

4C.201/2005 /ech

Arrêt du 21 février 2006
Ire Cour civile

MM. et Mme les Juges Corboz, président, Klett et Favre.
Greffière: Mme Aubry Girardin.

A. _____,
demanderesse et recourante, représentée par Me Jean Jacques Schwaab,

contre

Commune X. _____,
défenderesse et intimée, représentée par Me Pierre-André Marmier.

contrat de travail; licenciement; mobbing; responsabilité plurale

(recours en réforme contre le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois du 9 décembre 2004).

Faits:

A.
Depuis 1987, A. _____ a travaillé en qualité de boursière communale non permanente à la Municipalité de la Commune X. _____ (ci-après: la Commune), en vertu d'un contrat de travail conclu les 11/19 mai 1987. Son taux d'activité a été fixé à 60 % jusqu'au printemps 2000. Au moment de son engagement, A. _____ n'avait pas l'obligation de tenir un horaire particulier, sous réserve de quelques heures de réception.

Jusqu'au milieu des années 1990, le travail fourni par A. _____ a donné satisfaction et les comptes communaux étaient bien tenus.

Parallèlement à son activité de boursière, A. _____ a travaillé au service de Y. _____, jusqu'à la fusion de cette banque avec la banque Z. _____ (ci-après : Z. _____). A une époque, son taux d'activité à Z. _____ était de 80 ou 90 %. A compter du 1er septembre 1997, il a été ramené à 50 %.

En 1994, la Commune s'est dotée d'un statut particulier pour le personnel communal, qui a été remis à A. _____ le 16 décembre 1994. Selon l'art. 6 de ce statut, la Municipalité pouvait en tout temps licencier l'employé pour de justes motifs, en l'avisant trois mois à l'avance au moins si la nature des motifs ou de la fonction n'exigeait pas un départ immédiat. Constituaient des justes motifs notamment l'incapacité ou l'insuffisance, ainsi que l'empêchement durable d'exercer ses fonctions.

A partir de l'exercice 1995, le Préfet du district de W. _____ a formé diverses réserves et remarques au sujet des comptes tenus par A. _____.

Il ressort des procès-verbaux des séances des années 1996 à 2001 que la Municipalité a dû très fréquemment discuter de A. _____.

Lors de sa séance du 26 janvier 1998, la Municipalité a eu un entretien avec A. _____ et lui a indiqué qu'elle devait effectuer ses heures de travail, soit 4,5 heures par jour représentant un 60 %, au bureau communal. Instruction lui a également été donnée de marquer ses heures. Dès ce moment, A. _____ est devenue plus stressée et pressée. Des problèmes sont survenus avec ses heures de présence au bureau communal, qui ne correspondaient pas à son taux d'activité.

Le 10 février 1998, la Municipalité a écrit à A. _____ en lui demandant de

fournir un effort pour améliorer l'ambiance, le climat et la collaboration au sein du bureau communal.

Par courrier du 7 avril 1998, A. _____ a été informée du fait que, lors de la séance du 23 février 1998, il avait été décidé de ne pas lui accorder d'augmentation de salaire. La Municipalité la pria d'améliorer la qualité de son travail et de développer un climat positif, en précisant qu'il ne s'agissait pas de reproches, mais de moyens en vue d'améliorer la situation. Un délai de trois mois était imparti à A. _____ pour qu'elle tienne compte de ces remarques, étant précisé qu'à son échéance, la Municipalité se prononcerait sur l'ensemble et, le cas échéant, sur la cessation du contrat de travail.

Un nouveau contrat "de droit privé" a été présenté à A. _____ à compter du 1er janvier 1999. L'employée n'a pas accepté de le signer. Ce contrat prévoyait un salaire annuel de 41'730 fr. brut, y compris le 13ème salaire et les vacances.

Le 13 mars 2000, le contrat de travail à temps partiel qui liait A. _____ à Z. _____ a été résilié pour le 30 septembre 2000, délai prolongé au 30 avril 2001. Dès son licenciement, l'employée a été libérée de son obligation de travailler, afin qu'elle puisse se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.

Au début de l'année 2000, la Municipalité est arrivée à la conclusion que le taux d'activité de A. _____ était trop élevé, sans qu'il y ait eu une diminution de sa charge de travail au fil des années, excepté s'agissant des écoles. Son cahier des charges a au contraire augmenté avec le temps.

