

VD_FINDINFO HC / 2025 / 875 vom 12. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___875

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 875 du 12 novembre 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 875 del 12 novembre 2025

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | 328 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a CO, 55 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel 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).

E. 1.2

Pour satisfaire à l'obligation de motivation prévue à l'art. 311 al. 1 CPC, l'intéressé doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2).

E. 1.3

En l'espèce, l'appel, écrit et motivé, est formé en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions supérieures à 10'000 francs. Il est donc recevable.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3). 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 en principe 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 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2).

E. 2.2

Lorsque, comme en l'espèce, la cause concerne une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., elle est soumise à la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 a contrario et 219 ss CPC) et est régie par le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) ainsi que la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC).

E. 2.3

et 2.4 ; Dunand, *ibidem*). Dans sa décision, le Tribunal fédéral a relevé que, selon l'expérience générale de la vie, une libération immédiate de l'obligation de travailler, accompagnée des mesures restrictives susmentionnées, laissait supposer que le licenciement pourrait se fonder sur des motifs graves, à tout le moins lorsque les mesures précitées n'étaient justifiées par aucun motif particulier lié par exemple à des données sensibles ou à un risque de perte de clientèle (TF 4A_92/2017 précité consid. 2.3,

E. 2.4

et 2.5.2 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.* , p. 818). Toutefois, à ces circonstances s'ajoutait le fait qu'il avait été retenu que le licenciement était intervenu pour de pures raisons de convenance personnelle, liées à la volonté d'un des membres du comité de l'association qui employait la collaboratrice de se débarrasser à tout prix de celle-ci (TF 4A_92/2017 précité consid. 2.5.2 ; Wyler/Heinzer, *ibidem*). Puis, le Tribunal fédéral a cependant jugé que le fait de libérer immédiatement un travailleur licencié, en lui interdisant d'accéder dorénavant aux locaux de l'entreprise et en l'empêchant de prendre congé de ses collègues n'était pas une atteinte suffisante pour rendre abusif le congé (TF 4A_280/2017 du 7 septembre 2017 consid. 4.4.2 ; Wyler/Heinzer, *ibidem*), cela même si le travailleur concerné avait ressenti ce procédé comme subjectivement blessant (TF 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.5.3). Dès lors, la libération de l'obligation de travailler est admise, mais elle doit être accompagnée d'égards, de sorte de ne pas laisser entendre que l'intéressé aurait gravement fauté ; dans ce cas, le licenciement n'est de ce chef pas abusif (Wyler/Heinzer, *ibidem* et note infrapaginale 3917). 6.3 En l'espèce, il n'est pas constaté par les premiers juges et il n'a pas été allégué en première instance que l'intimée aurait fait attendre l'appelante sous le regard des autres employés cinq heures durant le 11 mars 2020, ni même que l'intimée aurait prié l'appelante de patienter cinq heures dans ses locaux. A tout le moins, l'appelante ne précise pas sous quel(s) numéro(s) d'ordre elle aurait allégué ces faits et quels moyens de preuve les établiraient, ce qui ne satisfait pas aux exigences de motivation qui découlent de l'art. 311 al. 1 CPC (cf. consid. 1.2 supra) et rend dès lors irrecevables les arguments juridiques qu'elle entend fonder sur ces prétendus faits. Quant au fait que le report du rendez-vous de cinq heures a été annoncé à l'appelante seulement au moment où elle s'est présentée dans les locaux de l'intimée, il peut certes apparaître discourtois ou indélicat, mais il ne suffit pas à constituer une atteinte à la personnalité de l'appelante, n'étant pas, à teneur des faits tels qu'établis, de nature à la stigmatiser. Ne constitue pas davantage une circonstance qui rend le licenciement abusif le fait que l'appelante était, au moment du rendez-vous, incapable de travailler pour cause de maladie, dès lors que c'est elle-même qui avait demandé ce rendez-vous, malgré son incapacité, ce dont l'intimée pouvait déduire que

