains d'eux alors qu'elle était en vacances pour dire qu'elle reprendrait contact à son retour.

En particulier, le 2 juillet 2022, à 2h25, l'appelante a transféré une candidature à I._____, qui a répondu à 3h24 « Bof, peut être. Va te coucher ! », l'appelante répondant alors à 4h03 « Merci pour le conseil. Et toi ? ».

Dans un message WhatsApp non daté envoyé à 22h51, I._____ a écrit à l'appelante « Mise a (sic) jour ce soir » (pièce 41).

Dans un échange WhatsApp des 18 et 19 décembre 2021, I._____ et l'appelante ont discuté du rangement de locaux effectué par l'appelante et un dénommé L._____ le samedi 18 décembre 2021 ensuite de la fête du personnel (pièce 42).

Par message WhatsApp du 31 décembre 2021, I._____ a écrit à l'appelante « Hello, j'ai adapté un peu le mailing et fini la photo. Appel-moi (sic) pour en discuter quand tu seras dessus ». Le message suivant date du 12 janvier 2022 (pièce 43).

Dans un échange de courriels du 5 janvier 2022 à 13h50, I._____ et l'appelante ont discuté de « mailing » (pièce 44).

c) Selon un document produit par l'intimée émanant de son logiciel d'enregistrement du temps de travail, au 5 avril 2023, le solde d'heures supplémentaires de l'appelante était de -1'740,42. D'autres employés, tels que M._____ et N._____, avaient un solde d'heures supplémentaires négatif important, soit -1'785 et -1'572,40 respectivement.

d) Le témoin AO._____, ancienne cheffe comptable de l'intimée, a déclaré que l'appelante répondait toujours aux questions en dehors de ses heures de travail. S'agissant des horaires de travail de l'appelante, le témoin a indiqué qu'elle-même arrivait vers 8h00-8h15 et que l'appelante était déjà là. Quand elle partait, soit aux alentours de 17h30, elle constatait que l'appelante « était souvent encore là ». Le témoin a confirmé que l'appelante répondait toujours et envoyait des courriels même en arrêt maladie. A la question de savoir si l'appelante le faisait spontanément ou si c'était attendu d'elle, elle s'est exprimé en ces termes : « je dirais un peu des deux. Elle était dévouée et le faisait sans doute volontiers et de l'autre côté, sans doute que l'habitude avait été prise de lui demander des choses à n'importe quel moment ».

Le témoin P._____, apprenti auprès de l'intimée lorsque l'appelante y travaillait, a déclaré « [l'appelante] arrivait à 7h30 car on faisait le courrier, voire même elle arrivait à 7h00. Pour le départ, je ne pense pas qu'elle partait à 17h30, je dirais plutôt 16h30-17h00 mais ce n'était pas tous les jours pareils car les horaires étaient flexibles. […] [D]es fois A._____ partait avant moi, des fois après, des fois on partait ensemble, les horaires n'étaient pas fixes ». Il a précisé à l'attention des premiers juges qu'il avait parlé de sa convocation à son gérant qui lui avait dit que la situation était délicate vu qu'il travaillait toujours pour B._____ SA.

Le témoin BD._____, responsable contentieux au sein de l'intimée, a été interrogé sur le comportement de l'appelante. En sa qualité de personne de confiance de l'entreprise, elle a fait usage de son droit de refuser de répondre à certaines questions. Elle a toutefois déclaré que l'appelante parlait souvent de ses problèmes privés et peinait à trouver un équilibre entre sa vie privée et professionnelle. Elle était négative dans ses propos et critiquait la direction ou les collaborateurs. Le témoin a indiqué avoir assisté à de nombreuses reprises à des situations où l'appelante peinait à adopter une position neutre dans les échanges et prenait parti, s'adressant à certains collaborateurs de manière excessivement autoritaire. Elle a également confirmé avoir été témoin de disputes et a déclaré que la relation de l'appelante avec l'ensemble des collaborateurs était extrêmement difficile. Elle a indiqué qu'elle ignorait la qualité du travail de l'appelante vu qu'elle ne travaillait pas directement avec elle, mais qu'elle avait pu constater qu'elle ne gérait pas bien son stress. Elle a indiqué que l'appelante était souvent absente de son poste et qu'elle l'avait vue dans un magasin durant ses heures de travail, ne sachant toutefois pas si elle avait des heures à compenser.