Lors de sa séance du 22 mars 2000, la Municipalité a convenu d'un projet de contrat prévoyant une réduction du temps de travail de A. _____ à 40 %, avec un salaire forfaitaire annuel de 30'000 fr. brut, y compris le 13ème salaire et les vacances. Elle a décidé de convoquer A. _____ pour le lundi 27 mars 2000, de lui donner un délai au mercredi 29 mars 2000 pour lui retourner le contrat et, si l'employée ne devait pas entrer en matière, de résilier son contrat.

Le 27 mars 2000, le Syndic a informé A. _____ des décisions prises par la Municipalité à son égard et lui a remis un projet de "contrat de droit privé pour boursière non permanente", accompagné d'un cahier des charges plus important que le précédent, pour un taux d'activité de 40 % et un salaire annuel brut de 30'000 fr. Ce projet indiquait, comme début de l'engagement, le 1er juillet 1987 et prévoyait qu'il remplaçait le contrat signé le 11 mai 1987. A. _____ s'est vu impartir un délai au 3 avril 2000 pour signer ou refuser ce nouveau contrat de travail.

A la demande de A. _____, la Municipalité a prolongé ce délai au 10 avril 2000 à 17 heures, en précisant qu'à défaut de réponse dans ce délai, elle "considérera avec regret que Mme A. _____ renonce à poursuivre son activité aux nouvelles conditions présentées et se verra dans l'obligation de dénoncer le contrat actuellement en vigueur".

Après avoir formulé une contre-proposition sur laquelle la Municipalité n'est pas entrée en matière, A. _____ a refusé de souscrire au projet de contrat de travail qui lui avait été soumis.

A. _____ est tombée malade dès le 19 avril 2000 et a été totalement incapable de travailler jusqu'au 31 mars 2001, sauf durant la période du 9 septembre au 12 octobre 2000, où sa capacité de travail a été de 50 %.

Le 9 septembre 2000, A. _____ s'est rendue à son poste de travail, mais elle est repartie, après avoir été informée que ses services étaient

inutiles, la Commune changeant de système informatique. Par lettre du 13 septembre 2000, le Syndic et la Vice-Syndic ont confirmé à A. _____ qu'elle était mise en congé jusqu'à nouvel avis en raison de travaux informatiques.

Le 23 novembre 2000, la Municipalité a convoqué A. _____ pour un entretien au cours duquel elle lui a signifié sa volonté de la licencier. Les motifs invoqués portaient d'une part sur la longue incapacité de travail de l'employée et sur des justes motifs. Il lui a notamment été reproché de ne pas respecter les heures de travail au bureau communal, celles-ci étant inférieures à 4,5 heures par jour, et des erreurs dans le bouclage des comptes.

Ces griefs ont été repris dans une lettre du 20 décembre 2000, dans laquelle la Municipalité confirmait à A. _____ qu'elle la licencierait pour justes motifs, la décision étant effective le 31 mars 2001, en application des statuts du personnel communal. L'employée était également informée qu'à supposer qu'elle recouvre une capacité de travail, complète ou partielle, elle était dispensée de se présenter au travail.

B.

A. _____ a contesté son licenciement en recourant au Tribunal administratif vaudois contre la décision de la Municipalité du 20 décembre 2000.

Par arrêt du 3 avril 2001, le Tribunal administratif a décliné sa compétence, considérant que A. _____ était au bénéfice d'un contrat de travail relevant du droit privé. Il a invité l'employée licenciée à ouvrir action devant l'autorité civile compétente.

C.

Le 19 juin 2001, la Caisse Intercommunale de Pensions a reconnu que A. _____ était définitivement invalide à 100 % dès le 1er avril 2001 et lui a alloué une rente. Son invalidité a également été reconnue, le 5 décembre 2002, par l'Office cantonal de l'assurance-invalidité, qui lui a octroyé une rente entière dès le 1er avril 2001.

Par lettre du 31 août 2001, A. _____ a réclamé à la Commune un montant global de 200'000 fr. Elle a fait valoir que son invalidité et son incapacité totale de travailler provenaient du mobbing et du licenciement dont elle avait été victime de la part de la Municipalité, ce qui entraînait une perte de gain évaluée à 170'000 fr. Elle a également requis une indemnité de six mois de salaire représentant 21'500 fr. pour licenciement abusif.

La Municipalité a contesté l'accusation de mobbing .