l'état de santé de l'appelante, s'il ne permettait pas une reprise du travail, était néanmoins compatible avec une participation à une réunion. Le fait que les dirigeants de l'intimée ne sont pas entrés en discussion sur le conflit de l'appelante avec H. _____ et qu'ils ont annoncé à celle-ci dès le début de l'entretien qu'ils mettaient fin à son contrat ne constitue pas non plus une circonstance rendant le licenciement abusif. En effet, le bien-fondé des reproches que l'intimée a adressés à l'appelante concernant le reporting et l'utilisation des outils informatiques ne dépendait pas du bien-fondé des plaintes de l'appelante à l'endroit d'H. _____. Au demeurant, les dirigeants de l'intimée avaient pris une décision sur la manière de résoudre ce conflit – à savoir en partageant les compétences des deux collaborateurs concernés – et, au regard des faits constants, on ne voit pas à quoi pouvait tendre la discussion sollicitée par l'appelante, sinon à une remise en cause d'une instruction légitimement donnée par l'employeur. Les dirigeants de l'intimée n'étaient dès lors pas tenus d'entrer dans cette discussion. Plus critiquable, en revanche, paraît le fait que l'appelante s'est vu saisir de force son téléphone portable et que l'accès à la messagerie de l'entreprise lui a été retiré et ses courriels professionnels effacés par ce procédé. Il ressort toutefois des faits constatés par les premiers juges que l'appelante avait, peu de temps auparavant et alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie, appelé le cabinet du Dr [...] pour convaincre les secrétaires de celui-ci d'annuler une formation qui avait été fixées avec H. _____, en dépit du fait que l'employeur avait expressément demandé que cette formation soit maintenue. L'intimée disposait dès lors de justes motifs de ne pas vouloir laisser à l'appelante un accès à sa messagerie professionnelle. Il s'ensuit que le licenciement n'est pas abusif. Le grief est mal fondé. 7. 7.1 Au vu de ce qui précède, il est sans pertinence de savoir si la cause des problèmes de santé que l'appelante a rencontrés en 2020 et 2021 réside dans le conflit avec H. _____ et dans les circonstances du licenciement. En toute hypothèse, la responsabilité de l'intimée, qui n'a pas manqué à ses obligations, n'est pas engagée. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur le grief mentionné au consid. 3.6.2 supra . 7.2 Pour le même motif, il n'y a pas lieu d'examiner le grief de l'appelante à teneur duquel les premiers juges auraient à tort retenu que l'intimée n'avait pas manqué à ses obligations de protection de la personnalité du travailleur et, par conséquent, que l'appelante n'avait pas droit à la réparation de son dommage correspondant à la différence entre les indemnités perte de gain perçues et le salaire qu'elle aurait réalisé si elle ne s'était pas trouvée en incapacité de travail.

E. 3.1

Dans la partie de son acte d'appel intitulée « établissement inexact et incomplet des faits », l'appelante développe une argumentation mêlant fait et droit. On y discerne les griefs suivants de constatation inexacte des faits.

E. 3.2.1

En premier lieu, l'appelante reproche au tribunal d'avoir retenu à tort qu'au fil du temps, sa motivation et ses performances avaient diminué, et que cette baisse lui avait été signalée par l'intimée. L'appelante soutient que le tribunal est arrivé à cette conclusion parce qu'il aurait fait une lecture incomplète du rapport d'évaluation 2018 (pièce n° 56) – pièce dont il résulterait que la baisse de ses résultats serait due aux incertitudes liées à l'entrée en vigueur de Tarmed en 2018 – et parce qu'il aurait négligé, d'une part, le fait que l'intimée n'avait pas produit les rapports d'évaluation 2015 et 2017, alors même qu'ordre lui avait été donné de le faire, et, d'autre part, le fait que l'intimée n'a pas procédé à un entretien d'évaluation en 2019, alors même que l'appelante le lui avait demandé. Selon l'appelante, la thèse de

l'intimée, qui voudrait justifier le licenciement par le fait qu'elle aurait observé une diminution des performances de l'appelante, devrait dès lors être écartée. L'intimée conteste ce grief, en arguant qu'il résulterait de la pièce n° 55 que l'appelante, employée à 80 %, avait cinq rendez-vous hebdomadaires avec des clients quand H. _____, employé à 50 %, en avait trois par jours. Elle soutient que les résultats de l'appelante ont continué de baisser après 2018, une fois Tarmed entré en vigueur et les incertitudes liées à ce nouveau tarif levées, et elle relève que ces incertitudes n'expliquent au demeurant en rien pourquoi l'appelante a laissé sans suivi près de cent quarante clients. Elle soutient encore, en invoquant les déclarations de R. _____ lors de son interrogatoire sur l'allégué n° 122, que l'appelante n'ignorait pas que son rendement était insuffisant.

