

N'est pas abusif le licenciement qui est signifié pour toute une série de motifs se rapportant à des **manquements répétés dans l'exécution des tâches confiées** (en l'espèce, manque d'assimilation et de mémorisation des consignes, manque de rigueur, de contrôle et d'assiduité, incapacité à gérer les priorités, diverses lacunes en informatique, lenteur dans l'accomplissement du travail, réitération des mêmes erreurs, manque d'autonomie).

On ne saurait reprocher à l'employeur, **en présence d'un conflit ouvert entre deux travailleurs**, de ne pas avoir pris les **mesures adéquates pour préserver la personnalité du travailleur licencié**, dès lors qu'il est intervenu en demandant à l'autre travailleur impliqué de modérer ses propos et en offrant au premier de répondre de temps à autre directement à ses moult interrogations, ainsi qu'en requérant par la suite de l'autre travailleur qu'il s'abstienne de tenir des propos blessants.

Tenter de repourvoir un poste avant que son titulaire ait été formellement licencié peut, selon les circonstances, rendre abusif le congé. Mais, dans le cas présent, le travailleur n'a pas pu démontrer que des tiers connaissaient avant lui les intentions de l'employeur de lui donner son congé.

Une **requête de restitution** de clé de bureau, dès lors qu'elle est **postérieure** à la signification du congé ne saurait rendre *a posteriori* abusif le congé litigieux (cons. 3.2).

Lorsqu'un travailleur pose de façon réitérée les mêmes questions à son collègue – alors qu'il aurait pu trouver la réponse s'il avait retenu les consignes et conseils reçus – et qu'en réponse, le collègue use de paroles blessantes à l'endroit de ce travailleur, on est en présence d'un **conflit professionnel entre deux collègues**, dont les torts sont partagés, **et non d'un harcèlement psychologique** (cons. 5.3).

Composition

Mmes les Juges fédérales Kiss, présidente, Hohl et Niquille.
Greffier: M. Ramelet.

Participants à la procédure

X., représentée par Me Boris Heinzer,
recourante,

contre

Z. SA, représentée par Me Marcel Paris,
intimée.

Objet

contrat de travail, congé ordinaire, allégation de mobbing,

recours contre l'arrêt rendu le 4 mai 2016 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail de durée indéterminée signé le 22 février 2010, prévoyant un temps d'essai de trois mois, Z. SA (l'employeuse), société ayant pour but la fabrication, la vente, la pose et l'entretien de stores en tous genres, a engagé dès le 1er avril 2010 X. (la travailleuse) en qualité d'employée de commerce, tout d'abord à 60% jusqu'au 31 mai 2010, puis à 100% après cette date; initialement fixé à 4'800 fr. par mois, versé douze fois l'an, le salaire brut de cette dernière a été porté à 5'000 fr. par mois à compter du 1er janvier 2011.

Dès son entrée en service, la travailleuse a partagé le bureau de l'employée A., en fonction depuis plusieurs années; la précitée, qui avait les mêmes attributions que la travailleuse, a reçu la charge de former celle-ci.

X. avait pour tâche de saisir les commandes des clients pour la production; elle s'occupait également des tâches usuelles de réception et d'accueil téléphonique. Alors que primitivement la travailleuse et A. se partageaient la même clientèle, à une date indéterminée les tâches ont été réparties par souci d'efficacité, en ce sens que la première s'est vu attribuer la clientèle professionnelle, la seconde la clientèle privée.

La travailleuse a présenté, avant le terme de la période d'essai, des difficultés d'assimilation et de compréhension des tâches confiées, notamment en ce qui concernait l'aspect technique de son travail. Elle confondait les centimètres avec les millimètres, les hauteurs, longueurs et largeurs; elle peinait en outre à lire les plans d'architecte pour y retrouver les dimensions indispensables à l'établissement des devis. Malgré des problèmes de mémorisation, elle ne prenait pas de notes pour y porter les consignes et conseils reçus ou, lorsqu'elle était contrainte d'en prendre, le faisait sur différents feuillets qu'elle ne retrouvait pas, de sorte qu'elle posait systématiquement les mêmes questions à A., ainsi qu'à ses supérieurs B., responsable du personnel, et C., alors chef d'atelier et responsable de la production. Cela a amené B., qui s'entendait bien avec la travailleuse à l'instar de C., à demander à celle-ci de prendre le temps nécessaire pour rechercher la marche à suivre et à trouver la réponse par elle-même sans continûment déranger ses collègues. Il a encore été constaté que la travailleuse manquait d'autonomie et d'assiduité dans l'exécution de ses tâches; elle avait de plus des lacunes dans la gestion des priorités et dans la capacité à redresser ses erreurs.