D.

Par demande du 26 septembre 2001, A. _____ a assigné la Commune auprès des autorités judiciaires civiles vaudoises, en concluant à ce que celle-ci soit reconnue sa débitrice d'un montant de 200'000 fr. plus intérêt à 5 % dès le 1er octobre 2001.

En cours de procès, une experte judiciaire en la personne de B. _____, spécialiste FMH en médecine interne, a été désignée. Dans son rapport du 25 juin 2003, l'experte a conclu que l'invalidité de A. _____ était due à l'apparition d'un état dépressif sévère, conséquence d'un processus de harcèlement psychologique subi de la part de ses deux employeurs. Un rapport d'expertise complémentaire a été déposé le 15 décembre 2003, dans lequel l'experte a confirmé que c'était bien la détérioration des relations de travail et le harcèlement psychologique qui seraient la cause de la dépression grave de A. _____. Elle a également indiqué qu'elle s'était prononcée, conformément à sa mission, uniquement sur des actes de harcèlement dans le cadre du travail de A. _____ auprès de la Municipalité, mais qu'elle ne voyait pas de raison de douter des conclusions de ses confrères,

qui avaient conclu à du mobbing de la part de Z._____.

Par jugement du 9 décembre 2004, la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois a rejeté l'intégralité des conclusions formées par A._____. Se prononçant au sujet de la résiliation, les juges ont considéré que la demanderesse n'avait pas démontré que son licenciement serait abusif et qu'au surplus, l'incapacité de travail prolongée constituerait un motif de licenciement au sens de l'art. 6 du statut, de sorte que la décision de licencier A._____ pour cette raison était justifiée. En ce qui concerne la demande de dommages-intérêts reposant sur des actes de mobbing, la cour cantonale a relevé que les comportements répétitifs imputables à la Commune qui ressortaient de l'expertise pourraient, s'ils étaient établis, être constitutifs de mobbing, mais qu'ils n'avaient pas à être pris en compte, car ils résultaient des seules déclarations de A._____, qui n'avaient jamais été alléguées ni prouvées. Au demeurant, même si l'existence d'actes constitutifs de harcèlement psychologique devait être admise, la cour a estimé que A._____ n'aurait pas suffisamment établi le lien de causalité avec son invalidité, dès lors qu'il était impossible de déterminer si la Commune était seule responsable de l'invalidité de son ancienne employée ou si elle devait partager cette responsabilité avec Z._____ et, le cas échéant, dans quelle proportion.

A. _____ a déposé un recours en nullité auprès de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois à l'encontre du jugement du 9 décembre 2004. Par arrêt du 4 novembre 2005, la Chambre des recours a maintenu le jugement attaqué.

E.

Parallèlement au recours en nullité déposé sur le plan cantonal, A. _____ (la demanderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral contre le jugement du 9 décembre 2004. Elle conclut principalement à la réforme du jugement attaqué en ce sens que la défenderesse lui doit la somme de 200'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er octobre 2001. A titre subsidiaire, elle demande le renvoi de la cause à la Cour civile, pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

La Commune (la défenderesse) conclut au rejet du recours.

F.

Alors que la procédure sur recours en réforme était pendante, A. _____ a formé un recours de droit public à l'encontre de l'arrêt de la Chambre des recours du 4 novembre 2005. Le Tribunal fédéral a admis ce recours par arrêt de ce jour et annulé l'arrêt attaqué (procédure 4P.329/2005).

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

Comme l'a retenu à juste titre la cour cantonale, la demanderesse était liée à la défenderesse par un contrat de travail de droit privé. Le Tribunal administratif cantonal, auprès duquel la cause avait été portée initialement, ne s'y est pas trompé, puisqu'il a dénié sa compétence. On est donc en présence d'une contestation civile (ATF 129 III 415 consid. 2.1) dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ).

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions en paiement et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 32 et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

2.