E. 3.2.2

Il sied de rappeler que l'intimée a licencié l'appelante en observant un délai de congé à compter de la fin du délai de protection et en motivant la résiliation non par des prestations insatisfaisantes, mais par un manquement aux obligations de reporting, par la non-utilisation des outils informatiques, par une interférence dans le travail d'un autre collaborateur, par des difficultés relationnelles avec des collègues de travail et par le travail pendant un congé maladie. Les allégations respectives des parties relatives aux performances de l'appelante sont dès lors sans pertinence pour déterminer le caractère abusif du congé. Du reste, l'appelante ne fonde aucun de ses arguments juridiques sur le fait qu'elle aurait en réalité toujours fourni en quantité suffisante des prestations de qualité à l'intimée ou sur le fait que celle-ci n'aurait jamais rien trouvé à redire sur la quantité ou la qualité du travail qu'elle accomplissait. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur ce premier grief de l'appelante, ni sur les moyens de défense y relatifs de l'intimée, qui sont sans incidence sur l'issue du litige.

E. 3.3.1

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir retenu les faits décrits dans la pièce n° 31, à savoir un courrier par lequel le Dr [...] a confirmé la présence d'H. _____ à son cabinet et s'est plaint du comportement insistant de celui-ci, qui aurait prétexté un arrêt de travail de l'intimée pour reporter une formation. Ce titre établirait, selon l'appelante, les méthodes employées par H. _____ pour accaparer sa clientèle.

E. 3.3.2

La pièce n° 31 est une attestation, soit un témoignage écrit, délivrée par le gynécologue [...] au conseil de l'appelante le 16 décembre 2021. Il y est indiqué que le médecin a eu un contact avec l'appelante en 2020 – sans plus de précision sur la date –, qu'une formation avait été agendée et que, quelques jours avant cette formation – sans plus de précision sur la date –, H. _____ s'était présenté au cabinet en « prétextant » (sic) que l'appelante était en arrêt de travail, en demandant de « manière assez insistante » (sic) d'annuler la formation et en annonçant qu'il gérerait désormais les clients de l'appelante. L'attestation mentionne en outre que la formation a été donnée par H. _____ et que c'est avec lui que les contacts ont ensuite eu lieu. Cette attestation ne prouve pas les manœuvres déloyales que, dans les allégués nos 207, 211, 212 et 219 à 222 de sa réplique, l'appelante reproche à H. _____ d'avoir entreprises contre elle. En effet, l'attestation ne précise pas la date exacte à laquelle H. _____ est intervenu au cabinet du médecin. En l'absence de cette précision, il n'est pas du tout exclu que l'appelante se soit effectivement trouvée en arrêt de travail au moment de l'intervention décrite d'H. _____ ni que le report de la formation convenue ait par

conséquent été justifié. Au contraire, c'est bien alors qu'elle était en incapacité de travail à 100 % depuis le 25 février 2020 que, le 5 mars 2020, l'appelante s'est plainte du fait qu'H._____ s'était rendu au cabinet du Dr [...] au cours de la semaine précédente, de sorte qu'il est vraisemblable qu'elle se soit alors trouvée en arrêt de travail. En outre, on ne peut s'empêcher de suspecter que les appréciations subjectives du Dr [...], exprimées notamment par l'emploi des termes « prétextant » et « manière assez insistante », soient le résultat, non pas de constatations personnelles de celui-ci au moment des faits, mais d'explications, plus ou moins orientées, que l'appelante ou son conseil pourrait lui avoir données lorsque l'attestation lui a été demandée. La pièce n° 31 est donc peu probante. C'est avec raison que les premiers juges n'ont pas tenu pour établies les manœuvres que cette pièce était censée prouver. Le grief de l'appelante est infondé.

E. 3.4.1

L'appelante reproche également aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée aurait été insatisfaite de la manière dont elle utilisait les outils Outlook et Salesforce mis à sa disposition. Elle conteste que la phrase du compte-rendu de l'entretien d'évaluation 2018 sur laquelle les premiers juges se sont fondés pour retenir cette insatisfaction, à savoir la phrase « Tu améliores ta capacité à utiliser les outils Outlook 365 et Salesforce pour la réalisation de ta mission », ait le sens qu'ils lui ont prêté. Elle conteste aussi toute force probante au courrier que l'intimée lui a adressé le 24 février 2020, que les premiers juges ont également trouvé significatif de cette insatisfaction ; selon elle, ce courrier lui aurait été adressé à seule fin de préparer le licenciement à l'aide de motifs infondés.

E. 3.4.2

La phrase précitée du compte-rendu de l'entretien d'évaluation 2018 figure sous la rubrique « Améliorations possibles pour s'adapter à l'évolution du poste » et la sous-rubrique « selon la direction ». Elle énonce donc une attente de l'intimée que l'appelante n'avait pas satisfaite et que l'intimée lui demandait de satisfaire à l'avenir. A cet égard, le grief de l'appelante est manifestement infondé. En outre, il n'existe aucun indice laissant supposer que l'avertissement du 24 février 2020 pourrait avoir exprimé une insatisfaction feinte. Cet avertissement fait suite à l'incident du 10 février 2020, au cours duquel l'appelante a informé de son absence pour cause de maladie le gestionnaire en ressources humaines Z._____, sans reporter cette absence dans le calendrier qu'elle partageait avec ses supérieurs et son collègue H._____, ce qui n'était pas conforme aux exigences de l'intimée et qui a fortement mécontenté R._____. Ce dernier s'est alors plaint des manquements de l'appelante aux obligations de renseigner le calendrier partagé et de rendre compte, en manifestant en outre son manque de confiance dans la manière dont l'appelante utilisait son temps. Le grief se révèle ainsi sans fondement. C'est avec raison que les premiers juges ont retenu que l'intimée était insatisfaite de la manière dont l'appelante utilisait les outils Outlook et Salesforce mis à sa disposition.

E. 3.5.1

L'appelante fait encore grief aux premiers juges d'avoir omis de constater – alors qu'elle l'avait selon elle allégué sous numéros d'ordre 47 à 49, 58, 59 et 63 – qu'elle a tenté plusieurs fois, sur une période de plusieurs mois, de contacter la direction de l'intimée pour obtenir un entretien personnel sur la situation hautement conflictuelle avec H._____, qu'à cet effet elle a notamment adressé à l'intimée des courriels que celle-ci n'a pas produits en procédure au mépris de l'ordonnance de preuves du 16 juin 2022, que l'intimée

est restée sourde à ses demandes jusqu'au 11 mars 2020 et qu'elle n'a en outre pas été convoquée par l'intimée à un entretien d'évaluation en 2019 alors qu'elle attendait cet entretien avec impatience afin principalement de discuter des problèmes qu'elle rencontrait avec H._____. Ses démarches réitérées pour obtenir un rendez-vous seraient en outre établies par les déclarations du témoin Z._____ et par les pièces n os 9 à 12. L'intimée conteste que l'appelante ait allégué en première instance avoir tenté d'obtenir un entretien ; elle fait valoir que l'appelante a seulement allégué avoir demandé de l'aide, avoir demandé que des mesures soient prises (sans plus de précisions) et avoir demandé par lettre recommandée du 4 mars 2020 un entretien professionnel à son supérieur hiérarchique pour discuter de l'attitude d'H._____. L'intimée soutient qu'elle a précisément pris les mesures propres à régler le conflit entre l'appelante et H._____ en répartissant les compétences respectives de ces deux collaborateurs, mesures auxquelles l'appelante ne s'est pas tenue. Elle expose aussi que le report de cinq heures, au dernier moment, du rendez-vous du 11 mars 2020 n'a pas été décidé dans le but de décourager ou d'importuner l'appelante, mais parce que la présence d'F._____ était indispensable et qu'il arrive souvent que celui-ci soit confronté à des urgences.

E. 3.5.2

Les pièces n os 9 à 12 invoquées par l'appelante n'établissent rien de plus que ce que les premiers juges ont retenu dans le jugement attaqué au sujet des messages que l'appelante a adressés à F._____ les 21 décembre 2019, 23 janvier et 5 février 2020. Tout au plus, elles établissent encore que l'appelante a, à une date qui n'est pas précisément établie, mais qui se situe probablement au tout début du mois de février 2020, relancé F._____ pour qu'il réponde à son courriel du 23 janvier 2020. Quant aux courriels que l'appelante a envoyés ou reçus de son adresse professionnelle entre le 1^{er} janvier 2019 et la fin des rapports de travail, dont le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a ordonné à l'intimée de produire copie comme pièce requise n° 52, ils n'ont certes pas été produits entièrement. Il ressort toutefois du témoignage de S._____ que l'intimée dispose d'un serveur externalisé chez [...] depuis 2019 et que les courriels envoyés n'étaient plus disponibles. Il n'est dès lors pas établi que l'absence de production de ces courriels par l'intimée procède d'un refus injustifié de celle-ci de collaborer à l'administration de la preuve au sens de l'art. 164 CPC. Ainsi, il n'est pas établi que l'appelante aurait envoyé d'autres demandes d'entretien à la direction de l'intimée que celles établies par les pièces n os 9 à 12. Du reste, l'état de fait mentionne déjà que l'appelante a eu de la difficulté à accéder à F._____ et à obtenir un entretien avec lui. Il n'y a dès lors pas lieu de modifier l'état de fait dans le sens requis par l'appelante.

E. 3.6.1

Enfin, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir dénié toute force probante aux rapports médicaux du Dr [...] et de la Dre [...] et d'avoir ainsi rejeté ses allégués n os 52, 57 et 65, selon lesquels, en résumé, la « situation intenable » dans laquelle la mettaient les démarches d'H._____ et l'absence de réaction de la direction de l'intimée à ces démarches lui avait causé une atteinte à la santé. L'intimée, qui conteste par ailleurs être restée inactive pour résoudre le conflit entre H._____ et l'appelante (cf. consid. 3.5.1 supra), soutient qu'il ressort des certificats médicaux invoqués par l'appelante elle-même qu'il n'est pas certain que l'épisode dépressif sévère et les troubles alimentaires dont l'appelante a souffert aient eu pour cause les problèmes qu'elle avait rencontrés avec H._____ et l'intimée, tels que l'appelante les avait décrits à ses médecins.

E. 3.6.2

La pertinence de ce grief dépend du point de savoir si l'intimée peut effectivement se voir reprocher de ne pas avoir pris des mesures suffisantes pour régler le conflit interpersonnel qui a surgi entre l'appelante et H._____, omission qui rendrait le licenciement abusif, selon l'appelante. La nécessité d'entrer en matière ou non sur ce moyen sera donc examinée ultérieurement (cf. consid. 7.1 infra).

E. 4.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir introduit dans l'état de fait du jugement des faits non allégués et d'avoir ainsi violé l'art. 55 al. 1 CPC, en retenant qu'elle aurait manqué de diplomatie et que ce manque lui avait déjà été signalé plusieurs années avant l'arrivée d'H._____ chez l'intimée. Dans sa réponse à l'appel, l'intimée admet qu'elle n'avait pas souhaité faire porter le débat sur les problèmes relationnels de l'appelante avec ses collègues en général, mais se concentrer sur la problématique du comportement adopté par l'appelante envers H._____.

E. 4.2

; TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.2 ; TF 4A 117/2023 du 15 mai 2023 consid. 3.1 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2). L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur, ce qui implique le respect des droits de la personnalité du travailleur dans le cadre d'un licenciement. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur (TF 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.2). Par exemple, en raison de la finalité du droit de résiliation, d'une part, et de la disproportion des intérêts en présence, d'autre part, le licenciement peut être tenu pour abusif lorsqu'il répond à un motif de simple convenance de l'employeur (ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4 ; TF 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1). Notamment, le fait de libérer un employé avec effet immédiat de son obligation de travailler et de l'escorter vers la sortie, associé à l'obligation de rendre immédiatement les clés, avec interdiction d'accéder aux locaux et de prendre contact avec le reste du personnel, est une attitude répréhensible de l'employeur de nature à rendre le licenciement abusif, ce d'autant plus lorsque de telles mesures ne sont justifiées par aucun motif particulier (TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid.

E. 4.3

Dans le cas présent, l'intimée n'a pas allégué que l'appelante aurait généralement manqué de diplomatie envers ses collègues. Le grief de l'appelante est fondé. Les constatations des premiers juges à ce sujet ont dès lors été retranchées de l'état de fait du présent arrêt. Comme on le verra ci-après (cf. consid. 5.3 infra), cette correction est cependant sans incidence sur le sort de la cause.