En juillet 2010, en dépit des insuffisances de la travailleuse, l'employeuse a décidé de lui donner une chance de se familiariser avec les tâches à accomplir et de les assimiler, en raison notamment de son caractère affable et de son amabilité avec la clientèle.

A. a progressivement manifesté de l'agacement à l'endroit de la travailleuse, car elle devait souvent lui répéter les mêmes consignes et lui faire les mêmes réponses à des interrogations identiques; il en est résulté des disputes entre les deux femmes. B. a tenté d'apaiser le conflit en demandant à A. de modérer ses propos et en indiquant à la travailleuse qu'elle était disposée à répondre de temps à autre directement à ses questions.

Lors d'un entretien qui s'est tenu en septembre 2010 entre B., C. et la travailleuse, celle-ci leur a dit que A. faisait montre de méchanceté à son égard. Les deux premiers, qui désiraient régler la situation, ont parlé de cette conversation avec dame A., à laquelle ils ont demandé d'être plus polie et de s'abstenir de paroles blessantes, comme l'invitation qu'elle avait adressée à la travailleuse de retourner à l'école.

Toutefois, la travailleuse a continué de poser les mêmes questions à A., qui s'en est irritée.

A.b. Le cahier des charges de la travailleuse a été modifié en tout cas à deux reprises durant son engagement.

Au vu des aptitudes respectives de la travailleuse et de A., il a été décidé dans un premier temps, à une date inconnue, que la première s'occuperait des aspects relationnels du poste, la seconde plutôt des travaux techniques et de l'établissement des devis.

En mars 2011, les responsables de l'employeuse ont estimé que les prestations de la travailleuse ne s'étaient pas suffisamment améliorées. Lors d'un nouvel entretien entre B., C. et la travailleuse, les

deux premiers ont déclaré à celle-ci que son travail ne donnait toujours pas satisfaction, mais que, compte tenu de la sympathie qu'ils éprouvaient à son endroit, ils lui accordaient une chance supplémentaire en modifiant derechef son cahier des charges. Dès août 2011, la travailleuse a été chargée de la planification des tournées des monteuses, des livraisons et facturations ainsi que de l'accueil (réception et téléphone). B. a consacré une semaine à la travailleuse pour lui expliquer tous les aspects nécessaires à ses nouvelles fonctions.

Les manquements de la travailleuse n'ont cependant pas cessé et B. a continué à recevoir des réclamations de ses collaborateurs au sujet de la qualité du travail de celle-ci (art. 105 al. 2 LTF). Ainsi, des monteuses se sont plaintes de plannings de rendez-vous erronés; un chauffeur/livreur s'est plaint de ne pas disposer des informations nécessaires pour les livraisons; les ouvriers se sont plaints de recevoir des ordres de production comportant des erreurs, même pour des commandes simples. Confrontée à ces plaintes en série, la travailleuse n'admettait pas s'être trompée, rejetant la faute sur des tiers.

Aucune amélioration des prestations de la travailleuse ne s'étant produite, l'employeuse a entrepris les démarches pour rechercher une nouvelle collaboratrice avant de lui donner son congé.

Au cours d'un entretien qui s'est tenu le 15 décembre 2011, les responsables de l'employeuse ont signifié à la travailleuse qu'elle était congédiée pour le 29 février 2012 et lui en ont donné les motifs, soit ses lacunes, ses difficultés et la qualité insuffisante des prestations de travail qui en découlait. A cette occasion, la travailleuse n'a pas parlé de A., ni n'a soutenu être victime de mobbing et de pressions psychologiques émanant de quelque collaborateur que ce soit.

La travailleuse a été en incapacité totale de travail depuis le 16 décembre 2011. Elle a été hospitalisée au Centre psychiatrique V. du 21 décembre 2011 au 5 janvier 2012, du 15 au 17 février 2012 et du 5 au 14 septembre 2012.

Du fait des incapacités de travail précitées, le congé a été reporté au 31 mai 2012.

Par courrier du 23 janvier 2012, la travailleuse a formé opposition au congé et a requis que l'employeuse en donne la motivation.

Par courrier du 26 janvier 2012, l'employeuse lui a répondu que les raisons du congé lui avaient été communiquées de vive voix le 15 décembre 2011, lesquelles résultaient de son manque d'assimilation et de mémorisation des consignes, de son manque de rigueur, de contrôle et d'assiduité, de son incapacité à gérer les priorités, de ses lacunes en informatique, de sa lenteur dans l'exécution des tâches et dans le maniement des outils informatiques, des répétitions des mêmes erreurs et de son manque d'autonomie.

A.c. Par décision du 16 octobre 2013, l'office de l'assurance-invalidité compétent a octroyé une rente entière à la travailleuse dès le 1er février 2013, en raison d'un degré d'invalidité de 100%.

B.

Par demande adressée le 7 janvier 2013 au Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois, la travailleuse (demanderesse) a conclu à ce que l'employeuse (défenderesse) lui verse la somme nette de 50'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2012, à titre d'indemnité pour congé abusif, par 30'000 fr., et à titre d'indemnité pour tort moral, par 20'000 fr., ainsi que la somme de 3'409 fr. 55 avec les mêmes intérêts, sous déduction des charges sociales usuelles, représentant un solde de vacances et un solde de salaire.

La défenderesse s'est opposée à la demande.

De nombreux témoins ont été entendus.

Par jugement du 18 novembre 2015, le tribunal d'arrondissement a entièrement rejeté la demande. Saisie d'un appel de la demanderesse, qui ne concluait plus qu'au versement de 50'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2012, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois, par arrêt du 4 mai 2016, l'a rejeté, le jugement attaqué étant confirmé. En substance, la cour cantonale a considéré que l'administration des moyens de preuve apportés ne permet pas de retenir l'existence d'un licenciement abusif. Elle a encore admis que la situation conflictuelle qui existait entre la demanderesse et A. n'était pas constitutive de harcèlement psychologique et que la défenderesse,

qui n'est pas restée inactive devant ce conflit, n'a pas enfreint l'art. 328 CO, de sorte que la conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée.

C.

La demanderesse exerce un recours en matière civile au Tribunal fédéral contre l'arrêt cantonal. Elle conclut principalement à la réforme de cet arrêt, la défenderesse étant condamnée à lui payer la somme nette de 50'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2012, soit 30'000 fr. pour indemniser le congé prétendument abusif et 20'000 fr. pour réparer le tort moral subi. Subsidiairement, la recourante requiert l'annulation dudit arrêt, la cause étant retournée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimée propose le rejet du recours.

Considérant en droit :

1.

1.1. Interjeté par la demanderesse qui a succombé dans ses conclusions en paiement et qui a ainsi la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire de droit du travail dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. de l'art. 74 al. 1 let. a LTF, le recours est par principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

1.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Relèvent de ces faits tant les constatations relatives aux circonstances touchant l'objet du litige que celles concernant le déroulement de la procédure conduite devant l'instance précédente et en première instance, c'est-à-dire les constatations ayant trait aux faits procéduraux (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références). Le Tribunal fédéral ne peut rectifier les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes, c'est-à-dire arbitraires (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

1.3. Saisi d'un recours en matière civile, le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 86 consid. 2; 133 III 545 consid. 2.2; arrêt 4A_399/2008 du 12 novembre 2011 consid. 2.1 non publié in ATF 135 III 112). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III

397 consid. 1.4).

2.

En ce qui concerne le licenciement du 15 décembre 2011, la recourante soutient qu'à deux égards, l'autorité cantonale a apprécié arbitrairement les preuves.

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral se montre réservé en matière de constatation des faits et d'appréciation des preuves, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en la matière aux autorités cantonales (ATF 120 la 31 consid. 4b p. 40; 104 la 381 consid. 9 p. 399 et les arrêts cités). Dans ce domaine, l'autorité verse dans l'arbitraire lorsqu'elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsqu'elle tire des conclusions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234).

Le recourant doit en particulier démontrer précisément, pour chaque constatation de fait incriminée, comment les preuves administrées auraient dû être correctement appréciées, et en quoi leur appréciation par l'autorité cantonale serait insoutenable et violerait l'art. 9 Cst. (ATF 129 I 113 consid. 2.1 p. 120; 128 I 295 consid. 7a p. 312).

2.1.

2.1.1. Pour la recourante, le motif réel du congé aurait été établi par les magistrats vaudois de manière indéfendable. Elle fait valoir que dès le mois d'août 2011 elle n'était plus en charge des aspects techniques liés aux devis, que depuis lors elle ne pouvait plus commettre d'erreurs de ce type et que c'est arbitrairement que la cour cantonale a retenu à son encontre des difficultés d'assimilation et de compréhension dans ces domaines. S'agissant des erreurs qui lui ont été reprochées dans le cadre de ses nouvelles attributions, elle affirme que la Cour d'appel a écarté la déposition de D., dont il ressort qu'il n'a pas rencontré de problèmes avec la demanderesse. Elle soutient que son licenciement était lié à un conflit interpersonnel avec sa collègue A..

2.1.2. Dans sa lettre du 26 janvier 2012, l'intimée a clairement expliqué à la recourante les raisons de son congé; il était motivé par son manque d'assimilation et de mémorisation des consignes, son manque de rigueur, de contrôle et d'assiduité, son incapacité à gérer les priorités, ses lacunes en informatique et dans le maniement des outils y afférents, sa lenteur à exécuter les tâches confiées, ses répétitions des mêmes erreurs et son manque d'autonomie.

Les difficultés d'assimilation et de compréhension dans les domaines techniques (comprenant l'établissement des devis sur la base des plans d'architecte) mises en exergue par la recourante ne constituent qu'une petite partie des manquements qui lui ont été reprochés. On cherche en conséquence vainement où réside l'arbitraire invoqué.

De surcroît, après que la recourante a été chargée dès août 2011 de la planification des tournées des monteurs, des livraisons, des facturations et de l'accueil, la responsable du personnel B. a continué à recevoir de multiples plaintes à l'endroit de la recourante, lesquelles émanaient tant des monteurs que d'un chauffeur/livreur et des ouvriers de production. Que le seul témoin D., livreur à cette époque, ait déclaré n'avoir pas rencontré de problèmes particuliers avec la travailleuse ni relevé d'erreurs de sa part ne change rien à ce constat. D'autant qu'il a aussi affirmé que s'il y avait une erreur, il la rectifiait lui-même, ce qui relativise sa déposition, comme l'a retenu sans arbitraire la cour cantonale.

L'autorité cantonale n'a pas ignoré qu'il existait un conflit entre la recourante et A., que la travailleuse agaçait en lui posant sempiternellement les mêmes questions. Mais dès l'instant où dame A. n'était de loin pas l'unique employée de l'intimée à déplorer les mauvaises prestations de travail de la recourante, il n'était en rien indéfendable d'admettre que le congé litigieux n'a pas été motivé par le mauvais climat régnant entre les intéressées.

Le premier pan du moyen est infondé.

2.2.

2.2.1. A suivre la recourante, l'autorité cantonale a constaté arbitrairement les circonstances du licenciement. Elle aurait omis de retenir que l'intimée, par l'entremise d'un collaborateur, est venue lui demander de restituer sa clé de bureau alors qu'elle était hospitalisée dans un établissement psychiatrique au début janvier 2012.

2.2.2. L'événement dont fait grand cas la recourante s'est déroulé plusieurs semaines après le congé signifié oralement le 15 décembre 2011. Il n'exerce donc aucune influence sur l'issue de la querelle (cf. art. 97 al. 1 LTF), qui a trait au point de savoir si le congé a été donné dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116).

3.

Invoquant une violation de l'art. 336 CO, la recourante prétend que le congé est abusif, celui-ci étant consécutif à la transgression par l'intimée de son devoir de protéger la personnalité de ladite travailleuse. Le congé serait aussi abusif en raison de la manière dont il a été donné: premièrement, l'intimée aurait manqué d'égards à la recourante en cherchant à repourvoir son poste avant de lui notifier le congé; deuxièmement, l'intimée lui aurait manqué de respect en la priant de restituer sa clé de bureau alors qu'elle était hospitalisée.

3.1. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée, librement résiliable par chacune d'elles conformément à l'art. 335 al. 1 CO, moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux.

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, 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 p. 514/515; 132 III 115 consid. 2.4 p. 118). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem; 132 III 115 consid. 2 p. 116).

Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). Il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702/703).

3.2. In casu, il a été constaté, d'une manière qui a résisté à la critique d'arbitraire, que le congé a été signifié à la recourante pour toute une série de motifs se rapportant à des manquements répétés dans l'exécution des tâches qui lui avaient été confiées (manque d'assimilation et de mémorisation des consignes, manque de rigueur, de contrôle et d'assiduité, incapacité à gérer les priorités, diverses lacunes en informatique, lenteur dans l'accomplissement du travail, répétition des mêmes erreurs, manque d'autonomie).

On ne saurait reprocher à l'intimée, qui savait qu'il y avait un conflit ouvert entre la demanderesse et une de ses collègues, de ne pas avoir pris les mesures adéquates pour préserver la personnalité de la travailleuse, comme l'exige l'art. 328 al. 1 CO. En été 2010, lorsque la collègue en question s'est agacée que la travailleuse lui pose sans arrêt les mêmes questions, B. est intervenue en demandant à la première de modérer ses propos et en offrant à la seconde de répondre de temps à autre directement à ses moult interrogations. En septembre 2010, après que la demanderesse a informé ses supérieurs que sa collègue faisait montre de méchanceté à son égard, ces derniers ont requis cette dernière de s'abstenir de tenir des propos blessants. Il n'a pas été établi que A. ait persisté dans son attitude de dénigrement. Il n'apparaît donc pas que l'employeuse a manqué à son

devoir de protéger la personnalité de la recourante.

Tenter de repourvoir un poste avant que son titulaire ait été formellement licencié peut, selon les circonstances, rendre abusif le congé. Mais, dans le cas présent, la recourante n'a pas pu démontrer que des tiers connaissaient avant elle les intentions de l'intimée de lui donner son congé.

Quant à la requête de restitution de la clé de bureau de janvier 2012, **elle est postérieure à la signification du congé et ne saurait conséquemment rendre a posteriori abusif le congé litigieux, lequel, comme on l'a vu, reposait sur des manquements répétés de la recourante dans l'accomplissement de son travail.**

Il est ainsi exclu d'admettre que le congé ne répond à aucun intérêt digne de protection. Le grief de violation de l'art. 336 CO est sans consistance.

4.

La recourante prétend que les juges cantonaux ont arbitrairement nié qu'elle a été harcelée psychologiquement par A.. Elle invoque huit indices, supposés établir le mobbing imputable à cette dernière.

Il s'agit là de critiques appellatoires, qui ne se réfèrent à aucun des éléments de preuve qui ont été administrés dans les instances cantonales. La recourante se borne à extraire certaines phrases de l'arrêt attaqué, sans présenter une quelconque démonstration d'arbitraire répondant au principe d'allégation (art. 106 al. 2 LTF).

Le moyen est irrecevable.

5.

5.1. La recourante se prévaut enfin en quelques lignes d'une violation des art. 49 et 328 CO. Elle allègue que l'intimée savait que A. la harcelait psychologiquement et que, malgré cela, l'employeuse n'a pris aucune mesure, hormis de discuter du problème avec elle.

5.2. Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1; 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts 4A_381/2014 du 3 février 2015, ibidem; 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

5.3. En l'espèce, il a été établi (art. 105 al. 1 LTF) que la recourante a irrité sa collègue A. en lui posant de façon réitérée les mêmes questions, alors qu'elle aurait pu trouver la réponse si elle avait retenu les consignes et conseils reçus tant de la prénommée que de ses supérieurs. Dame A. a alors parfois usé de paroles blessantes à l'endroit de la recourante.

S'il y avait bien un conflit professionnel entre la recourante et sa collègue, les torts étaient largement partagés, si bien qu'il n'en résulte aucun indice de l'existence d'un harcèlement psychologique (cf. arrêt 4A_381/2014 du 3 février 2015 précité, consid. 5.2).

La cour cantonale n'a en rien méconnu la notion de harcèlement psychologique déduite par la jurisprudence de l'art. 328 al. 1 CO.

6.

Il suit de là que le recours doit être rejeté en tant qu'il est recevable. La recourante, qui succombe, paiera les frais judiciaires et versera à sa partie adverse une indemnité à titre de dépens (art. 66 al. 1, 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

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

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'500 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 3'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile.

Lausanne, le 5 décembre 2016

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

Le Greffier : Ramelet