Le témoin S._____, gérante d'agence au sein de l'intimée, a confirmé que l'appelante avait évoqué sa vie privée lors de certains de leurs échanges. Elle n'avait pas souvenir que celle-ci critiquait la direction, mais elle a confirmé qu'elle tenait des propos négatifs envers les collaborateurs.

Elle a également confirmé que l'appelante avait eu un comportement déplacé à son égard devant un client. Elle a déclaré avoir assisté à une dispute entre l'appelante et une autre collaboratrice. Elle a relevé que les horaires étaient assez libres au sein de l'intimée. Elle a ajouté avoir discuté avec le témoin AO._____ dans les pas perdus du tribunal avant son audition et que celle-ci lui avait dit avoir eu l'appelante au téléphone.

8. Par demande du 26 juin 2024, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par l'intimée d'un montant de 30'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1er novembre 2023.

Dans sa réponse du 15 octobre 2024, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Les témoins AO._____, R***, S._____ et BD._____ ont été entendus par le tribunal aux audiences des 6 novembre 2024 et 26 février 2025. Les parties ont été interrogées à l'audience du 26 mars 2025.

E n d r o i t :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est d'au moins 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation lorsque – comme en l'espèce – la procédure simplifiée ou ordinaire s'applique (art. 311 al. 1 et 314 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile auprès de l'autorité compétente par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte et l'appel est recevable. La réponse, déposée dans le délai, l'est également (art. 314 al. 1 *in fine* CPC).

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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 contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 ; TF 4A_589/2023 du 13 mai 2024 consid 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

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

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; TF 4A_75/2025 du 1er septembre 2025 consid. 5.1 et réf. cit.). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, *in* Bohnet *et al.* [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_78/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.1 ; TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1).

3.

3.1 L'appelante conteste le refus des premiers juges de lui allouer sa prétention en paiement de ses heures supplémentaires.

3.2 Aux termes de l'art. 321c al. 1 CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO).

Il appartient à l'employé de démontrer qu'il a accompli des heures supplémentaires et en quelle quotité (ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 5.1.1). Lorsqu'il n'est pas possible

d’établir le nombre exact d’heures supplémentaires effectuées, le juge peut estimer la quotité de celles-ci par une application analogique de l’art. 42 al. 2 CO (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606 ; TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). Cet allègement du fardeau de la preuve ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d’heures accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 ; TF 4A_285/2019 du 18 novembre 2019 consid. 6.2.3). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et réf. cit.) ; l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_390/2018 précité consid. 3 et réf. cit.).

Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5 ; TF 4A_484/2017 précité consid. 2.3).

Il faut par ailleurs opérer une distinction entre les heures supplémentaires et le solde positif accumulé dans le contexte d’un horaire de travail flexible (TF 4A_518/2020 du 25 août 2021 consid. 5.4.4). Selon la jurisprudence, les parties peuvent convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier,

pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (« plages bloquées ») doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps. En contrepartie de cette autonomie, le travailleur a la responsabilité de récupérer à temps le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat. Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, car il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 consid. 3 ; TF 4A_518/2020 du 25.08.2021 consid. 5.4.4). En pratique, il est souvent délicat de tracer la frontière entre les heures supplémentaires et le solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible, les premières étant imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (TF 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2).

3.3 En l'espèce, l'appelante prétend au paiement de 600 heures supplémentaires. Elle conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle le non-respect de l'obligation d'enregistrer son temps de travail dans le système informatique de l'entreprise lui était imputable. L'appelante rétorque que le système a été mis en place dès le 1er juillet 2022 et non depuis son engagement le 1er septembre 2020. Par ailleurs, elle soutient que l'absence d'enregistrement de son temps de travail s'était fait au su et au vu de son employeur et que d'autres collaborateurs étaient aussi concernés.

Il convient d'abord d'admettre que l'intimée s'était accommodée du fait que l'appelante n'utilisait pas le système mis en place pour l'enregistrement du temps de travail, dès lors que le nombre négatif d'heures y figurant apparaît irréaliste et que d'autres employés ne

semblaient pas avoir utilisé ce système non plus au vu de leur solde d'heures supplémentaires négatif très important (par exemple Mme M._____ et M. N._____, comme indiqué au consid. 7.c *supra*). Il s'ensuit que, comme le retient la jurisprudence, l'appelante était en droit de démontrer la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires par le biais d'autres moyens de preuve, comme les témoignages.

Selon le contrat de travail, l'horaire de l'appelante était de 8h à 12h puis de 13h à 16h du 1er septembre jusqu'au 31 décembre 2020, correspondant à 35 heures par semaine pour un 80%. Les parties ont convenu d'un 90% dès le 1er janvier 2021, soit 39,37 heures par semaine, sans qu'un horaire précis ne soit indiqué dans l'avenant. On doit en déduire que l'appelante était libre de définir quand elle accomplissait les 4h37 supplémentaires par rapport à l'horaire initialement fixé, soit en arrivant plus tôt le matin, soit en partant plus tard dans l'après-midi (horaire flexible avec plage bloquée). Cela correspond à ce qu'a rapporté le témoin P._____, qui a expliqué que l'appelante ne partait pas à 17h30, mais « plutôt 16h30-17h », mais que « ce n'était pas tous les jours pareils car les horaires étaient flexibles » et que « des fois A._____ partait avant moi, des fois après, des fois on partait ensemble, les horaires n'étaient pas fixes ». Ce témoin a indiqué que l'appelante arrivait le matin à 7h30, voire 7h00. L'heure d'arrivée de l'appelante n'était dès lors pas figée. Quant au témoin AO._____, elle a indiqué que lorsqu'elle partait aux alentours de 17h30, l'appelante « était souvent encore là », ce qui signifie qu'elle ne l'était pas systématiquement et ce qui confirme l'existence d'un horaire flexible. La grande flexibilité dans les horaires de travail de l'appelante a encore été confirmée par le témoignage de Mme BD._____, qui a indiqué que l'appelante était souvent absente de son poste et qu'elle l'avait vue dans un magasin durant ses heures de travail, ne sachant toutefois pas si elle avait des heures à compenser. Comme l'ont retenu les premiers juges, ces témoignages ne sont pas suffisamment précis pour établir l'existence d'heures supplémentaires ni leur quotité. Il en ressort qu'au vu de la flexibilité des horaires, l'appelante n'arrivait ni ne partait tous les jours à la même heure et pouvait même ne pas être présente durant les heures bloquées. L'appelante n'a dès lors pas fourni d'indices suffisants pour

admettre l'existence et la quotité d'heures supplémentaires et permettre l'application de l'art. 42 al. 2 CO.

L'appelante prétend que le témoignage d'AO._____ aurait une plus grande force probante, dès lors qu'elle ne travaillerait plus au service de l'intimée et qu'elle aurait côtoyé l'appelante durant toute la relation contractuelle, contrairement au témoin P._____, qui est toujours employé de l'intimée et qui n'avait côtoyé l'appelante que durant trois mois lorsqu'il était à ses côtés comme apprenti. Le fait que l'appelante n'ait travaillé aux côtés du témoin P._____ que trois mois ne change rien à l'appréciation de ce témoignage, en particulier au fait que les horaires étaient flexibles. Dans la mesure où le témoin P._____, en sa qualité d'apprenti, a travaillé pendant trois mois avec l'appelante, celui-ci ayant d'ailleurs déclaré qu'ils « faisaient le courrier » ensemble le matin, il est particulièrement à même de décrire les horaires de travail de celle-ci. Quant à la question de savoir si le témoignage d'AO._____ serait plus probant que celui de P._____, celui-ci a expliqué au tribunal qu'il avait parlé de sa convocation à son gérant qui lui avait dit que la situation était délicate vu qu'il travaillait toujours pour B._____ SA. Cet élément ne permet pas à lui seul de remettre en doute les déclarations du témoin. Il convient de relever que le témoin S._____ a indiqué avoir discuté avec le témoin AO._____ dans les pas perdus, celle-ci lui ayant dit avoir eu l'appelante au téléphone. Aucun de ces deux témoignages n'a de valeur probante supérieure à l'autre.

Concernant les travaux accomplis hors des jours et horaires « ordinaires » de travail, l'appelante se réfère aux pièces suivantes :

- pièce 41 : il ne ressort pas du message d'I._____ de 22h51 que l'appelante était contrainte de répondre le soir-même, les termes « mise à jour ce soir » pouvant signifier que le texte envoyé était la mise à jour qu'il avait faite ce soir-là. Rien ne peut être tiré de cette pièce 41 pour retenir que des heures nocturnes étaient imposées à l'appelante.

- pièce 42 : les messages échangés entre I._____ et l'appelante les 18 et 19 décembre 2021 ne permettent pas de déterminer

le temps passé par l'appelante à ranger les locaux, et il a été établi que l'appelante pouvait récupérer ce temps de travail dans le cadre de son horaire flexible.

- pièce 43 : le premier message d'I._____ date du 31 décembre 2021 et l'appelante n'y a pas répondu. Le suivant a été envoyé le 12 janvier 2022. Cela ne permet donc pas de considérer que l'appelante aurait travaillé en-dehors de son horaire.

- pièce 44 : l'appelante ne prétend pas avoir été en vacances lors de cet échange du 5 janvier 2022 et l'état de fait du jugement ne le retient pas non plus, de sorte qu'on ne peut rien tirer de cette pièce quant à l'accomplissement de tâches professionnelles en-dehors de son horaire.

- pièces 31 à 34 : ces pièces montrent tout au plus que l'appelante a travaillé durant ses vacances, sans toutefois démontrer que ce travail a été accompli à la demande de l'intimée. Or, comme le relève le jugement attaqué, l'appelante s'était investie de manière importante dans son travail, vraisemblablement même lorsque cela n'était pas attendu d'elle. L'appelante ne parvient pas à apporter la preuve que les courriels et messages envoyés durant ses vacances constituaient du travail exigé par l'intimée, mais plutôt du travail accompli volontairement par l'appelante à des périodes durant lesquelles elle n'était pas censée travailler.

On relèvera encore que l'appelante n'a jamais réclamé le paiement d'heures supplémentaires ni indiqué à son employeur qu'elle n'était pas en mesure de récupérer ses heures dans le cadre de l'horaire flexible, ce alors même qu'elle devait prendre position, entre autres, sur sa charge de travail dans le cadre des évaluations annuelles. Or, l'appelante a uniquement indiqué à ce sujet, dans son commentaire général du rapport d'évaluation pour l'année 2021, « Grosse charge de travail » et, dans le rapport d'évaluation pour l'année 2022, « Surcharge de travail ». Il n'est pas fait mention que l'appelante ait demandé la rétribution d'heures supplémentaires ni n'ait alerté sur son impossibilité de compenser celles-ci tel que cela était prévu dans son contrat de travail. En outre, le taux d'activité de l'appelante aurait pu être porté à 100% si ses tâches ne pouvaient pas être accomplies durant les heures contractuellement convenues ; on peine à comprendre pourquoi l'appelante n'a pas sollicité

une augmentation de son taux d'activité de 90 à 100% comme cela a du reste été fait entre 2020 et 2021, le taux étant passé de 80 à 90%.

En conclusion, les témoignages recueillis et les autres éléments du dossier ne permettent pas d'établir la réalité et la quotité des heures supplémentaires alléguées par l'appelante, de sorte qu'il ne se justifie pas d'appliquer l'art. 42 al. 2 CO, faute d'indices suffisants. Le jugement attaqué doit être confirmé en ce qu'il rejette la prétention en paiement de 600 heures supplémentaires.

4.

4.1 L'appelante invoque une violation de l'art. 336 CO, dès lors que les premiers juges ont écarté sa prétention en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Selon elle, le caractère abusif du congé tient au surmenage qu'elle a subi durant les relations de travail, l'intimée ayant violé son devoir de protection découlant de l'art. 328 CO. L'appelante se réfère en particulier à l'ATF 150 III 78. Elle prétend par ailleurs que le congé aurait été donné en réaction aux doléances formulées par elle en vue de son entretien pour son rapport annuel 2022.

4.2

4.2.1 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation ordinaire est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC, pour autant que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1).

Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail,

la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 ; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2).

A l'ATF 150 III 78, cité par l'appelante, qui concerne un cas de licenciement notifié à un travailleur en incapacité de travail pour cause de maladie persistante après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c CO, le Tribunal fédéral a rappelé qu'un tel congé n'est abusif que dans des circonstances exceptionnelles où l'employeur a directement causé la maladie du salarié. Par ailleurs, le Tribunal fédéral a précisé qu'il fallait des situations très graves pour que le congé donné en raison de la maladie persistante du travailleur soit abusif, notamment lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur. Et notre Haute Cour de préciser : « [s]i la situation n'atteint pas ce degré de gravité, comme c'est souvent le cas en cas d'incapacité de travail en raison d'une maladie psychique, le congé n'est pas abusif. En effet, des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur. » (consid. 3.1.3).

4.2.2 A 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). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 ; TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement (ATF 136 III 513 consid. 2.6). En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant

dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. 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 (TF 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités ; TF 4A_316/2012 du 1er novembre 2012 consid. 2.1). 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).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A_638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4 et réf. cit.).

4.3 En l'espèce, la situation est très différente de celle qui a mené à l'ATF 150 III 78, dès lors que l'incapacité de travail de l'appelante a débuté après la notification de la résiliation, soit le lendemain de celle-ci, et que le congé n'a pas été donné en raison de la maladie persistante de l'appelante. Par ailleurs, à l'ATF 150 III 78, le Tribunal fédéral a précisé qu'il fallait des situations très graves pour que le congé donné en raison de la maladie persistante du travailleur soit abusif, notamment lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur. Or, il résulte de l'état de fait que l'appelante était suivie par un médecin psychiatre depuis 2015 déjà, soit bien avant le début des rapports de travail, de sorte qu'on ne saurait lier ses problèmes psychiques à la seule relation de travail litigieuse. La maladie ne peut pas en l'espèce être attribuée directement et uniquement à l'employeur. Le Tribunal fédéral reconnaît expressément que des difficultés au travail peuvent fréquemment entraîner une dépression ou d'autres troubles psychologiques, qui ne sont pas constitutifs d'une maladie directement causée par l'employeur.

Les rapports d'appréciation annuels concernant l'appelante font état, notamment, de ses difficultés à gérer son émotivité, à distinguer sa vie privée de sa vie professionnelle et des conflits qu'elle rencontrait avec des collaborateurs. Comme l'ont retenu les premiers juges, les relations de travail se sont dégradées au fil du temps et l'épuisement professionnel de l'appelante était dû au niveau d'exigence qu'elle-même se posait, son état de santé préexistant et son instabilité émotionnelle y ayant contribué. L'appelante a elle-même admis être « quelqu'un de particulièrement sensible » et avoir du mal à supporter les critiques, ce qui constitue quelques-uns des griefs formulés par l'intimée et consignés dans les rapports d'évaluation. Elle a également reconnu que son supérieur lui avait déjà signalé par le passé son émotivité mais qu'elle avait du mal à corriger ce « trait de caractère ». Au surplus, le témoin BD._____ a rapporté que l'appelante parlait souvent de ses problèmes privés, peinait à trouver un équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, critiquait la direction, s'adressait à certains collaborateurs de manière excessivement autoritaire et ne gérait pas bien son stress. Ce témoin avait personnellement assisté à des disputes et a déclaré que la relation entre l'appelante et l'ensemble des collaborateurs était extrêmement difficile. Le témoin S._____ a confirmé que l'appelante tenait des propos négatifs à l'égard des collaborateurs, qu'elle avait eu un comportement déplacé à son égard devant un client et qu'elle s'était disputée à tout le moins avec une collègue. Selon ce que l'appelante a elle-même rapporté aux premiers juges, C._____ lui a dit lors de leur entretien du 20 février 2023 : « On ne retrouvera plus quelqu'un avec tes compétences, mais on ne veut plus de ton fonctionnement », ce qui confirme que le motif réel du congé avait trait au comportement de l'appelante et à ses difficultés émotionnelles et relationnelles.

Par ailleurs, si les premiers juges ont reconnu une importante charge de travail, ils ont relevé à raison qu'un tel investissement au travail n'était vraisemblablement pas attendu d'elle. L'appelante ne remet pas en cause cette argumentation dans son mémoire d'appel, qui doit être confirmée selon ce qui ressort des déclarations du témoin AO._____ (jugement attaqué, p. 13 : « à la question de savoir si [l'appelante] le faisait spontanément ou si c'était attendu d'elle, elle a indiqué : « je dirais un peu

des deux. Elle était dévouée et le faisait sans doute volontiers et de l'autre côté, sans doute que l'habitude avait été prise de lui demander des choses à n'importe quel moment » »). D'ailleurs, dans un échange de courriels du 2 juillet 2022 lors duquel l'appelante transfère une candidature à I._____ à 2h25 du matin, ce dernier lui répond à 3h24 « Bof, peut-être. Va te coucher ! », et l'appelante de répondre à 4h03 : « Merci pour le conseil. Et toi ? ». Cet échange montre qu'un transfert de candidature en pleine nuit n'était pas demandé par l'employeur et que l'appelante cherchait elle-même le contact avec celui-ci.

Enfin, l'appelante prétend que le congé a été donné parce qu'elle s'était plainte de ses conditions de travail. Elle ne précise pas avoir fait valoir une prétention à cet égard, de sorte qu'on peut déjà douter que l'art. 336 al. 1 let. d CO puisse trouver application. En particulier, et comme cela a été relevé ci-dessus, l'appelante, engagée à 90%, n'a pas réclamé d'augmentation de son taux d'activité malgré la « grosse charge de travail » et la « surcharge de travail » qu'elle évoquait dans ses entretiens annuels d'évaluation. Quoi qu'il en soit, 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, 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. Or, comme on l'a vu, le motif déterminant dans le cas d'espèce a trait au comportement et à l'instabilité émotionnelle de l'appelante.

En définitive, le licenciement de l'appelante n'est pas abusif et aucune indemnité ne doit lui être accordée à cet égard. Le jugement doit être confirmé sur ce point également.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être entièrement rejeté et le jugement confirmé.

Le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L’appelante doit verser de pleins dépens à l’intimée, qui obtient intégralement gain de cause (art. 106 al. 1 CPC). Ceux-ci doivent être arrêtés à 2'700 fr. (art. 3 al. 1 et 2, 7 al. 1 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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

I. L’appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. L’appelante A._____ doit verser à l’intimée B._____ SA la somme de 2'700 fr. (deux mille sept cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

IV. L’arrêt, rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, est exécutoire.

La présidente : Le greffier :

Du

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

- Me Eric Stauffacher, pour Mme A._____,
- Me John-David Burdet, pour B._____ SA,

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

- Mme la Présidente du Tribunal de prud’hommes de Lausanne.

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 :