L'admission du recours de droit public interjeté parallèlement par la demanderesse à l'encontre de l'arrêt de la Chambre des recours du 4 novembre 2005 n'a pas pour résultat de faire perdre son objet à la présente procédure. D'une part, les décisions attaquées ne sont pas les mêmes. D'autre part, les questions traitées ne se recoupent que partiellement. En effet, dans son arrêt de ce jour rendu sur le recours de droit public, la Cour de céans s'est prononcée exclusivement sur le refus des juges cantonaux d'admettre l'existence de harcèlement psychologique, contrairement aux conclusions de l'expertise. En annulant l'arrêt du 4 novembre 2005, tout en précisant qu'il appartenait aux juges, s'ils éprouvaient des doutes sur les actes de harcèlement constatés par l'expert, de procéder à des investigations complémentaires (cf. arrêt 4P.329/2005 du 21 février 2006, consid. 3.5), la Cour de céans n'a pas définitivement tranché le bien-fondé des prétentions en dommages-intérêts formées par la demanderesse. En outre, la procédure devant la Chambre des recours n'a pas porté sur le caractère abusif du licenciement dont se prévaut la demanderesse et à propos duquel elle se plaint d'une violation du droit fédéral dans le cadre de la présente procédure. Il convient donc d'entrer en matière sur le recours en réforme.

3.

Invoquant l'art. 336 al. 1 let. d CO, la demanderesse reproche en premier lieu à la cour cantonale de n'avoir pas admis qu'elle avait fait l'objet d'un congé-modification abusif.

Les motifs du congé relèvent du fait et ne peuvent être revus dans le cadre d'un recours en réforme (ATF 131 III 535 consid. 4.3; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702).

Après avoir rejeté l'hypothèse d'un congé abusif, les juges cantonaux se sont interrogés, à titre superfétatoire, sur les motifs de la résiliation. Selon le jugement entrepris, le motif invoqué par la défenderesse au moment du licenciement et qui a été retenu par la cour cantonale consiste dans l'incapacité de travail durable de la demanderesse.

Dans la mesure où la demanderesse tend à démontrer l'existence d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, en se fondant sur d'autres motifs de congés que celui constaté dans le jugement entrepris, sa critique n'est pas admissible.

En l'état, il n'y a pas lieu d'entrer plus avant sur l'éventuel caractère abusif du congé donné en raison de l'incapacité de travail de la demanderesse. Il n'est toutefois pas exclu qu'un tel abus puisse être admis (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72 s.), si les juges retiennent, après investigations complémentaires, que l'ancienne boursière a été victime de mobbing à l'origine de l'atteinte à sa santé durant son activité auprès de la défenderesse (cf. arrêt 4P.329/2005 précité).

Tout au plus, faut-il relever que le congé ayant été signifié après la période de protection de 180 jours à partir de la sixième année de service prévue à l'art. 336c al. 1 let. b CO, il ne peut être considéré comme nul en vertu de l'art. 336c al. 2 CO.

4.

La demanderesse considère que le motif tiré de son incapacité de travail pour justifier son licenciement est contraire à la bonne foi et constitue un abus de droit.

Selon l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas (ATF 129 III 493 consid. 5.1; 121 III 60 consid. 3d p. 63), en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 129 III 493 consid. 5.1 et les arrêts cités). Les cas

typiques sont l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 539), l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 120 II 105 consid. 3a p. 108). Il est admis que la prohibition de l'abus de droit de l'art. 2 al. 2 CC continue de s'appliquer parallèlement à l'art. 336 CO (Aubert, L'abus de droit en droit suisse du travail, in L'abus de droit, comparaisons franco-suisse, Saint-Etienne 2001, p. 101 ss, p. 109 N 16). La jurisprudence a toutefois précisé que l'art. 336 CO, dans sa version de 1988, laisse peu de place à l'application de l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d p. 63 s.).

La demanderesse reproche à la défenderesse de lui avoir indiqué, alors qu'elle avait recouvré une capacité de travail de 50 % et qu'elle s'était présentée à son poste le 9 septembre 2000, que ses services étaient inutiles, car le système informatique était en cours de changement. Ce refus aurait provoqué une brusque détérioration de son état psychique et un nouvel arrêt de travail à 100 %.

En licenciant la demanderesse après avoir refusé d'accepter ses services, la Commune n'a pas adopté un comportement qui révélerait l'existence d'un abus de droit. En effet, le refus de l'employeur de septembre 2000 reposait sur le changement du système informatique, soit sur un motif objectif dont la cour cantonale n'a nullement constaté qu'il aurait été factice ou chicanier. La résiliation n'a de plus pas immédiatement suivi ce refus, mais elle est intervenue trois mois plus tard, en raison d'une incapacité de travail qui avait débuté en avril 2000 déjà. Ces événements ne révèlent aucun abus de droit au sens de l'art. 2 CC.

