

NE_GERICHTE CACIV.2016.92 vom 23. August 2017

NE Tribunal cantonal, 2017-08-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2016.92

FR: NE_GERICHTE CACIV.2016.92 du 23 août 2017

IT: NE_GERICHTE CACIV.2016.92 del 23 agosto 2017

Erwägungen

E. 3

Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO. a) Aux termes de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur a l'obligation de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité; en particulier, il doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. Selon l'alinéa 2 de cette disposition, l'employeur doit prendre, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. L'article 328 al. 1 CO concrétise, dans le contrat de travail, les principes généraux de protection de la personnalité ancrés aux articles 27 ss CC (R. Wyler / B. Heinzer, Droit du travail, p. 310). La protection de la personnalité du travailleur englobe de nombreux aspects dont notamment l'honneur personnel et professionnel, la considération dans l'entreprise et la réputation du travailleur sur le marché du travail. Elle inclut également l'interdiction de pressions psychologiques et de mobbing ainsi que la prise de mesures en cas de conflit opposant deux ou plusieurs travailleurs (ATF 125 III 70, cons. 3a; arrêts du TF 4A_32/2010 du 17.05.2010, cons. 4 et 4C.189/2003 du 23.09.2003, cons. 5.1). b) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, on entend par mobbing, ou harcèlement psychologique, l'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 (arrêts du TF 4D_22/2013 du 19.09.2013, cons. 3.1; 4A_680/2012 du 07.03.2013, cons. 5.2; 4A_32/2010 du 17.05.2010, cons. 3.1 et 3.2). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du TF du 16.10.2001 [1P.509/2001], cons. 2b et références citées). Il peut s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné (V. Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, p. 117). Les comportements hostiles portent généralement sur les relations sociales de la victime, la considération dont elle bénéficie, la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée, ainsi que sa santé. Ils peuvent consister à empêcher la victime de s'exprimer et de communiquer, à l'isoler, à répandre des rumeurs malsaines sur son compte, à lui attribuer ou à lui retirer des tâches sans motifs ou sans la consulter, ou encore à lui donner des tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses

qualifications et à son expérience dans le but de la dévaloriser (J-P Dunand in Commentaire du contrat de travail, n. 32 ad art. 328 CO). Enfreint également l'article 328 al. 1 CO l'employeur qui, bien que dépourvu de toute intention de harcèlement, impose à ses employés un système très contraignant d'acquisition de la clientèle par démarchage et qui, par cette organisation commerciale, exerce une pression de nature à entraîner à terme une dégradation de la santé des personnes qui y sont exposées (arrêt du TF du 07.03.2013 [4A_680/2012] , cons. 5.2 in fine et références citées). Il n'y a en revanche pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Le Tribunal fédéral a considéré que n'est pas en soi constitutif de mobbing le fait de ne pas parvenir à solutionner de manière idéale un conflit découlant de différences de points de vue sur la manière dont le travail doit être effectué (en l'occurrence, la formation d'entraîneurs sportifs ; arrêt du TF du 30.08.2007 [1C_156/2007] , cons. 4.3) ou de fixer à un employé des objectifs qui heurtent ses convictions religieuses ou morales (in casu demander à un éducateur d'une maison accueillant des handicapés mentaux de donner la possibilité aux résidents d'avoir des relations sexuelles, arrêt du TF du 10.03.2006 [4C.404/2005] , cons. 3.3). Une situation de crise dans laquelle tous les employés sont victimes d'une manière ou d'une autre des carences organisationnelles et de l'incompétence d'un supérieur à gérer les relations humaines ne suffit pas non plus à admettre l'existence de mobbing ; il faut encore que les actes hostiles soient dirigés contre une victime en particulier (arrêts du TF 4A_32/2010 du 17.05.2010 , cons. 3.3.3 et 2A.770/2006 du 26.04.2007 , cons. 5.1). Il est par ailleurs nécessaire que la victime ait porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. Si elle s'en abstient, il ne pourra être reproché à l'employeur la méconnaissance de tels faits. c) L'article 328 CO protège également le travailleur contre le harcèlement à caractère sexuel. Aux termes de l'article 4 de la loi sur l'égalité (LEg, RS 151.1), dont la note marginale est « harcèlement sexuel ; discrimination », on entend par comportement discriminatoire « tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ». A titre d'exemples de comportements visés, on peut citer la contrainte sexuelle (au sens de l'art. 189 CP), le chantage sexuel, les approches sexuelles non désirées, les attouchements et les invitations gênantes, les remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les plaisanteries lourdes ou déplacées, à caractère sexuel, ainsi que l'affichage de matériel pornographique (ATF 126 III 395 cons. 7b/bb, arrêt du TF du 05.02.2007 [4C.289/2006] , cons. 3.1 ; J-P Dunand in Commentaire du contrat de travail, n. 47 ad art. 328 CO ; K. Lempen , op. cit. , p. 141 ss). Le harcèlement se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit. Afin de mettre en évidence le caractère inopportun d'un acte, il y a lieu de tenir compte avant tout du point de vue objectif d'un homme ou d'une femme raisonnable, tout en tenant compte du ressenti de la victime, dans les circonstances particulières du cas (K.

Lempen , op. cit. , p. 134 et les références citées).

E. 4

En l'espèce, X. a indiqué dans sa demande du 15 janvier 2013 que E. lui avait demandé à plusieurs reprises de le masser ; elle a précisé avoir toujours refusé de le faire et que E. lui faisait payer ses refus par une attitude encore plus hostile qu'à l'accoutumée. Dans sa réponse, E. a indiqué avoir « dû demander à une ou deux occasions qu'on lui applique des pressions derrière la nuque en raison de grosses crampes au niveau des cervicales » ; il a produit un certificat médical attestant qu'il a présenté entre 2006 et 2011 « des troubles de l'appareil locomoteur (vertébralgies, scapulalgies) qui ont nécessité des physiothérapies ou autres à diverses reprises ». I. a déclaré qu'il était arrivé à E. de demander à elle-même ou à l'une de ses collègues « de lui faire des massages au niveau des épaules entre deux rendez-vous », prétextant qu'il avait mal. I. affirme avoir toujours refusé d'accéder à de telles demandes ; selon elle, en dépit de son refus clair, E. est revenu plusieurs fois à la charge en ce sens. H. a quant à elle affirmé que E. ne lui avait jamais sollicité de massage, mais qu'il avait demandé à X. « de lui faire des massages au niveau des épaules et de la nuque », prétextant qu'il avait mal. La Cour retient ainsi, en faits, que E. a sollicité des massages de la nuque et/ou des épaules tant de la part de X. que de celle de I. Contrairement à l'allégué n° 21 de la réponse, cela ne s'est pas limité à « une ou deux occasions », puisque E. n'a pas hésité à revenir à la charge en ce sens auprès de chacune de ses deux assistantes dentaires, et ce à plusieurs reprises. De telles requêtes de la part d'un employeur ne sont pas admissibles, quand bien même E. souffrait de troubles de l'appareil locomoteur ayant nécessité notamment de la physiothérapie. La Cour relève aussi que le père de ce dernier, L. (qui prétend être tantôt administrateur, tantôt employé de Y. SA) a déclaré qu'il était « personnellement présent au cabinet tous les jours et toute la journée » à l'époque des faits et ne pas se souvenir que son fils lui ait jamais demandé de lui masser la nuque durant ses heures de travail. E. a donc sciemment sollicité des massages de la part de ses employées féminines, et non de la part de son père. En demandant à de réitérées reprises à X., malgré les précédents refus constants de cette dernière, que son employée lui masse la nuque et/ou les épaules sur le lieu de travail, sous prétexte qu'il ressentait des douleurs dans cette zone, E. a profité de sa position d'employeur pour adopter un comportement inapproprié et clairement contraire à l'article 328 al. 1 in fine CO . En effet, E. aurait pu soulager lui-même ses douleurs en se massant la nuque et les épaules, tant il est vrai que sa nuque lui était parfaitement accessible et qu'il en allait partiellement de même de ses épaules. Il aurait aussi pu solliciter son père à cette fin, ce qu'il n'a jamais fait, de sorte que ses demandes répétées ne visaient pas uniquement à soulager ses douleurs dorsales, mais aussi à solliciter des massages de la part de ses employées féminines en tant que femmes. De plus, en sa qualité d'assistante dentaire de formation, on voit mal en quoi X. disposait d'une expertise pour soulager, par voie de massage, les douleurs liées aux troubles de l'appareil locomoteur. Rien au dossier n'indique que les douleurs ressenties sur le lieu de travail par E. étaient de nature à le contraindre à interrompre son travail ; dans la mesure où il n'a pas obtenu les massages requis de la part de ses employées, on peut en conclure soit que tel n'était pas le cas, soit qu'il est parvenu à soulager cette douleur lui-même, de manière à poursuivre son travail. En tout état de cause, ses demandes réitérées dans le contexte du cas d'espèce ont porté atteinte au droit au respect absolu de la sphère intime de X.

E. 5

S'agissant des autres comportements reprochés par X. à E., celle-là allègue avoir, tout au long des rapports de travail avec celui-ci, fait l'objet de sa part de différents comportements qu'elle qualifie de mobbing, ces comportements s'étant aggravés au fil du temps et pouvant être regroupés en deux catégories, soit des traitements discriminatoire vis-à-vis de l'autre assistante dentaire (v. infra cons. 7) et diverses menaces, intimidations et brimades (v. infra cons. 8).

E. 6

Avant d'aborder ces différentes catégories de reproches, il convient de rappeler qu'il résulte du caractère sournois du mobbing qu'il est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents ; il faut aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du TF 4A_381/2011 du 24.10.2011, cons. 4 ; 4A_245/2009 du 06.04.2010, cons. 4.2 ; 2P.39/2004 du 13.07.2004, consid. 4.1). a) En l'espèce, les certificats de travail de X. figurant au dossier sont bons. La Dresse A. a qualifié X. d'excellente assistante dentaire, précisant qu'elle savait parfaitement travailler à quatre mains au fauteuil et maîtrisait l'accueil du patient, le secrétariat, la stérilisation, la radiologie, les traitements conservateurs et la chirurgie ; elle a qualifié son sens des responsabilités de développé et précisait qu'elle jouissait d'un contact facile et agréable avec les patients, ses collègues et les techniciens. De l'avis de la Dresse C., X. a démontré qu'elle était une employée habile et consciencieuse tant pour le travail à quatre mains au fauteuil que pour les tâches administratives, précisant qu'elle était aussi ponctuelle, disponible et très appréciée tant par les patients que par ses collègues. Pour l'avoir vue faire, I. décrit X. comme « une employée modèle », travaillant toujours consciencieusement et effectuant au mieux toutes les tâches qui lui étaient attribuées, sans se plaindre, ayant un excellent contact avec les patients et se montrant, d'une façon générale, souriante et cordiale. E. s'est également déclaré satisfait du travail de X., durant toutes les années qu'elle a passées à son service. Il ne ressort ainsi pas du passé professionnel de X. que celle-ci serait susceptible de porter de fausses accusations de mobbing contre E. pour tenter d'occulter les lacunes de son propre travail. b) Certes, tant I., X., H. et J. ont déclaré que l'ambiance était excellente entre les employées de E. La bonne entente qui régnait entre elles ne décrédibilise toutefois pas leurs témoignages. Les faits décrits par X., H. et I. sont en effet souvent précis et leur crédibilité est accrue du fait que chacune a manifestement cherché à répondre aux questions en toute sincérité, en faisant appel à ses souvenirs. C'est ainsi, par exemple, que I. a déclaré ne pas se souvenir de propos vulgaires ou grossiers tenus par E. à l'égard d'elle-même ou de X., notamment s'agissant du poids de cette dernière. Quant à H., elle a par exemple déclaré ne pas se souvenir que E. ait fait des remarques concernant la tenue vestimentaire de X. ; elle a aussi admis avoir eu des retards à son travail et à ses cours d'apprentissage, et avoir fait l'objet de sanctions disciplinaires, dont elle jugeait certaines justifiées et d'autres non. Comme il sera détaillé ci-après, les déclarations de E. sont en revanche souvent peu crédibles. À titre d'exemple symptomatique, du point de vue de E., « l'ambiance au cabinet était extrêmement cordiale », lui-même ayant toujours fait preuve du plus grand respect à l'égard de ses employés ; la réalité était toutefois bien différente, vu les faits constatés ci-dessus (cons. 4) et ci-après. c) Contrairement à d'autres témoins entendus (K., technicien-dentiste qui effectuait des passages de 10 minutes au maximum à Y. SA, M., patiente de Y. SA et N., employé d'une firme d'implants dentaires en relation commerciale avec Y. SA et qui côtoyait environ 1'500 cabinets dentaires), I. et H. passaient toutes leurs heures de travail

dans les locaux de Y. SA. Elles sont dès lors les mieux à-mêmes de décrire ce qui s'y passait. Si L. était également présent dans ses locaux en principe, son témoignage (aux termes duquel, en résumé, il n'a jamais rien vu, ni entendu de négatif) est peu crédible, comme il sera exposé ci-après. Ce témoin se trouve par ailleurs être le père de E., de sorte que des déclarations doivent être appréciées avec prudence. Les témoignages des personnes qui passaient occasionnellement au cabinet ne peuvent être considérés comme éclairants quant à l'ambiance générale qui y régnait. En effet, en cas de violation de ses droits de la personnalité par l'employeur, on ne voit pas en quoi un employé serait légitimé à se plaindre auprès des clients ou des partenaires commerciaux de l'employeur (cf. art. 321 a CO) ; on ne voit d'ailleurs pas non plus, dans le cas particulier, en quoi les employées d'E. auraient pu penser trouver le moindre secours en procédant de la sorte. Enfin, l'on ne saurait déduire de l'absence de comportements inadéquats de E. vis-à-vis de ses employées devant les clients ou partenaires commerciaux que de tels comportements n'existaient pas. S'agissant de comportements visant notamment pour E. à décharger un trop plein de stress et de tension, il est logique qu'ils aient lieu en l'absence de ses clients ou partenaires commerciaux. d) I. a volontairement quitté Y. SA dans le courant de l'année 2010, « en raison du surmenage au travail », dès lors qu'après le départ de H. et de X., elle s'est retrouvée seule à devoir faire le travail de trois personnes. Elle a précisé qu'en octobre 2010, elle se trouvait elle-même « en dépression en raison de [s]a situation au cabinet ». Le 14 octobre 2010, elle a rédigé – seule – une note sur ce qu'elle avait vécu sur son lieu de travail, pour le cas où elle aurait besoin de s'en souvenir un jour. Lors de son audition du 6 mai 2014, elle a déclaré que le contenu de cette note était exact, de son point de vue. Il ressort de ce mémo du 14 octobre 2010, en substance, que l'arrivée au cabinet de X. a permis de soulager I. de la surcharge de travail qui était la sienne, suite au départ abrupt de sa précédente collègue, prénommée O., pour cause de maladie, plus précisément de dépression ; que, durant les premiers temps, X. et I. étaient surchargées ; que E. leur demandait d'effectuer des heures supplémentaires et exigeait qu'elles viennent travailler le week-end ; qu'après avoir dans un premier temps obéi sans se plaindre, X. et I. ont fini par se rendre dans le bureau de E. pour discuter avec lui et tâcher de « trouver un terrain d'entente » ; que E. a essayé de les convaincre que cela faisait partie de leur travail et que, comme les deux employées ont exprimé leur désaccord sur ce point, il a menacé de les licencier ; qu'il était convenu au début que X. et I. assistent « à tour de rôle » E. au fauteuil ; que celui-ci a décidé unilatéralement que I. se chargerait de cette tâche, et X. des tâches du bureau ; qu'à force de passer ses journées de travail debout au fauteuil, I. a fini par ressentir des douleurs au dos et aux jambes ; qu'après une année au cabinet, la première apprentie engagée par E. n'avait « pratiquement rien appris du métier » d'assistante dentaire, E. ne voulant être assisté que par I. ; que l'apprentie en question a donc cherché et trouvé une autre place d'apprentissage ; que suite à son départ, plusieurs stagiaires successives ont été engagées, afin de trouver une nouvelle apprentie, de sorte que X. et I. ont dû recommencer à former ces personnes ; qu'une nouvelle apprentie a été engagée et qu'environ un mois plus tard, E. a obligé I., qui se sentait mal à l'aise pour le faire, à téléphoner à l'apprentie en question pour lui signifier son licenciement ; que I. a « fini quelques jours en pleurs » en l'absence de X. pour cause de vacances, en raison de la surcharge de travail ; qu'une nouvelle apprentie a été engagée et qu'elle était autorisée à assister E. au fauteuil, mais que ce dernier n'avait « pas la patience d'expliquer le métier à l'apprentie » et qu'il a fini par l'écarter du fauteuil ; que I. a fait part à E. de ses douleurs au dos et aux jambes et a eu pour toute réponse : « c'est pas grave, ça va aller » ; que I. devait toujours assister E. et être

présente et que, de ce fait, elle craignait de s'éclipser ne serait-ce que deux minutes pour aller aux toilettes ; que l'ambiance au cabinet n'était pas bonne : X. en avait assez de faire exclusivement du travail de bureau, I. en avait assez de ne travailler qu'au fauteuil, l'apprentie était démotivée et E. toujours de mauvaise humeur ; qu'après que E. lui a reproché d'avoir pris trop de temps pour manger, X. a fondu en larmes, car elle n'avait pris que 12 minutes pour cela ; que lorsque I. a pris la défense de ses collègues et signifié à E. qu'elle en avait assez d'être la seule à l'assister au fauteuil, qu'il la stressait et qu'elle ne se sentait pas bien à cause de lui, E. lui a répondu qu'elle avait choisi ce travail et devait en changer si elle n'était pas contente ; que, suite à la plainte de H., E. avait « pris peur » et convoqué séparément X. et I. ; qu'il a dit I. qu'elle devait « nier si on [lui] posait des questions », respectivement « mentir », que cela était mieux pour elle, que lui-même allait nier et que tout allait tomber sur X. et I. ; que, depuis cet épisode, E. est « devenu infernal » ; que, depuis le départ de l'apprentie, I. était surmenée et qu'elle a pleuré à plusieurs reprises ; que, le 13 octobre 2010, E. a convoqué I. pour lui dire que lorsqu'il lui demandait quelque chose, elle devait cesser son activité en cours et le regarder ; que I. a répondu qu'elle ne pouvait être partout à la fois, a éclaté en sanglots et est partie se réfugier dans le vestiaire pour pouvoir pleurer ; que L. est venu essayer de discuter avec elle, qu'elle a tâché de « reprendre ses esprits » et a quitté le cabinet ; que dans l'après-midi, elle s'est rendue au Centre médical [...] pour discuter avec un médecin et que suite à cela, elle a été mise en arrêt maladie pour une semaine au minimum.

E. 7

Selon E., les choses auraient commencé à lui échapper dès la survenance de problèmes avec H. Sur ce point, la version des faits de E. est contredite par celle de X. et de I. (v. not. supra cons. 6.d). Celle-ci a notamment expliqué que X. avait été reléguée dans des tâches de bureau peu de temps après avoir rejoint Y. SA et que « l'ambiance générale de travail s'est dégradée au gré des années », et plus fortement encore en 2010. Selon elle, c'est l'attitude de E. qui a changé, et ce bien avant le départ de l'apprentie, en ce sens que E. devenait de plus en plus exigeant et se fâchait de plus en plus vite, notamment lorsque ses employés avaient oublié de nettoyer le sol du cabinet avant son ouverture ou d'allumer la télévision dans la salle d'attente avant l'arrivée des clients. a) Lorsqu'elle s'est présentée au CNP en urgence le 7 octobre 2010, X. était triste et angoissée ; elle ne pouvait plus imaginer retourner à son travail et disait se sentir « persécutée » par E. Lors de son interrogatoire par la juge, elle a précisé que les choses ne s'étaient pas bien passées pour elle à Y. SA pratiquement dès le début de son activité, qu'elles ne s'étaient pas produites subitement du jour au lendemain, mais en crescendo ; elle affirme avoir entamé des recherches en vue de trouver un autre travail en 2007 déjà, précisant que les places d'assistante dentaire étaient rares et qu'elle avait donc également fait des recherches en usine. Elle a produit au dossier une offre spontanée qu'elle a adressé le 1^{er} mai 2007 à une école d'art à B., en rapport avec un travail de secrétaire, une offre adressée le 24 avril 2008 à une manufacture à B., ainsi que trois offres adressées le 26 octobre 2009 à trois différentes cliniques dentaires à B. et à P. Lorsqu'elle s'est présentée au CNP en urgence le 7 octobre 2010, X. a précisé que sa situation avait encore empiré depuis le licenciement de H. b) Entendue le 8 octobre 2010 par la police neuchâteloise suite à une plainte déposée par H. contre E., I. a déclaré que, de temps à autres, E. avait « besoin de décharger ses humeurs sur quelqu'un », qu'il s'adressait sèchement à X., que, depuis le départ de H., X. « pa[yait] les pots cassés » ; à titre d'exemple, si I. « f[aisait] une bêtise », E. allait directement s'en prendre à X., quand bien même elle n'était pas concernée. Il était déjà arrivé à I. de pleurer en raison de la surcharge

de travail, surtout durant les vacances de X. Selon I., quand X. a rejoint Y. SA, toutes deux se chargeaient chacune à 50 % de l'assistantat mais, « peu après », E. a décidé d'attribuer le temps au fauteuil à I., chargeant X. du secrétariat ; cette décision a été prise sans que les intéressées n'aient été consultées, et sans que cela ait donné lieu à des explications ; I. et X. n'étaient d'emblée pas satisfaites de cette situation et avaient essayé d'en parler avec E., sans toutefois obtenir de résultat ; au fil du temps, cette activité à 100 % au fauteuil a commencé à peser à I., qui est certaine d'avoir reparlé de cette situation à quelques reprises à E., en lui disant qu'assumer la totalité des tâches au fauteuil était « trop pour [elle] », qu'elle en avait des douleurs au dos et aux jambes ; I. a confirmé que le travail de X. avait très vite essentiellement consisté en du travail de bureau (organiser les rendez-vous, effectuer les devis, la facturation, etc.) ; X. devait également se charger du nettoyage et de la stérilisation des instruments, en l'absence de l'apprentie et lorsque I. n'avait pas le temps de s'en charger ; I., X. et H. devaient par ailleurs s'occuper de tâches ménagères ; I. a dit qu'elle devait assumer « beaucoup moins » de tâches que X., du fait qu'elle assistait à plein temps au fauteuil et que par conséquent, les jours de réception, elle n'avait pas de temps à consacrer au ménage. Toujours selon I., E. appelait néanmoins X. au fauteuil deux à trois fois par jour, lorsqu'ils ne s'en sortaient pas même à quatre mains. H. a confirmé que X. s'occupait principalement de tâches administratives et n'assistait pas au fauteuil. Selon I., X. n'était pas épanouie dans son travail, compte tenu de cette répartition des tâches, et elle s'en plaignait fréquemment ; au bénéfice d'une formation d'assistante dentaire, elle aurait souhaité travailler en adéquation avec sa formation. L'allégué de E. selon lequel X. « a passé beaucoup plus de temps au fauteuil qu'elle ne le prétend » est partant contredit par I., H. et par X. c) L'allégué de E. selon lequel « en aucun cas il n'y a eu modification unilatérale du cahier des charges, mais une organisation naturelle compte tenu des compétences de chacun » ne saurait davantage être retenu, puisque les compétences de X. en rapport avec le travail au fauteuil sont attestées par ses précédents employeurs (v. supra cons. 6) ; durant son audition du 6 mai 2014, E. n'a d'ailleurs pas critiqué le travail de X. au fauteuil ; à aucun moment il n'a exposé en quoi I. était plus qualifiée que X. pour cette activité. La relégation de X. à des tâches de bureau ne saurait davantage être mise sur le compte des problèmes d'ouïe que X. a connus à partir de 2008. D'abord, cette relégation est antérieure à l'apparition des problèmes en question. Ensuite, dans sa réponse, E. n'a pas invoqué ces problèmes à l'appui de sa décision, mais affirmé que c'était X. qui lui avait indiqué « qu'elle appréciait les tâches d'assistante dentaire autres que l'assistance au fauteuil qui la stressait moins ». Cette dernière affirmation n'est pas crédible, en tant qu'elle est contestée par X. et contredite par I. Dans le fait qu'en 2007 et 2008, X. a présenté des offres spontanées de travail comme secrétaire, E. voit une volonté de l'appelante de changer d'orientation professionnelle. Cette argumentation tombe à faux, dès lors que X. était précisément reléguée à du travail de bureau et à des tâches ménagères auprès de Y. SA. La Cour voit plutôt dans ces offres spontanées la volonté de X. de quitter Y. SA, quitte à renoncer au métier pour lequel elle était formée et avait fait la preuve de ses compétences durant toute sa carrière, étant précisé qu'il lui était nécessaire de se procurer des revenus, vu sa situation personnelle. Cet élément corrobore les déclarations des employées selon lesquels les problèmes comportementaux de E. ont commencé peu de temps après l'engagement de X., et que ce dernier ne tenait aucun compte de leurs plaintes à ce propos. Sur ce point, H. a déclaré que X. et I. avaient réagi à plusieurs reprises aux comportements de E. en allant lui parler et que « la réponse était plutôt une fin de non-recevoir, sans que le Dr E. ne change ». d) Selon I., E. se montrait généralement agréable envers tout son

personnel, mais il lui est arrivé de se montrer « désagréable » envers X. ou, plus rarement, envers elle-même. Toujours selon I., E. n'imposait pas les mêmes exigences à elle-même, d'une part, et à X. et à H., d'autre part : si elle-même vivait un bon climat de travail, E. se montrait vite colérique face aux éventuelles fautes que X. pouvait faire dans ses devis ou facturations. Etant précisé que X. commettait peu de fautes, E. ne se fâchait « pas régulièrement mais il se fâchait fort dans les occasions où cela arrivait ». Le témoignage de H. confirme celui de I. quant à la différence de traitement réservée par E. à ses employées. Selon elle, si X., I. et elle-même avaient toutes trois vécu des situations semblables avec E., X. et elle-même étaient « plus souvent l'objet de ses remarques et colères ». Au sujet de sa propre formation au sein de Y. SA, H. a déclaré que c'est grâce à sa curiosité, à sa débrouillardise et à ses collègues I. et X. qu'elle avait « l'impression d'apprendre [s]on métier », précisant que, selon elle, ce n'était « pas une bonne façon d'apprendre ». Ces propos sont confirmés par le mémo de I. du 14 octobre 2010. e) Entendue le 5 octobre 2010 par le médecin cantonal, H. a confirmé un épisode mentionné dans le mémo de I. du 14 octobre 2010. H. a situé cet épisode le 6 septembre 2010 : X. avait pris 10 minutes pour manger ; E. lui a adressé des reproches et X. est partie en larmes. Entendue le 28 janvier 2011 par le médecin cantonal, X. a précisé que l'incident était survenu le jour où elle avait annoncé sa grossesse à E. ; ce jour-là, elle devait travailler non-stop de 7h50 à 16h00 et était censée manger « très rapidement » ; E. lui a reproché d'avoir « abusé », alors qu'elle n'avait pris qu'environ

E. 12

minutes pour manger.

f) I. ne se souvient pas avoir entendu E. adresser des remarques à X. quant à son poids ; elle se souvient par contre avoir demandé à son employeur des explications sur le licenciement d'une ancienne collègue et s'être entendu répondre que l'employée en question, qui souffrait d'obésité, avait été licenciée au motif « qu'elle était trop grosse et ne passerait pas derrière le fauteuil » ; E. n'a pas fourni d'autre explication à I. H. a quant à elle affirmé, sans pour autant se souvenir des termes exacts utilisés, que E. s'était moqué plusieurs fois de X. concernant son poids et ses problèmes d'audition. Son témoignage confirme l'allégué de X. selon lequel E. se moquait de ses problèmes d'audition en chuchotant afin qu'elle ne puisse pas comprendre ou en mimant le langage des signes. Dans ces conditions, il ne fait aucun doute pour la Cour que X. a, comme elle le prétend, fait l'objet de moqueries de la part de E.

g) Vu les déclarations des différentes personnes entendues, la Cour retient que, de manière générale, E. traitait différemment ses deux assistantes médicales, sans que le moindre motif ne justifie pareille différence de traitement. Les exigences de E. étaient plus élevées à l'endroit de X., il s'énervait plus facilement contre elle et allait même jusqu'à s'acharner sur elle lorsque I. commettait une erreur. X. a par ailleurs été rabaisée par le biais de moqueries de E. relatives à sa santé. Cette politique consistant, pour l'employeur, à faire d'un de ses employés son bouc émissaire, lui adressant des reproches injustifiés et divisant ainsi ses employés pour mieux régner, est typique du comportement de mobbing, au sens de la jurisprudence citée plus haut. Il en va de même du fait, pour E., d'avoir, sauf exception (c'est-à-dire lorsque E. et I. ne s'en sortaient pas à quatre mains), retiré sans motif et sans explication à X. des tâches entrant dans son cahier des charges (assister le médecin-dentiste pour le travail en fauteuil) et pour lesquelles elle était compétente.

8.X. a allégué dans sa demande avoir subi constamment des menaces de retenues sur salaire ou de licenciement de la part de E., notamment afin qu'elle effectue des heures supplémentaires consacrées au nettoyage du cabinet. À titre de deuxième exemple, X. indique avoir été menacée de licenciement « si elle prenait encore 1 kilogramme ».

X. a précisé qu'il lui était arrivé à plusieurs reprises de s'adresser à E. pour se plaindre de son comportement ; en principe, elle parlait à son employeur en présence de ses deux collègues ; elle lui a notamment parlé de « ses menaces perpétuelles en lui faisant remarquer qu'elles n'étaient ni justes, ni justifiées » ; elle lui disait que son comportement n'était pas tolérable, qu'elle n'avait jamais vécu une telle situation auparavant et que les choses ne se passaient pas ainsi dans les autres cabinets ; en guise de réponse, E. expliquait qu'il avait un travail stressant et qu'il devait « extérioriser », précisant que si ses employées n'étaient pas contentes, elles pouvaient quitter le cabinet ; tout au plus E. faisait-il attention dans les deux ou trois jours suivant la discussion, « mais les mêmes choses recommençaient ensuite ».

Entendue le 28 janvier 2011 par le médecin cantonal, X. a déclaré que lorsqu'une assistante dentaire « se permettait » d'adresser une remarque à E. au sujet de la stérilisation des instruments qu'il utilisait, E. la menaçait de « baisser son salaire pour payer le matériel ou de la renvoyer, ou il l'injurait », précisant que cela lui était « arrivé à plusieurs reprises ».

Lors de sa consultation en urgence du 7 octobre 2010 au CPN, X. a déclaré qu'elle avait dû témoigner dans le cadre d'une plainte posée par l'ex-apprentie, ce qui avait rendu ses contacts avec son employeur « encore plus difficiles » ; elle a également déclaré que dans le cadre de la procédure l'opposant à H., E. avait conseillé à X. de s'occuper de sa grossesse et de veiller à ne pas perdre à nouveau son bébé, précisant avoir des avocats « qui pèsent lourd » et qu'il n'hésiterait pas à contacter.

a) Selon I., E. avait, lorsqu'il s'énervait contre X., « un regard menaçant » et X. « pouvait par exemple être inquiète d'être frappée ». En effet, l'une de ses ex-collègues lui avait dit « avoir été secouée » par E. I. a également déclaré que, le jour du départ de H., après s'être entretenu en aparté avec l'apprentie dans une pièce séparée, E. avait sommé H. de quitter immédiatement le cabinet, précisant qu'il était en colère et qu'il avait « un peu poussé [H.] vers la porte ». H. a quant à elle évoqué à son endroit, de la part de E., des « gestes brusques, tels qu'une bousculade ou des instruments lancés dans [s]a direction » ; elle a également déclaré que E. l'avait agrippée par le bras à deux reprises, alors qu'il était en colère.

b) Entendue le 5 octobre 2010 par le médecin cantonal, H. a déclaré avoir été confrontée « toutes les semaines, voire tous les jours » dès février 2009 à des expressions telles que « fermez votre grande gueule », « enculez pas les mouches », « bougez votre cul » et « dégagez » de la part de E., précisant qu'il était arrivé que E. s'approche d'elle « avec une allure menaçante ». Entendue par le médecin cantonal le 23 décembre 2010, J. a déclaré avoir été choquée par la manière qu'avait E. de s'adresser à H., soit l'utilisation de termes grossiers. X. a également déclaré avoir entendu E. dire à H. : « j'en ai marre de voir votre sale gueule, dégagez de là ».

c) I. a déclaré, à titre d'exemples, que E. les avait menacées de les licencier, parce qu'elles s'étaient plaintes que leurs heures supplémentaires n'étaient ni payées, ni compensées ; il avait précisé que c'était comme ça et pas autrement et qu'il était facile de

trouver des assistantes. À une autre occasion, après avoir découvert du fond de teint sur un interrupteur, E. avait dit qu'il allait devoir engager une femme de ménage et retenir son salaire sur celui de I. et X. Revenant sur le 7 octobre 2010, I. a déclaré que E. n'avait pas de patient ce jour-là ; il s'est mis en colère, laissé emporter et a parlé très fort, parce que X. avait commis une erreur dans un devis ; I. croyait se souvenir avoir entendu E. menacer X. d'effectuer une retenue sur son salaire.

d) Lors de son interrogatoire, E. a contesté avoir proféré des menaces de retenue sur salaire ; il a admis qu'il lui était « bien arrivé de mettre à la charge de [s]es employés les pertes de matériel médical qui survenaient trop fréquemment à [s]on goût lors de nettoyages, ceci pour essayer de les responsabiliser davantage sachant que [s]es nombreuses remarques précédentes à ce propos étaient restées sans effet ». Il a précisé à cet égard qu'il n'avait « évidemment aucune intention de mettre ces menaces à exécution », que les menaces en question étaient sa manière d'attirer davantage l'attention de ses employées sur ce problème. Ce faisant, E. a admis avoir préféré des « menaces » à l'encontre de X., tout en tâchant de les minimiser.

e) S'agissant des témoignages de X. et I. dans le cadre du litige entre E. et H., I. a déclaré avoir subi des pressions. Plus précisément, elle a déclaré avoir « un vague souvenir » d'avoir été convoquée dans la salle d'attente du cabinet par E. et L. L'un des deux hommes lui aurait « demandé de mentir », sans qu'elle puisse préciser en quel sens, ni pour quel motif. Le procès-verbal de l'audition de I. ne permet quant à lui pas de comprendre qui de E. ou de son père aurait demandé à I. de mentir.

f) Vu ce qui précède, la Cour retient, en faits, que des menaces de licenciement ou de retenues sur salaire étaient régulièrement proférées par E. contre X., dans le cadre des reproches qu'il lui adressait (v. supracons. 5). Vu les déclarations concordantes de H., I. et X., il ne fait aucun doute que ces menaces étaient accompagnées d'un regard et/ou d'une posture menaçants. Il ne fait par ailleurs aucun doute que E. a tenté de faire pression sur X., pour influencer son témoignage dans l'affaire consécutive à la plainte pénale de H.

9. Il ressort des considérants qui précèdent que, dans le cadre de son activité au service de Y. SA, X. a subi divers types d'atteinte à sa personnalité, qui étaient le fait de E. (reproches injustifiés, relégation à des travaux moins intéressants, sans explication et de manière injustifiée, comportement importun de caractère sexuel, menaces et intimidations). Au sujet de la fréquence des comportements inadéquats de E. à son égard, X. a évoqué une fréquence de une à deux fois par semaine. Cette appréciation est crédible, étant rappelé, d'une part, que chaque comportement de E., pris isolément, pouvait être considéré comme supportable pour X., qui ne présentait pas de fragilité particulière et dont le tempérament consistait plutôt à aller de l'avant (v. infracons. 9.d) et, d'autre part, que X. ne bénéficiait pas du soutien financier d'un tiers et qu'il lui était indispensable de travailler pour se procurer des revenus. En effet, H. a déclaré que les comportements inadéquats (tels que hausser le ton, faire des remarques désobligeantes) de E. vis-à-vis de X. et I. étaient « plutôt quotidien[s] ». Quant à I., il ressort de son mémo que E. était « devenu infernal » depuis le départ de H., étant précisé que, toujours selon I., c'est X. qui a « payé les pots cassés » suite à ce départ et qu'avant cela, c'était essentiellement X. et H. qui étaient la cible des mauvais comportements de E.

Durant son interrogatoire, E. a prétendu n'avoir « jamais eu de remarques ou de reproches de X. sur [s]on comportement à son égard tout au long de ses années d'activité au

cabinet ». Cette affirmation, contredite par X., I. et H., n'est pas crédible. Il ne fait aucun doute que X. a porté à la connaissance de E. les faits incriminés. Elle s'est notamment plainte à de réitérées reprises de ne plus pouvoir l'assister au fauteuil, sans obtenir de réponse, ni que E. ne revienne sur sa décision. Elle s'est notamment plainte au sujet des menaces injustifiées de E., obtenant pour seule réponse que dernier avait un travail stressant, qu'il devait « extérioriser » et qu'elle pouvait quitter le cabinet si elle n'était pas contente. Son refus de masser E. n'a pas davantage été pris en compte, puisqu'il n'a pas empêché ce dernier de revenir à la charge.

Lorsque les actes sont, comme en l'espèce, commis par un organe (formel, de fait ou apparent), l'article 55 CC est applicable et l'employeur ne dispose d'aucune possibilité de s'exonérer, de sorte que sa responsabilité est directement engagée (arrêt du TF du 02.12.2013 [4A_473/2013], cons. 3.3).

a) L'article 49 CO prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'article 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'obligation faite à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur découlant de l'article 328 CO; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; arrêt du TF du 14.05.2010 [4A_178/2010], cons. 5.1). L'ampleur de la réparation dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques et psychiques consécutives à l'atteinte subie et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. En raison de sa nature, cette indemnité, qui est destinée à réparer un dommage ne pouvant que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon les critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit toutefois être équitable. Le juge en proportionnera le montant à la gravité de l'atteinte subie et évitera que la somme accordée n'apparaisse dérisoire à la victime (ATF 125 III 269 consid. 2a ; ATF 118 II 410 consid. 2 ; arrêt du TF du 10.01.2006 [6S.320/2005], cons. 10.2).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale ; à défaut, aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer, à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives, desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a ; ATF 120 II 97 consid. 2b p. 98 s).

b) S'agissant du montant alloué en réparation du tort moral, toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe. Cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut, suivant les circonstances, être un élément utile d'orientation.

À titre d'éléments d'orientation, on retiendra que le Tribunal fédéral a été amené à vérifier à plusieurs reprises l'indemnité pour tort moral allouée à des salariés ayant subi une atteinte à leur personnalité en cours d'emploi. Le versement d'un montant de 25'000 francs à une femme ayant été harcelée pendant près d'une année, ce qui lui avait causé d'importants troubles psychiques, entraînant une invalidité et une incapacité totale de travailler, a été considéré comme la limite supérieure admissible (arrêt du TF du 13.10.2004 [4C.343/2003], cons. 8.2). Le Tribunal fédéral a confirmé une indemnité pour tort moral de 12'000 francs allouée à une jeune fille mineure qui s'était vu imposer des conditions de travail inacceptables, proches de l'esclavage durant 13 mois (arrêt du TF du 23.04.2004 [4C.94/2003], cons. 5). L'indemnité destinée à compenser le tort moral d'un employé dont les liens avec une secte avaient été révélés à ses collègues de travail de même qu'à un journal, portant ainsi atteinte à son avenir professionnel, a été réduite à 10'000 francs par la Haute Cour (cons. 5.3 non publié de l'ATF 130 III 699). L'indemnité destinée à compenser le tort moral d'un employé ayant travaillé dans des conditions « inacceptables » (directeur d'une société active dans la gestion de fortune tenant des propos extrêmement violents, agressif, insultant et menaçant à l'égard des collaborateurs, à qui il est arrivé d'amener des armes à feu au bureau et de lancer des meubles), mais n'ayant pas gardé de séquelles durables a été réduite à 10'000 francs par la Haute Cour (arrêt du TF du 16.06.2005 [4C.50/2005]). Une indemnité de 12'000 francs a été confirmée en faveur d'une employée ayant été victime de harcèlement de la part d'un de ses collègues, consistant en la confronter délibérément à des images indécentes, parfois même en présence d'autres collaborateurs, et en l'envoi de courriels inconvenants, durant plusieurs mois (arrêt du TF du 05.02.2007 [4C.289/2006]). Une somme de 5'000 francs allouée à une employée harcelée sexuellement par son supérieur, qui avait été atteinte dans sa santé et plongée dans des états d'anxiété et de dépression, a été admise. Dans ce cas, l'octroi de l'indemnité était basé sur le comportement du directeur à l'égard de ses employés de manière générale (propos à caractère sexuel et gestes déplacés), la demanderesse ayant plus particulièrement été visée par ces comportements qualifiés de harcèlement sexuel (arrêt du TF du 08.01.1999 [4C.310/1998], cons. 4.b, in SJ 1999 I 277).

Plus récemment, le Tribunal fédéral a jugé qu'une indemnité de 5'000 francs (le montant fixé par la juridiction cantonale n'ayant pas été critiqué devant le TF) était due dans le cas d'une employée qui avait été reléguée dans une activité moins intéressante, alors qu'elle donnait satisfaction dans son travail précédent, suite à un « coup de sang » de son supérieur mécontent de l'absence de l'employée le samedi précédent ; les nouvelles tâches de l'employée impliquaient l'emploi de produits toxiques, s'effectuaient dans un local insuffisamment aéré, sans protection respiratoire ; la santé de l'employée s'en est trouvée atteinte (maux de tête et nausées) ; la mesure adoptée par le supérieur hiérarchique revêtait en outre un aspect punitif, puisque les tâches confiées à l'intimée n'avaient jusque-là jamais été exercées de manière permanente par une seule personne et que l'auxiliaire de l'employeur n'a pas hésité à modifier l'organisation du travail de l'atelier pour aboutir à ses fins ; le fait que l'intimée ne soit pas venue faire des heures supplémentaires un samedi ne justifiait assurément pas une telle sanction. Le Tribunal fédéral a confirmé une indemnité pour tort moral de 8'000 francs mise à la charge d'un employeur qui s'était rendu coupable de harcèlement sexuel et de mobbing à l'égard d'une employée. Dans ce cas, l'employeur avait envoyé, 6 mois durant, des messages sur le téléphone privé de l'employée, ayant des contenus tels « je t'aime », « tu es magnifiquement belle » ou « pour toi j'irai sur la lune à pied » ; il lui avait également envoyé des fleurs à son domicile

et offert un smartphone et un stylo de marque Montblanc ; il l'avait ensuite ceinturée par derrière dans un local dédié à la pause pour lui toucher la poitrine ; suite au refus par l'employée des avances de son supérieur, celui-ci avait radicalement changé d'attitude en l'excluant du groupe, essentiellement lors de la pause de midi (arrêt du TF du 13.04.2015 [4D_4/2015], cons. 5 et arrêt de la Cour d'appel civile vaudoise du 06.08.2014 [HC/2014/791]). Le Tribunal fédéral a également confirmé l'octroi d'une indemnité de 6'500 francs à une employée ayant subi un baiser forcé sur la bouche de la part de l'un de ses collègues qui par ailleurs minait l'ambiance de travail par des remarques sexistes et grossières, des propos grivois sur la tenue des travailleuses et le jet d'objets à travers les locaux de travail (arrêt du TF du 02.12.2013 [4A_473/2013]).

c) En l'espèce, durant près de 4 ans d'activité au service de Y. SA, X. a subi des atteintes à sa personnalité de diverses natures, de la part de E. Peu de temps après son arrivée, elle a été reléguée essentiellement à des tâches de bureau et de nettoyage, sans recevoir d'explication, alors que rien au dossier ne permet de justifier un tel changement par rapport au partage des tâches initial où les deux assistantes dentaires assistaient chacune le médecin-dentiste au fauteuil dans la même proportion. E. imposait des exigences plus élevées à X. qu'à l'autre assistante dentaire I. ; X. servait ainsi régulièrement de défouloir à E., ce dernier déchargeant sur elle ses humeurs, à coups de reproches, de colères et de menaces de licenciement et de retenues sur salaire. E. allait même jusqu'à s'acharner sur X. en cas de fautes commises par I., et à rabaisser X. par des moqueries relatives à sa santé. E. a par ailleurs tenté de faire pression sur X. pour influencer son témoignage dans l'affaire consécutive à la plainte pénale de H. Enfin, E. a sollicité à plusieurs reprises des massages de la nuque et/ou des épaules de la part de X. sur le lieu de travail, malgré les constants refus de celle-ci. Considérées dans leur ensemble, ces atteintes sont objectivement d'une gravité non négligeable et il n'est pas contestable qu'elles ont été ressenties par la victime comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation.

d) Dans sa demande du 15 janvier 2013, X. a attribué sa dépression au comportement que E. au eu vis-à-vis d'elle durant des années sur son lieu de travail, précisant avoir subi des atteintes à sa personnalité peu de temps après son engagement et que son employeur l'avait, au fil des années, « poussée à bout, jusqu'à ce qu'elle craque mentalement ».

Lorsqu'elle s'est présentée au CNP en urgence le 7 octobre 2010, X. était triste et angoissée ; elle a expliqué sa présence au CNP uniquement en raison des problèmes rencontrés à son travail, à savoir qu'elle se sentait « persécutée » par E. et disait avoir « peur en permanence depuis un mois ». Selon la Dresse G., X., au moment de la mise en place du suivi, « avait très peur de son employeur, au point qu'elle craignait même de descendre à D. ».

Entre le 7 octobre 2010 et juillet 2011, X. dit être restée très angoissée, avec des insomnies et des malaises. Elle précise être parvenue à mettre fin petit à petit au traitement aux antidépresseurs, après la naissance de sa fille en mai 2011. L'incapacité de travail de X. aura duré plus de neuf mois. La Dresse G. a estimé que l'évolution du suivi de X. pouvait être considérée comme « plutôt favorable », ce d'autant qu'elle avait pu retrouver du travail. Quant à l'incidence de la grossesse sur la sensibilité d'une femme, la doctoresse précitée a déclaré qu'il s'agissait bien plus d'un on-dit que d'une conclusion résultant d'analyses pointues, et qu'une éventuelle fragilité pouvait être crainte bien plus après la naissance de l'enfant qu'en cours de grossesse. Au sujet de la fin du traitement

antidépresseur de X., elle a confirmé qu'aucune ordonnance ne lui avait été demandée après juillet 2011.

La fin des rapports de travail de toutes les employées de Y. SA dont l'existence ressort du dossier est due soit au licenciement de la part de l'employeur, soit à la maladie. La Cour peine à voir un hasard dans les départs consécutifs, pour cause de maladie, de trois assistantes dentaires (la première prénommée O., à une date indéterminée, X. le 7 octobre 2010 et I. le 14 octobre 2010) et d'une hygiéniste dentaire (J., le 8 décembre 2010). Dans ce contexte, le fait que E. ait qualifié l'ambiance de travail au cabinet d'« extrêmement cordiale » et déclaré : « je tenais à leur confort, si bien qu'il m'arrivait occasionnellement de leur offrir des repas ou des collations » dénote soit d'une mauvaise foi crasse, soit d'une inaptitude évidente à l'empathie.

Rien au dossier ne laisse à penser que X. ait été atteinte dans sa santé psychique avant d'être engagée au service de Y. SA ; elle n'apparaît pas non plus comme une personne fragile, ni même plus sensible que la moyenne ; selon elle, le métier d'assistante dentaire implique de travailler toute la journée avec son patron et de « supporter[r] ses humeurs » ; elle dit n'avoir jamais été insultée, ni menacée dans ses précédents emplois, précisant que la situation à la clinique Y. SA était à cet égard « hors norme ». Du point de vue de la Cour, le lien de causalité entre les atteintes à la personnalité dont a été victime X. de la part de E. et les souffrances psychiques qu'elle a endurées ■ attestées par l'incapacité de travail de plus de neuf mois qu'elle a subie ■ est manifeste.

e) Vu l'ensemble de ce qui précède, une indemnité pour tort moral de 6'000 francs doit être allouée à l'appelante, à la charge de l'intimée. L'intérêt annuel de 5 % court dès le jour de la survenance de l'atteinte à la personnalité. En l'espèce, l'intérêt court dès le 7 octobre 2010, conformément aux conclusions de l'appelant.

10. Vu ce qui précède, l'appel est partiellement admis. Le jugement de première instance est annulé. Le présent litige porte sur un contrat de travail et la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs, de sorte qu'il n'est perçu de frais judiciaires ni en première instance, ni en appel (art. 114 let. c CPP). L'intimée devra verser à l'appelante une indemnité de dépens, réduite après compensation partielle, pour les deux instances.

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette la demande de l'intimée tendant à ce que le procès-verbal de l'audition de J. du 23 décembre 2010 devant le médecin cantonal soit « écartée du dossier ».

2. Admet partiellement l'appel.

3. Annule le jugement rendu le 19 juillet 2016 par le Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers en la cause PSIM.2013.5.

4. Condamne la Y. SA à payer à X. 6'000 francs avec intérêt annuel de 5 % dès le 7 octobre 2010 à titre de réparation morale.

5. Dit qu'il n'est perçu de frais judiciaires ni pour la procédure de première instance, ni pour la procédure d'appel.

6. Condamne Y. SA à payer à X. 7'000 francs à titre d'indemnité de dépens, réduite après compensation partielle, pour les deux instances.

Neuchâtel, le 23 août 2017

1Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement².

2Le juge peut substituer ou ajouter à l'allocation de cette indemnité un autre mode de réparation.

1Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de la LF du 16 déc. 1983, en vigueur depuis le 1erjuil. 1985 (RO1984778; FF1982II 661).²Dans le texte allemand «und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist» et dans le texte italien «e questa non sia stata riparata in altro modo» (et que le préjudice subi n'ait pas été réparé autrement).

1L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.¹

2Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.²

1Phrase introduite par le ch. 3 de l'annexe à la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1erjuil. 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).²Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à la LF du 24 mars 1995 sur l'égalité, en vigueur depuis le 1erjuil. 1996 (RO19961498; FF1993I 1163).

1Toute partie a droit à ce que le tribunal administre les moyens de preuve adéquats proposés régulièrement et en temps utile.

2Le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant.

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