E. 5.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir nié le caractère abusif, au sens de l'art. 336 CO, du motif de son licenciement. Elle soutient que le motif véritable de son licenciement résiderait dans le fait que l'intimée ne voulait pas engager les ressources nécessaires pour protéger la personnalité de sa travailleuse dans le conflit qui opposait celle-ci à H._____ ; les motifs invoqués dans la lettre de résiliation du 24 septembre 2020 n'auraient constitué que des prétextes. Selon l'appelante, le motif véritable du licenciement est abusif parce que

l'intimée, sollicitée tant par H. _____ que par l'appelante, se serait contentée de maigres interventions, qui n'auraient pas résolu le conflit, les interventions de R. _____ ayant, selon l'appelante, maintenu une incertitude, source d'interprétations divergentes des deux protagonistes, et entretenu le conflit. L'intimée aurait donc manqué à ses obligations en ne répondant pas à ses demandes d'aide et en la licenciant. Dans sa réponse à l'appel, l'intimée soutient qu'elle a pris des mesures pour répartir les tâches entre l'appelante et H. _____, que cette répartition aurait dû suffire à régler le différend, mais que l'appelante a entretenu le conflit en continuant d'adopter un ton désagréable et inadapté à des relations de travail sereines et en annulant un rendez-vous du ressort d'H. _____ selon la répartition des compétences prévue. Ainsi, selon l'intimée, si les mesures prises pour résoudre le problème rencontré par l'appelante et H. _____ n'ont pas suffi, cela est dû au fait que l'appelante a refusé d'y adhérer. Elle serait dès lors mal venue de se plaindre du fait que l'intimée n'aurait pas répondu à ses demandes d'aide.

E. 5.2.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4. 1). Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels. En effet, après avoir laissé une situation conflictuelle s'envenimer parmi ses salariés sans prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, l'employeur se prévaut du fait que l'ambiance est devenue préjudiciable au travail dans l'entreprise pour licencier le salarié apparaissant, en raison de son caractère difficile, comme un fauteur de troubles. La question de savoir si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour désamorcer le conflit avant d'en arriver à la résiliation relève du droit, car elle revient à examiner si l'employeur s'est conformé aux devoirs que lui impose l'art. 328 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1 et réf. cit.).

E. 5.2.2

En application de l'art.

E. 5.3

Dans le cas présent, rien n'indique que les motifs indiqués par l'intimée pour justifier le licenciement ne soient pas véritablement ceux qui l'ont déterminée à résilier le contrat de l'appelante. Comme déjà mentionné (cf. consid. 3.4.2 supra), il n'existe aucun indice sur lequel on puisse raisonnablement fonder le soupçon que l'insatisfaction manifestée par

l'intimée quant à la manière dont l'appelante utilisait – ou n'utilisait que partiellement – les outils Outlook et Salesforce mis à sa disposition ait été feinte. Ces outils permettant à l'employeur de vérifier l'emploi du temps de la travailleuse, il n'y a non plus aucun indice permettant de douter de la sincérité du reproche de manque de reporting et de compliance aux règles internes de travail. En outre, il est établi que, pour continuer à gérer elle-même les relations de l'entreprise avec le Dr [...], l'appelante a pris l'initiative d'annuler la formation qu'H._____ avait fixée – ou refixée, peu importe – avec ce client, et ce alors même qu'elle était en arrêt maladie, d'une part, et que R._____ lui avait expressément demandé de ne pas reporter cette formation, notamment pour ne pas compromettre la relation de la société avec le client, d'autre part. Il y a dès lors tout lieu de retenir que l'intimée était parfaitement sincère lorsqu'elle a indiqué, dans sa lettre du 24 septembre 2020, qu'elle résiliait le contrat notamment à cause d'une interférence de l'appelante dans le travail de son collègue : cet acte de l'appelante était effectivement de nature à mécontenter sérieusement l'employeur. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimée n'est pas restée inactive face au conflit qui a divisé l'appelante d'avec H._____. Certes, dans un premier temps, par un courriel du 19 décembre 2019, R._____ a compté sur une collaboration des deux intéressés et s'est contenté de dire que chacun d'eux était compétent pour prospecter tous les médecins, cliniques et hôpitaux de Suisse romande, dans le respect des relations déjà établies. Toutefois, l'appelante, insatisfaite de cette solution, a sollicité un entretien à ce sujet avec F._____. Ce dernier a alors pris une décision que R._____ a communiquée à l'appelante et à H._____ par courriel du 7 janvier 2020. Dans cette nouvelle décision, la direction de l'intimée a procédé à une répartition de compétences : chacun des deux collaborateurs concernés se voyait attribuer des clients en fonction de la spécialité médicale que ceux-ci exerçaient. Il n'était nullement prévu que les clients dont s'occupait déjà l'appelante resteraient gérés par celle-ci si leur domaine de spécialité était attribué à H._____, sauf dans le domaine de la dermatologie, attribué en principe à H._____, mais pour lequel R._____ a expressément indiqué que l'appelante conserverait les clients déjà « actifs ». Contrairement à ce qu'a soutenu l'appelante au moment des faits et à ce qu'elle continue de soutenir en procédure, cette dernière décision était claire : du fait que le maintien des relations déjà établies était expressément prévu dans le domaine spécifique de la dermatologie et qu'il ne l'était pas dans les autres domaines, tout un chacun qui lisait de bonne foi cette décision devait comprendre que l'intimée entendait que l'appelante conservait les clients qu'elle traitait déjà dans le domaine de la dermatologie, mais qu'elle cédait à H._____ tous ceux qui exerçaient dans les autres domaines de spécialité attribués à celui-ci, indépendamment du point de savoir si elle avait déjà noué des liens avec eux ou si elle ne les avait pas encore prospectés. Cette décision était propre à éviter toute interférence entre l'appelante et H._____ et, partant, à désamorcer le conflit qui avait surgi entre eux. En outre, comme l'ont relevé avec raison les premiers juges, les deux collaborateurs concernés ne bénéficiaient, à l'époque des faits, d'aucun intéressement à leur résultat, de sorte que la solution trouvée ne risquait d'entraîner de réduction de revenu pour aucun d'eux. Certes, il est constant que l'appelante s'est adressée le 23 janvier 2020 à F._____ pour se plaindre d'une intervention d'H._____ auprès du Dr [...], avec lequel elle était déjà en relation, et il n'est pas établi qu'elle ait reçu une réponse à son courriel. Cependant, nulle part dans la procédure l'appelante n'a allégué la spécialité exercée par le Dr [...]. On ne saurait donc reprocher à l'intimée d'avoir tardé à prendre, dans ce cas, des mesures pour faire cesser une éventuelle violation par H._____ du partage de compétences décidé entre celui-ci et l'appelante. En revanche, il est constant

que l'appelante ne s'est pas conformée à la décision claire de l'intimée dans le cas du Dr[...], gynécologue, qui devait être repris par H. _____. Dans ces conditions, reprocher à l'intimée de ne pas avoir pris de mesures suffisantes pour régler le conflit entre H. _____ et l'appelante revient en réalité, pour celle-ci, à faire grief à son employeur de ne pas avoir suffisamment réagi à sa propre insubordination. Quand bien même il aurait été établi que le licenciement a été en partie motivé par la volonté de l'intimée de mettre un terme par ce moyen au conflit qui opposait H. _____ et l'appelante – ce qui n'est pas établi –, le licenciement n'en serait dès lors pas abusif pour autant. Le grief est mal fondé. 6. 6.1 L'appelante fait également grief aux premiers juges d'avoir nié que les circonstances du licenciement aient été abusives. A l'appui de ce grief, elle invoque, en substance, qu'elle a été licenciée pour la première fois lors de l'entretien du 11 mars 2020 alors qu'elle avait demandé cet entretien pour discuter des mesures à prendre pour mettre fin au conflit qui nuisait à sa santé psychique, que l'intimée l'aurait fait attendre cinq heures sous le regard des autres employés avant de la recevoir et ce dans l'intention de l'humilier, que la décision de la licencier aurait été prise depuis le 5 mars 2020 au moins, qu'elle n'a pas eu l'occasion d'exprimer son point de vue avant l'annonce du licenciement et que son téléphone lui a été « confisqué », ses accès informatiques supprimés et ses courriels effacés, tout cela alors que l'intimée savait qu'elle se trouvait dans un état psychologique fragile. 6.2 La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; cf. Dunand, in Commentaire du Contrat de travail, 2 e éd., Berne 2022, n. 92 ad art. 336 CO et réf. cit. ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 813 et réf. cit.) ; un comportement simplement inconvenant, discourtois ou indélicat ne suffit pas, car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid.

E. 8

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé. L'appelante, qui succombe, supportera les frais judiciaires de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 766 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). L'appelante versera à l'intimée la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC et art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.