5.

Sous le couvert d'une violation de l'art. 8 CC, la demanderesse fait grief à la cour cantonale d'avoir considéré qu'elle n'avait pas apporté la preuve de l'existence d'actes de harcèlement psychologique à l'origine de son invalidité. Dans son argumentation, l'ancienne employée critique avant tout l'appréciation des preuves et le refus des juges de tenir compte de l'expertise. Ces critiques ne sont pas recevables dans un recours en réforme (ATF 131 III 153 consid. 6.5 in fine; 130 III 145 consid. 3.2 p. 160). La demanderesse a du reste également soulevé cette problématique dans son recours en nullité cantonal, puis dans le recours de droit public qui a été admis par arrêt de ce jour et auquel il peut être renvoyé (cf. procédure 4P.329/2005).

6.

La demanderesse reproche également aux juges cantonaux d'avoir méconnu les notions de causalité adéquate et de solidarité au sens de l'art. 50 CO, en rejetant ses prétentions en dommages-intérêts, au motif qu'il n'était pas possible d'établir si la défenderesse était seule responsable de l'invalidité ou si elle devait partager cette responsabilité avec le second employeur.

6.1 La cour cantonale n'a pas donné suite à la demande de dommages-intérêts pour mobbing, en formulant une double motivation. A titre principal, elle a considéré que le harcèlement psychologique n'était pas établi. A titre subsidiaire, les juges cantonaux ont ajouté que, même si des actes de mobbing étaient avérés, la demanderesse n'aurait pas suffisamment démontré le lien de causalité avec son invalidité, dès lors qu'il était impossible de déterminer si la défenderesse était seule responsable de l'invalidité de son ancienne employée ou si elle devait partager cette responsabilité avec la banque. De plus, si la responsabilité des deux employeurs devait être engagée, la cour civile a ajouté qu'elle ne serait pas en mesure de déterminer la part de responsabilité imputable à chacun d'eux et donc la proportion du dommage que chacun devrait réparer.

6.2 Comme l'exige la jurisprudence (ATF 119 la 13 consid. 2; 117 II 630 consid. 1b p. 631), la demanderesse a critiqué ces deux motivations indépendantes par les voies de droit appropriées, à savoir un recours en nullité sur le plan cantonal, suivi d'un recours de droit public pour la motivation principale, et un recours en réforme concernant l'argument subsidiaire. Le recours de droit public a été admis, la Cour de céans estimant que les juges ne pouvaient exclure, sans ordonner des preuves supplémentaires, les conclusions figurant dans l'expertise selon lesquelles la demanderesse avait été victime de harcèlement psychologique à l'origine de son invalidité (arrêt 4P.329/2005 précité). Par conséquent, l'examen de la motivation subsidiaire conserve son intérêt.

6.3 Dans le second plan de son argumentation, la cour cantonale part de la prémisse que la demanderesse a effectivement été victime d'actes de harcèlement psychologique qui ont provoqué son invalidité. Elle admet donc implicitement l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate (sur ces notions : cf. ATF 129 II 312 consid. 3.3; 128 III 174 consid. 2b p. 177) entre le mobbing et le dommage subi. Les juges ont cependant estimé que, même dans cette hypothèse, l'action devrait être rejetée, car la demanderesse n'aurait pas suffisamment établi le lien de causalité avec son invalidité, dès lors qu'il était impossible de déterminer si la défenderesse était la seule responsable de l'invalidité, ni quelle part de responsabilité elle partageait avec la banque qui avait également employé la demanderesse.

