

# VD\_FINDINFO HC / 2025 / 927 vom 27. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_927](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___927)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 927 du 27 novembre 2025

IT: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 927 del 27 novembre 2025

## Regeste

RÉSILIATION, CONTRAT DE TRAVAIL, CAS DE MALADIE | 336 al. 1 CO, 336c al. 1 let. b CO

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel 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 (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC).

### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### E. 2

let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. Déposée en temps utile et dans les formes prescrites, la réponse est également recevable.

### E. 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 (Jeandin, CR CPC, n. 2 ss ad art. 310 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).

### E. 2.2

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels

l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (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).

### **E. 3.1**

L'appelante conteste que le congé soit abusif à raison de la manière dont il a été donné. Elle expose tout d'abord que c'est à tort que le tribunal a retenu qu'V.\_\_\_\_\_ aurait « assuré » à l'intimée qu'elle ne serait pas licenciée lors de l'entretien qu'elles ont eu le 8 janvier 2020. Selon l'appelante, ce fait ne ressortirait ni des allégués, les nos 21 et 232 de l'intimée lesquels n'indiqueraient pas que des assurances auraient été données, ni des preuves administrées. Elle soutient que le seul élément qui a pu être démontré, est qu'V.\_\_\_\_\_ a voulu éviter que l'intimée ne se fasse du souci et a voulu la rassurer en ce sens qu'un licenciement n'était pas à l'ordre du jour en janvier 2020. Le fait d'avoir « ôté de la tête » de l'intimée un licenciement lors de l'entretien du 8 janvier 2020, puis de l'avoir licenciée en avril 2020 ne rendait ainsi pas le licenciement abusif. L'appelante rappelle qu'V.\_\_\_\_\_ avait débuté son emploi en janvier 2020, et que c'était dans le but de faire connaissance que l'entretien de janvier avait eu lieu. A ce moment-là, V.\_\_\_\_\_ n'avait eu aucun écho quant à une éventuelle résiliation des rapports de travail de l'intimée tel que cela ressort des déclarations. En réalité, c'est l'intimée qui était venue sur le sujet lors de l'entretien. V.\_\_\_\_\_ avait uniquement voulu la libérer de cette pensée et il n'y avait rien de choquant à indiquer qu'un licenciement n'était pas à l'ordre du jour vu les diverses mesures qui avaient été mises en place pour la reprise du travail de l'intimée. Par ailleurs, l'appelante estime qu'il était également faux de retenir qu'elle aurait exigé de l'intimée qu'elle prolonge son arrêt de travail puisque, selon le dossier et les propres explications de l'intimée, V.\_\_\_\_\_ avait appelé cette dernière pour lui demander de faire prolonger son arrêt d'un mois pour pouvoir l'accueillir dans de bonnes conditions car le covid venait de débiter et les mesures y relatives également. L'intimée, qui n'avait pas voulu se prononcer, avait transmis cette requête à son thérapeute qui avait alors donné son accord. Ainsi, l'appelante considère que le fait qu'elle ait demandé à l'intimée de prolonger son arrêt pour le mois d'avril ne saurait être qualifié de « manœuvre pour le moins insidieuse et contradictoire », puisqu'il s'agissait uniquement d'éviter de recevoir l'intimée le 1<sup>er</sup> avril 2020 alors que les mesures étatiques de la pandémie venaient d'être prononcées et que les rencontres étaient limitées au strict minimum, le climat étant déjà anxiogène. Elle souligne que cela avait d'ailleurs été parfaitement compris par le thérapeute de l'intimée qui a déclaré qu'elle avait perçu cela comme de la bienveillance, ce qui était effectivement le cas. Au demeurant, le report de cette date de reprise du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 1<sup>er</sup> mai 2020 n'avait causé aucun tort/avantage à l'intimée, le délai de protection étant de toute manière déjà échu même avant le 1<sup>er</sup> avril 2020. L'appelante se réfère encore à un arrêt TF 4C.234/2001 selon lequel un licenciement intervenu une semaine après avoir assuré au collaborateur qu'on n'entendait pas le licencier, n'était pas abusif. Elle souligne qu'elle entendait préserver au mieux l'intimée en lui faisant part de sa décision à l'occasion d'un entretien. L'appelante estime que le certificat élogieux fourni à l'intimée, ainsi que l'aide au placement proposée, constituent également des mesures démontrant ses égards envers l'intimée. Elle relève encore que c'est à tort que le tribunal a cité la jurisprudence applicable aux travailleurs âgés et anciens puisqu'elle s'applique aux travailleurs proches de l'âge de la retraite. L'intimée était toutefois âgée de 55 ans au moment du licenciement de sorte que l'on ne saurait retenir qu'elle était proche de

l'âge de la retraite. Enfin, l'appelante soulève la question de savoir si le licenciement du 20 avril 2020 pouvait fonder une quelconque indemnité. En effet, elle rappelle que ce licenciement a été annulé ex nunc et renouvelé le 25 août 2020, ce que les parties admettent. Le second licenciement a été notifié par courrier et l'intimée n'a jamais prétendu qu'il serait abusif quant à la forme. Dans la mesure où le licenciement d'avril 2020 a été retiré et a perdu toute validité, il n'existait plus, de sorte qu'il ne pouvait pas être jugé abusif. A titre subsidiaire, l'appelante plaide que le montant alloué à titre d'indemnité est de toute manière trop élevé.

### **E. 3.2**

Dans sa réponse, l'intimée revient tout d'abord in extenso sur le burn-out dont elle a souffert et plaide qu'il convient d'examiner si celui-ci trouvait son origine dans le comportement de l'appelante. A cet égard, elle reproche au tribunal d'avoir retenu que l'appelante n'était pas à l'origine de son état dépressif. L'intimée revient ensuite sur le licenciement du 29 avril 2020 et sur son caractère « cruel » aggravé par le fait que son burn-out avait, selon elle, pour origine le comportement de l'appelante. Quant aux circonstances du licenciement, elle se borne à des affirmations péremptoires. Enfin sur la question de savoir si un licenciement qui a été annulé pouvait fonder une indemnité, l'intimée se réfère aux considérations qu'elle a développées s'agissant des motifs qu'elle estime abusifs du licenciement.

### **E. 3.3.1**

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; TF 4A\_302/2023 du 1 er mai 2024 consid. 4.1 et les références citées). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem ; TF 4A\_501/2022 du 6 novembre 2023 consid. 4.2 et les références citées). 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 ; TF 4A\_189/2023 du 4 octobre 2023 consid. 4.2 et les références citées). 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 ; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit cependant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; plus succinctement : ATF 136 III 513 consid. 2.3). Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (TF 4A\_390/2021 du 1 er février 2022 consid. 3.1.4).

### **E. 3.3.2**

Pour qu'un congé soit abusif, il doit en effet exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. 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\_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1).

### **E. 3.3.3**

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation, ainsi que la causalité naturelle entre ce motif et le congé, est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et 2.6 ; TF 4A\_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.2 ; TF 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1). En revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (TF 4A\_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A\_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1 ; TF 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2).

### **E. 3.3.4**

Après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur peut en principe librement résilier le contrat du travailleur empêché de fournir ses prestations pour cause de maladie (ATF 136 III 510 consid. 4.4 ; ATF 123 III 246 consid. 5), alors même que cette maladie est elle-même la cause de la résiliation (ATF 124 II 53 consid. 2b/aa). En effet, lorsque le travailleur souffre d'une maladie persistante qui l'empêche de travailler, l'employeur doit pouvoir résilier le contrat ; la persistance de la maladie est alors un juste motif de résiliation. Ce n'est que dans des situations très graves que la résiliation pour cause de maladie persistante doit être qualifiée d'abusives au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; TF 4A\_293/2019 du 22 octobre 2019 consid. 3.5.1 et les références cités). Tel ne peut être le cas que lorsqu'il résulte de manière univoque de l'administration des preuves que l'employeur a directement causé la maladie du travailleur, par exemple lorsqu'il a omis de prendre les mesures de protection du travailleur telles que celles prévues à l'art. 328 al. 2 CO et que le travailleur est devenu malade pour cette raison. Selon la jurisprudence, si 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 (TF 4A\_396/2022 du 7 novembre 2023 consid. 3.1.3 et les références citées). 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 (TF 4A\_396/2022 *ibidem* ). Par ailleurs, le fait qu'un conflit avec un nouveau supérieur hiérarchique puisse entraîner une incapacité de travail ne doit généralement pas être pris en considération (TF 4A\_396/2022 *loc. cit.* ). En effet, de telles situations de conflit sont fréquentes et n'atteignent la plupart du temps pas le degré de gravité nécessaire pour que l'existence d'un congé abusif puisse être admise. De plus, on ne saurait exiger de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures envisageables pour éviter un tel conflit.

### **E. 3.4**

Le tribunal a retenu que le licenciement du 29 avril 2020 était intervenu dans un contexte particulier, soit durant la pandémie COVID-19, et que l'on pouvait admettre qu'il était délicat pour l'appelante de déterminer quelle était la meilleure manière de le notifier.

Cependant, après douze ans de bons et loyaux services, l'intimée continuait d'exercer un travail exemplaire pour la banque, ce qui ressortait des certificats de travail et évaluations, la qualité de son travail n'étant du reste pas remise en cause. Compte tenu de son ancienneté et de son âge – soit 55 ans en avril 2020 – l'appelante lui devait des égards particuliers, ce qui n'avait pas été le cas. Le tribunal a retenu qu'il lui avait été assuré qu'elle ne serait pas licenciée. Il a considéré qu'V. \_\_\_\_\_ n'aurait pas dû, le 8 janvier 2020, affirmer à l'intimée qu'elle ne serait pas licenciée et qu'il avait été exigé d'elle qu'elle prolonge son arrêt de travail pour finalement la licencier, ce qui constituait une manœuvre pour le moins insidieuse et contradictoire. Dans ce contexte, le procédé était dépourvu d'empathie et contrevenait de manière crasse aux règles élémentaires de la bonne foi. En l'occurrence, le jugement entrepris, bien qu'il ait correctement constaté que la résiliation du 29 avril 2020 avait été déclarée nulle et de nul effet par les parties et qu'un nouveau congé avait été notifié le 25 août 2020, semble fonder l'ensemble de son analyse quant au caractère abusif du congé sur le premier licenciement. Par exemple, il se réfère à l'entretien du 29 avril 2020 (p. 26 in fine ) puis poursuit la subsomption en se référant à « ce licenciement » (p. 27) pour arriver à la conclusion que ses circonstances étaient abusives. Cependant, il ne fait aucun doute que la seule résiliation valable est celle notifiée le 25 août 2020, les parties s'étant accordées pour constater que le congé du 29 avril 2020, intervenu en temps inopportun, était nul et de nul effet. Par conséquent, seul l'éventuel caractère abusif du licenciement du 25 août 2020 doit être examiné. La résiliation précédente ne pourra ainsi que constituer une circonstance à prendre en compte dans l'examen du caractère abusif du licenciement du 25 août 2020. Or, force est de constater que les griefs soulevés par l'appelante sont fondés. En effet, on ne discerne aucune « assurance », qui plus aurait été « valable ad eternam », donnée par la responsable des ressources humaines, V. \_\_\_\_\_, lors de l'entretien du 8 janvier 2020 avec l'intimée. En particulier, il ne ressort pas des déclarations, ni du dossier, que celle-ci lui aurait affirmé à l'intimée qu'elle ne serait « jamais » licenciée. Tout au plus, peut-on retenir que ce n'était pas « à l'ordre du jour » à ce moment-là. Or, ce n'est pas parce que huit mois plus tard, soit en août 2020, l'appelante décide de licencier l'intimée, au demeurant au cours d'une année particulièrement spéciale qui a engendré de nombreux bouleversements dans le monde du travail, que l'on peut y voir un lien, ou la violation d'une assurance qui aurait été donnée. Par conséquent et contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, rien ne permet de retenir que le congé était dépourvu d'empathie et contrevenait de manière crasse aux règles élémentaires de la bonne foi. Quant à la question de la demande de prolongation de l'incapacité de travail de l'intimée par l'appelante, que le tribunal a retenue pour justifier le comportement abusif qu'il a imputé à celle-ci, on n'y discerne aucune « manœuvre pour le moins insidieuse et contradictoire ». Il est établi, et non contesté par les parties, que l'intimée avait été absente de longue date et que des mesures avaient été préparées pour son retour. Or, il apparaît que la reprise de son activité professionnelle par l'intimée en pleine période de pandémie avec les mesures étatiques qu'elle a engendrées, n'intervenait pas à un moment idéal. Ainsi, le report de date ne relève d'aucun procédé insidieux, ce d'autant que l'appelante s'est bornée à formuler une demande qui aurait sans autre pu être rejetée d'emblée par l'intimée voire par son thérapeute, ce qui n'a pas été le cas. Par ailleurs, comme l'a relevé à juste titre l'appelante, l'intimée n'a aucunement été péjorée de quelque manière que ce soit par le prolongement de cette absence d'un mois. Ainsi, le fait qu'elle soit revenue au travail le 1<sup>er</sup> mai 2020 et qu'elle ait été licenciée le 25 août 2020, ne constitue pas une « manœuvre contradictoire et insidieuse » justifiant de considérer que la manière dont le congé a été donné était abusive. Enfin, on

ne discerne pas quel reproche pourrait être élevé à l'encontre de l'appelante s'agissant de la résiliation intervenue le 29 avril 2020 puisque celle-ci a reconnu qu'elle avait été donnée en temps inopportun et a constaté sa nullité. Aucune conséquence n'en découlant, elle ne saurait fonder de prétention de l'intimée à ce titre. Par ailleurs, l'état de santé de l'intimée était préexistant à la notification de la volonté de l'appelante de mettre fin à leurs rapports de travail, de sorte que celle-ci ne saurait en être considéré comme la conséquence. A cet égard, l'intimée soutient, dans sa réponse dans laquelle elle ne forme pas d'appel joint, que le tribunal aurait dû retenir que le congé, outre sa forme, était en tout état abusif. Dans une argumentation peu claire, elle semble soutenir que, si les griefs de l'appelante quant à la forme de la résiliation devaient être admis, il conviendrait de toute manière de constater que le licenciement du 29 avril 2020 était abusif au motif que le burn-out dont elle a souffert trouvait son origine dans le comportement de l'appelante. En réalité, même si on voulait faire cet examen, il devrait d'emblée être écarté puisque l'analyse à laquelle procède l'intimée se fonde sur le licenciement admis comme étant nul et de nul effet par les parties du 29 avril 2020, à l'exclusion du seul licenciement valable du 25 août 2020. Ainsi, même à supposer que l'intimée ait valablement formulé à ce titre des griefs de manière subsidiaire, ils auraient de toute manière dû être rejetés. Par surabondance, on relèvera que l'intimée, soutenant que le burn-out dont elle a souffert aurait pour origine le comportement de l'appelante, se borne à substituer sa propre appréciation des faits à celle du tribunal. Ce faisant, la recevabilité de son grief paraît douteuse. Cette question peut toutefois demeurer ouverte dans la mesure où, même recevable, le moyen devrait être rejeté. En effet, le tribunal a apprécié les nombreux témoignages et rapports médicaux fournis à titre de moyen de preuve dans le cadre de la présente procédure et a précisé pour quelles raisons il en retenait certains et d'autre pas. Les témoignages qu'il n'a pas pris en compte émanaient de proches de l'intimée, de professionnels consultés par celle-ci ou encore de tiers n'ayant pas été présents lors des faits litigieux. Le tribunal a expliqué avoir considéré que le lien de proximité de certains témoins avec l'intimée, ainsi que le caractère d'ouï-dire de leurs déclarations, venaient en relativiser, voire en annihiler, la force probante. Avec le tribunal, force est de constater que les collègues de l'intimée n'ont pas confirmé la surcharge chronique de travail alléguée par celle-ci depuis 2015. D'ailleurs, il a pu être établi, grâce aux relevés des heures de l'intimée, qu'elle avait un quota d'environ trente heures supplémentaires, ce qui n'apparaît pas extrême, et qu'elle a régulièrement pu les récupérer en congé en temps égal. Quant au manque de personnel, il ressort des pièces produites que, s'il est arrivé que l'intimée ou son responsable hiérarchique aient occasionnellement dû travailler seuls par période, l'appelante a pris des mesures, tel le remplacement de H. \_\_\_\_\_ par un nouveau collaborateur à 100 % dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Elle n'est ainsi pas restée inactive. En tout état, il ressort des certificats médicaux que l'intimée avait confié à sa psychiatre avoir l'impression de « porter » les soucis des membres de sa famille. Dans ces circonstances, on ne saurait considérer que la seule cause d'atteinte à la santé de l'intimée, à l'exclusion de toute autre, trouverait son fondement dans le comportement de l'appelante. Conformément à la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. consid. 3.3.4 supra), ce n'est qu'à la condition que l'employeur ait directement causé la maladie de l'intimée qu'un congé donné pour raison d'absence pourrait être considéré comme abusif. En l'occurrence, un tel fait ne ressort pas de l'administration des preuves. Partant, le grief de l'appelante est fondé, ce qui conduit à l'admission de l'appel sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés par les parties.

#### **E. 4.1**

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé aux chiffres I à IV de son dispositif en ce sens que la demande déposée par l'intimée le 22 novembre 2021 est rejetée.

#### **E. 4.2**

Vu l'admission de l'appel, il convient de statuer sur le sort des frais judiciaires et des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Aux termes de l'art. 95 al. 1 CPC, les frais comprennent les frais judiciaires (al. 2) et les dépens (al. 3), lesquels sont fixés par les cantons (art. 96 CPC). Conformément à l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance. Les frais judiciaires de première instance ont été arrêtés à 6'125 fr. et ne sont pas contestés dans leur quotité. Vu le sort de la cause, ils doivent être mis à la charge de l'intimée qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Quant aux dépens, ils ont été compensés en première instance. Compte tenu de l'ampleur, de la difficulté de la cause et de la valeur litigieuse, ils seront arrêtés à 5'000 fr. (art. 4 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). L'intimée ayant succombé, elle versera à l'appelante le montant de 5'000 fr. à ce titre.

#### **E. 4.3**

Conformément à l'art. 114 let. c CPC, le présent arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

#### **E. 4.4**

L'intimée versera également à l'appelante la somme de 2'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 3 al. 1 et 7 al. 1 TDC).

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