La situation évoquée par la cour cantonale ne relève pas de la causalité, mais du concours de responsabilité, puisqu'elle envisage l'hypothèse dans laquelle le préjudice subi serait causé par plusieurs personnes (cf. Deschenaux/Tercier, La responsabilité civile, 2e éd. Berne 1982, p. 276 s.), en l'occurrence par les deux anciens employeurs de la demanderesse. En matière de responsabilité plurale, le droit suisse distingue les rapports externes, soit les rapports entre le lésé et les divers responsables, et les rapports internes, c'est-à-dire les droits des coresponsables entre eux (arrêt du Tribunal fédéral 4C.27/2003 du 26 mai 2003, in SJ 2003 I p. 597, consid. 3.4). Seuls les premiers concernent le cas d'espèce. Dans les rapports externes, la solution est celle du concours d'actions, ce qui signifie que la victime peut en principe agir contre un seul des responsables et exiger de lui la réparation de tout le préjudice (cf. art. 144 CO). En d'autres termes, la responsabilité d'une personne n'est pas diminuée à l'égard du lésé du fait qu'un tiers se trouve aussi responsable du même dommage. La distinction entre solidarité parfaite et imparfaite n'a pas d'incidence sur l'étendue de la responsabilité des différents débiteurs du lésé. Celui-ci peut rechercher chacun d'eux aussi longtemps qu'il n'a pas été entièrement désintéressé (consid. 2.1.2 non publié de l'ATF 131 III 606; ATF 114 II 342 consid. 2b). La personne recherchée ne peut en principe opposer le fait qu'un tiers répond également du même dommage (ATF 130 III 591 consid. 5.5.1 et les arrêts cités). Ce principe ne souffre d'exceptions que lorsque le fait du tiers interrompt la relation de causalité adéquate entre l'acte du défendeur et le dommage ou lorsqu'il peut engager le lésé conformément à l'art. 44 al. 1 CO; tel est le cas lorsque la faute provient d'un auxiliaire dont le lésé répond en vertu de l'art. 101 al. 1 CO (ATF 130 III 591 consid. 5.5.1; consid. 5a non publié de l'ATF 125 III 223).

Selon ces principes, il n'appartient pas au lésé de démontrer, en cas de concours d'actions, que la personne qu'il recherche est seule responsable du dommage. En rejetant les prétentions en dommages-intérêts de la demanderesse, parce qu'il n'était pas établi que la défenderesse serait la seule responsable de l'invalidité de son ancienne boursière ni quelle serait la part de responsabilité de chacun des deux employeurs, la cour cantonale a donc méconnu les règles régissant le concours d'actions dans le cadre des rapports externes.

Par ailleurs, les faits retenus ne font apparaître aucune circonstance qui

permettrait d'en inférer que le comportement de la banque pourrait avoir rompu le lien de causalité adéquate entre les actes constitutifs de harcèlement psychologique dont les juges admettent l'existence dans leur argumentation subsidiaire et l'invalidité de l'ancienne boursière. Enfin, comme la banque n'est pas un auxiliaire de la demanderesse, cette dernière n'a pas à répondre de ses actes en vertu de l'art. 101 al. 1 CO.

Par conséquent, le second pan de la motivation de la cour cantonale à l'appui de sa décision concernant le mobbing ne peut être confirmé.

7.

Dès lors qu'aucune des deux motivations présentées par la cour cantonale ne permet de justifier le rejet des prétentions en dommages-intérêts pour harcèlement psychologique formées par la demanderesse, le recours doit être admis dans la mesure où il est recevable et le jugement attaqué doit être annulé.

Comme le point de savoir si la demanderesse a effectivement été victime de mobbing à l'origine de son invalidité durant son emploi auprès de la défenderesse n'est pas définitivement établi (cf. arrêt 4P.239/2005 précité), la Cour de céans ne peut statuer sur les dommages-intérêts réclamés à ce titre. De toute manière, comme le relève pertinemment la demanderesse, il lui manquerait les éléments de fait suffisants pour établir le dommage. Cette incertitude ne permet pas non plus d'exclure d'emblée l'existence d'un licenciement abusif (cf. supra consid. 3). Il convient donc, en application de l'art. 64 al. 1 OJ, de renvoyer la cause à l'autorité cantonale pour qu'elle statue dans le sens des considérants.

8.

Comme la valeur litigieuse, selon les prétentions de la demanderesse à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41; 100 II 358 consid. a), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO).

Les intérêts pécuniaires de la défenderesse sont en jeu, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'exclure de la répartition des frais judiciaires en application de l'art. 156 al. 2 OJ.

Dès lors que l'issue du litige demeure incertaine, les frais seront répartis par moitié entre chacune des parties (art. 156 al. 1 et 3 OJ) et les dépens seront compensés (art. 159 al. 1 et 3 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est admis dans la mesure où il est recevable.

2.

Le jugement attaqué est annulé et la cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

3.

Un émolument judiciaire total de 6'000 fr. est mis à raison de 3'000 fr. à la charge de la demanderesse et à raison de 3'000 fr. à la charge de la défenderesse.

4.

Les dépens sont compensés.

5.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois.

Lausanne, le 21 février 2006

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: