

# **VD\_GERICHTE PT12.010161 vom 14. November 2017**

VD Tribunal cantonal, 2017-11-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT12.010161](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT12.010161)

FR: VD\_GERICHTE PT12.010161 du 14 novembre 2017

IT: VD\_GERICHTE PT12.010161 del 14 novembre 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La défenderesse O. \_\_\_\_\_, dont le siège est à [...], est inscrite depuis [...] sur le registre du commerce du canton de Vaud. Son but social est le suivant : [...] ». La société défenderesse est active en particulier dans le commerce et le trading de sucre.

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

- 19 - 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références). 3.

### **E. 2**

Par contrat de travail du 26 août 2008, la défenderesse, par son administrateur et directeur financier de l'époque, T. \_\_\_\_\_, a engagé

- 4 - la demanderesse dès le 1er octobre 2008 en qualité de comptable pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures, soit 8 heures par jour en moyenne (art. 1). Le salaire mensuel brut était de 7'000 fr. et un treizième salaire était versé en une fois avec celui du mois de décembre (art. 2). Le droit aux vacances payées était de 25 jours ouvrables par année (art. 8). T. \_\_\_\_\_ était le supérieur direct de la demanderesse, laquelle disposait d'un bureau privatif (« petite pièce avec une porte »), alors que les autres employés travaillaient dans un open space. Mandaté en qualité d'expert afin de se prononcer sur la qualité du travail fourni par la demanderesse, [...], pour [...], a, dans son rapport du 14 octobre 2014, indiqué que la défenderesse n'avait pas établi de cahier des charges pour son personnel, mais que les instructions de l'activité des personnes engagées étaient données

soit oralement entre collègues, soit par les procédures internes, et qu'au moment de l'arrivée de la demanderesse, il existait des instructions appelées « Liste des procédures de la société » datées des 23 août 2006, 14 mars 2007 et 30 mars 2007. Ces documents avaient servi de base pour définir la relation entre les services internes, mais également dans les démarches à entreprendre, les exécutions de tâches et les délais à tenir. A titre d'exemple, le document du 14 mars 2007, intitulé « F2. Clôture mensuelle des comptes », dont les utilisateurs étaient « Les traders/ [...] », contenait ce qui suit : « But : Obtenir des managements figures mensuels qui soient le juste reflet de notre position, incluant toutes les informations disponibles au dernier jour du mois de la clôture. Support : Liste des steamers, Liste des contrats, Table des positions. Responsable du suivi : [...] Déroulement :

- 5 - 1) Dans les 10 jours suivant le dernier jour du mois sous revue, le comptable établit la liste des steamers, et la passe au Dir. Financier. 2) Le DF passe en revue les steamers, les compare aux tradings slips, et interpelle les traders pour les variations importantes. 3) Le DF remet au comptable la liste ajournée de tous les contrats, la table des positions, la table des pricings, et la liste corrigée des steamers. 4) Le comptable intègre ces données dans les comptes, et établit les états financiers de fin de mois, pour le mois en cours, et pour toute la période partant du début de l'exercice. Il remet ces états financiers au DG. 5) Le DG transmet ces états aux actionnaires, et les accompagne trimestriellement de commentaires. » La demanderesse avait notamment pour tâche d'établir les clôtures mensuelles des comptes, en particulier de comptabiliser les hedges (ndr : en particulier les hedges de couverture sur le cours du sucre) sur la base d'une « procédure comptable pour la gestion des hedges ». La demanderesse était, semble-t-il, aidée dans cette tâche par son collègue G. \_\_\_\_\_, qui a collaboré avec la défenderesse de juillet 2009 à octobre 2011 et qui faisait régulièrement avec elle le point sur les positions concernant les marchés financiers. Selon la défenderesse, l'établissement des situations mensuelles relevait d'une prépondérance majeure puisque celles-ci servaient à la gestion et au suivi des affaires de la société et devaient être transmises, à des dates précises, au siège de la société en Italie pour des questions de consolidation et aux établissements bancaires afin d'obtenir des financements vitaux à la bonne marche de la société. L'expert [...] a confirmé que « la réconciliation des comptes avec les tableaux des hedges physiques (...) devait être traité[e] avec rigueur et régularité dans le temps ».

### **E. 3**

La demanderesse a toujours entretenu des relations harmonieuses avec ses supérieurs et ses collègues. Dans un « courrier interne » du 30 juin 2009 signé par T. \_\_\_\_\_, la défenderesse a confirmé à la demanderesse qu'elle prendrait

- 6 - en charge les frais d'écolage de la formation professionnelle pour l'obtention du titre « spécialiste en finance et comptabilité », pendant la durée complète de cette formation sur trois ans, ainsi que la finance d'inscription aux examens professionnels menant au Brevet fédéral de spécialiste en finance et comptabilité. Par courrier interne du 11 mai 2010, la défenderesse a confirmé à la demanderesse que son salaire mensuel brut était de 7'800 fr. dès le 1er juin 2010. Dans un certificat de travail intermédiaire du 27 décembre 2010, T. \_\_\_\_\_ a attesté notamment de ce qui suit : « Madame P. \_\_\_\_\_ fait preuve de compétence, d'indépendance et de professionnalisme dans les tâches qui lui sont confiées et son travail nous donne pleine et entière satisfaction. Tout au long de son activité, elle a maintenu d'excellents rapports tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues. Madame P. \_\_\_\_\_ suit les cours pour le Brevet Fédéral de spécialiste en finance et comptabilité.

Elle peut ainsi appliquer dans la pratique la théorie apprise, et ses connaissances professionnelles ainsi que le soin apporté à son travail sont très appréciés. » Entendu en première instance, T. \_\_\_\_\_ a confirmé qu'il avait été très satisfait du travail fourni par P. \_\_\_\_\_, qui avait toujours œuvré de manière diligente et consciencieuse et que la comptabilité avait été établie et approuvée sans modification, tout en précisant que « bien sûr, lors des audits, il y a[vait] toujours quelques ajustements, mais le fond était plus que correct ».

### **E. 3.1**

Dans un premier moyen, l'appelante – qui ne remet pas en cause l'état de fait tel que retenu par les premiers juges – invoque une violation de l'art. 328 CO en lien avec les art. 4 et 10 LEg, au motif qu'elle aurait été traitée de « Mistinguett » par le directeur commercial lors d'un apéritif.

### **E. 3.2**

A côté du devoir général de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur dans les rapports de travail, l'art. 328 al. 1 CO institue plus particulièrement une obligation de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement (TF 4A\_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.2). Le devoir de protection de la personnalité du travailleur par l'employeur a ainsi été complété lors de l'introduction de la LEg par la mention expresse de la protection contre le harcèlement sexuel (ATF 126 III 395 consid. 7b). Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail, qui est contraire à l'interdiction de discriminer ancrée à l'art. 3 LEg (cf. Lempen, in Aubert/Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 1 ad art. 4 LEg, p. 100; Kaufmann, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2e éd. 2009, n. 39 ad art. 4 LEg, p. 130). La notion de harcèlement sexuel est définie par l'art. 4 LEg, qui dispose que, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la

- 20 - 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. L'énumération de l'art. 4 LEg n'étant pas exhaustive, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7). Les comportements suivants sont ainsi qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine et la jurisprudence : remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, propos obscènes et sexistes, regards qui déshabillent, actes consistant à dévisager ou siffler, avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, proposition d'actes sexuels), etc. (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, pp. 345-346, ainsi que pp. 873-874 ; Kaufmann, in Bigler-Eggenberger/Kaufmann, Commentaire de la Loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 37 ad art. 4 LEg ; CREC I 4 mars 2013/5). Le caractère importun d'un acte doit être appréhendé en tenant compte de la sensibilité moyenne d'une personne de même sexe que la victime potentielle ; en outre, il importe peu que d'autres personnes sur le lieu de travail n'aient pas ressenti la situation comme hostile, ou que la victime n'ait pas été la cible privilégiée des propos déplacés (Lempen, in Aubert/Lempen, op. cit., n. 10 ad art. 4 LEg, p. 104). Le harcèlement sexuel, au contraire du harcèlement

psychologique, n'a pas besoin de répétition pour tomber sous le coup de la loi (Lempen, op. cit., n. 17 ad art. 4 LEg, p. 109-110). Selon l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité due sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et sera calculée sur la base du salaire moyen

- 21 - suisse. Aux termes de l'art. 5 al. 4 in fine LEg, elle n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de cette indemnité (ATF 126 III 395 consid. 7b). La LEg ne traite que de la responsabilité de l'employeur, et non de celle de l'auteur du harcèlement sexuel, qui peut être tenu notamment de réparer le tort moral de la victime en vertu des art. 41 ss CO. L'art. 6 LEg, qui dispose que l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable, est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; ATF 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2 et les références).

### **E. 3.3**

En l'espèce, l'élément sur lequel se base l'appelante à l'appui de son raisonnement tient uniquement dans le fait qu'elle aurait été appelée « Mistinguett » lors d'un apéritif par B.\_\_\_\_\_. Plus précisément, si l'on reprend le témoignage de Z.\_\_\_\_\_, directeur administratif et financier, celui-ci a déclaré qu'il était possible qu'à une reprise, lors d'un apéritif et en l'absence de l'appelante, B.\_\_\_\_\_ ait utilisé le terme de « Mistinguett » la concernant. Les témoins G.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ ont également déclaré avoir entendu B.\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises prononcer ce terme pour qualifier l'appelante. Avec l'appelante, il faut admettre que, selon la doctrine, il suffit d'un seul acte à connotation sexuelle pour tomber sous le coup de

- 22 - l'art. 4 LEg. Peu importe dès lors que l'intimé B.\_\_\_\_\_ ait prononcé cette expression plusieurs fois selon les témoins G.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ ou à une seule reprise selon le témoin Z.\_\_\_\_\_. Ensuite, le terme « Mistinguett » a été examiné par le tribunal de première instance, qui s'est appuyé sur le Petit Robert des noms propres pour retenir que l'expression avait certes pour origine une danseuse de cabaret, mais également que celle-ci exprimait des notions d'esprit et de grâce. Si l'on reprend la biographie de Mistinguett sous d'autres références, comme le Grand Larousse par exemple, on n'y trouve aucune connotation négative, à l'exception du fait qu'à l'origine, cette artiste était une danseuse de cabaret. Elle est toutefois devenue « la plus grande meneuse de revue à grand spectacle » (Grand Larousse). Il est donc difficile de retenir que qualifier quelqu'un de « Mistinguett » soit suffisant pour tomber sous le coup de la notion de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg. Au contraire, selon toute vraisemblance, B.\_\_\_\_\_ semblait peu au fait de littérature et de culture. Il cherchait peut-être à dénigrer l'appelante, mais le fait d'avoir utilisé cette expression, même dans un milieu où l'on s'exprimait généralement

avec un langage assez rude (cf. let. C/5 [témoignage de K. \_\_\_\_\_] supra), ne pouvait pas avoir pour effet un harcèlement sexuel, faute de terme suffisamment connoté. Pour le reste, l'appelante se borne à reprocher aux premiers juges d'avoir écarté les déclarations des témoins G. \_\_\_\_\_, H. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_, qui, selon elle, constitueraient un « faisceau d'indices » démontrant, à un degré de preuve suffisant, la réalité d'un comportement agressif, hostile, humiliant ou dégradant que l'intimé aurait tenu envers elle, sans toutefois expliquer en quoi consisterait exactement ce comportement. Or, s'agissant tout d'abord de F. \_\_\_\_\_, dans la mesure où celui-ci n'a fait état que de oui-dire et non pas d'une constatation personnelle (cf. let. C/5 supra), c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que sa déposition n'était pas pertinente. Quant à G. \_\_\_\_\_, outre le fait qu'il était, au moment de sa déposition, en conflit personnel et direct avec la société intimée, ce qui suffit pour prendre ses déclarations avec circonspection, force est de constater que ce témoin a expressément déclaré ne pas avoir entendu lui-même que le défendeur avait traité la

- 23 - demanderesse d'« idiotie ». Concernant ses affirmations selon lesquelles B. \_\_\_\_\_ avait « toujours adopté un comportement totalement inadéquat » et agressif envers l'appelante, la rabaisant, elles apparaissent sans mesure et excessives par rapport au contenu des autres témoignages. Il en va de même du témoignage de H. \_\_\_\_\_, dont les reproches formulés contre l'intimé apparaissent également excessifs, d'autant plus qu'aucun autre témoin n'a confirmé avoir souffert du comportement général de l'intimé, contrairement à ce que ce témoin a déclaré. Par conséquent, l'appréciation du tribunal selon laquelle les points de vue ainsi exprimés par ces témoins ne peuvent pas suffire à établir la réalité d'un comportement général inadéquat de B. \_\_\_\_\_ n'est pas critiquable, de sorte que, de ce point de vue également, le moyen tiré d'une violation de l'art. 328 CO apparaît mal fondé. 4.

#### **E. 4**

A la fin de l'année 2010, O. \_\_\_\_\_ – qui faisait face à des difficultés liées à un important client, à un problème de sucre stocké en Afrique occasionnant des frais élevés et, surtout, à la nécessité de résoudre de manière urgente ses problèmes d'organisation et de gestion, ainsi que d'améliorer rapidement ses mauvais résultats commerciaux – a procédé à une réorganisation générale de ses structures comptables et de ses dirigeants, ce qui a conduit au départ, à la fin de l'année 2010, de

- 7 - T. \_\_\_\_\_ et de l'administrateur et directeur commercial V. \_\_\_\_\_, lesquels ont été remplacés par Z. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, inscrits sur le Registre du commerce comme administrateurs directeurs respectivement les [...] et [...] 2011. Selon l'expert [...], de janvier à juin 2011, P. \_\_\_\_\_ a vécu deux périodes distinctes : - « En janvier et février 2011, elle s'est retrouvée seule dans son secteur. En effet, M. T. \_\_\_\_\_ avait quitté au 31 décembre 2010 la société O. \_\_\_\_\_ et M. Z. \_\_\_\_\_ a pris physiquement son nouveau poste de directeur financier le 1er mars 2011. Pendant ladite période, Mme P. \_\_\_\_\_ n'avait plus de répondant, si ce n'est la personne assumant le poste de Manager des opérations. - De mars à juin 2011, la demanderesse a exécuté ses tâches sous la responsabilité du nouveau directeur financier, M. Z. \_\_\_\_\_ (...), qui était également le responsable de son évaluation. Il ressort notamment des déclarations de la demanderesse, entendue en première instance en qualité de partie, et de divers témoins (A. \_\_\_\_\_, Z. \_\_\_\_\_, et G. \_\_\_\_\_) qu'après l'arrivée de Z. \_\_\_\_\_ et de B. \_\_\_\_\_, une nouvelle procédure pour la gestion des hedges avait été mise en place. La demanderesse avait alors reçu pour

instruction de ne plus utiliser l'ancienne procédure. A ce propos, la demanderesse a expliqué que lorsque son collègue (ndr : G. \_\_\_\_\_) avait, d'un jour à l'autre, arrêté de travailler pour cause de maladie – ce qui était survenu à fin février 2011 –, elle n'avait plus eu personne pour l'aider au sujet des hedges, qu'elle avait demandé plusieurs fois ces renseignements à B. \_\_\_\_\_, mais en vain, que dans ce contexte, il lui avait été impossible de clôturer à temps les comptes de 2010 et que son collègue G. \_\_\_\_\_ avait dû revenir dans l'entreprise pendant son arrêt de travail, afin de lui donner les informations nécessaires au bouclage des comptes, ce que ce dernier a confirmé. Z. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'en mars et avril 2011, la demanderesse avait effectivement reçu à plusieurs reprises l'appui d'un comptable, mais qu'il s'agissait d'une personne externe mise à disposition par la Fiduciaire [...].

- 8 -

#### **E. 4.1**

L'appelante soutient ensuite que son licenciement au 31 mai 2011 serait abusif car il aurait été prononcé en réaction aux reproches formulés contre l'intimé dans son courriel du 27 mai 2011.

#### **E. 4.2**

En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne

- 24 - 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CC (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 et la réf. citée ; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Est notamment abusif le congé donné parce que l'autre partie a fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'art. 336 al. 1 let. d CO suppose la réunion de quatre conditions (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 637 ss) : 1° L'émission préalable de prétentions par la partie qui s'est vu notifier le congé. 2° L'existence de prétentions résultant du contrat de travail, qui doit être comprise largement. Elles peuvent être de nature diverse. La jurisprudence admet notamment que formule de telles prétentions le travailleur qui charge un syndicat de défendre ses intérêts à l'encontre de l'employeur. De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité. 3° La bonne foi de la partie qui émet de telles prétentions. L'exigence relative à la bonne foi de la partie qui

émet des prétentions comporte un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas être chicanière, ni téméraire, car la protection ne doit pas s'étendre au travailleur qui cherche à bloquer une résiliation en soi admissible, en formulant des prétentions chicanières, téméraires ou injustifiées ; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. La bonne foi est en principe présumée (art. 3 al. 1 CC). 4° Un lien de causalité entre la formulation de la prétention et la résiliation.

- 25 - S'agissant de la dernière condition, la jurisprudence n'exige pas que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine du licenciement ; elles doivent néanmoins avoir essentiellement influé sur la décision de l'employeur de licencier (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 637, réf. cit. sous note infrapaginale n° 2997). Quant aux prétentions susceptibles de fonder l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO, elles peuvent être de nature diverse. Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 638 et les réf. cit.).

#### **E. 4.3**

En l'occurrence, l'appelante estime que les circonstances de la présente espèce seraient similaires à celles ayant fait l'objet de l'arrêt du Tribunal fédéral 4C.60/2006 du 22 mai 2006, où le caractère abusif du licenciement d'une travailleuse qui s'était plainte de harcèlement sexuel avait été admis au motif notamment que l'employeur n'avait « nullement essayé de comprendre les motifs soulevés par la demanderesse (ndr : l'employée), mais s'[était] au contraire empressée de réagir en la licenciant ». In casu, si l'on reprend la chronologie des faits, il apparaît que la société O.\_\_\_\_\_ a fait face à d'importantes difficultés financières durant l'année 2010 et que les résultats commerciaux étaient mauvais, la société ayant d'importants problèmes économiques, d'organisation et de gestion internes, ce qui a occasionné des changements au sein de la direction à fin 2010. C'est notamment le témoin Z.\_\_\_\_\_, soit le directeur administratif et financier chargé de remettre sur pied la société, qui a constaté que l'appelante ne parvenait pas à établir les clôtures mensuelles de comptes, malgré l'appui d'abord d'un comptable externe mis à disposition par la fiduciaire [...]. La situation s'est encore aggravée sous l'angle comptable vers fin mars et mi-mai 2011, à tel point qu'un expert-comptable diplômé a été chargé d'émettre un diagnostic sur le fonctionnement du processus de comptabilisation et sur la qualité du travail de l'appelante. Son rapport concluait que l'appelante ne disposait pas des compétences nécessaires et qu'il était impératif de réagir rapidement pour éviter une péjoration plus importante de la situation.

- 26 - Ainsi, selon les premiers juges, la décision de résilier le contrat de travail a été prise à mi-mai 2011 et la décision communiquée à fin mai 2011. Cette appréciation peut être confirmée. En effet, la situation de la société et ses difficultés nécessitaient des mesures, qui, comme le retient l'état de fait, avaient déjà touché la direction à fin 2010. Dans le cadre de l'analyse faite au début 2011, il est apparu que l'appelante n'avait plus les compétences pour faire face à sa tâche, ainsi que cela avait été d'abord constaté par l'expert-comptable L.\_\_\_\_\_, puis par la direction sur la base des informations recueillies. J.\_\_\_\_\_, expert-comptable auprès de l'organe de révision, a également relevé que l'appelante, qui avait été aide-comptable adjointe de T.\_\_\_\_\_, avait tenté de reprendre la comptabilité de la société lors de la transition (ndr : de 2010 à 2011), mais que « ses connaissances

professionnelles et comptables ne lui permettaient pas (ndr : ou plus) de faire correctement [son travail], jusqu'au bout ». Cette analyse est correcte ; elle a été confirmée tant par la société externe D. \_\_\_\_\_ que par l'expert [...], qui a retenu que les opérations comptables, en particulier celles relatives aux hedges, n'avaient pas été correctement suivies par l'appelante, occasionnant des retards qui, selon lui, n'étaient « pas admissibles ». Du reste, l'appelante a elle-même admis que depuis le départ de son collègue G. \_\_\_\_\_ (survenu à fin février 2011), elle avait eu des difficultés dans la clôture des comptes et que celui-ci avait même dû revenir dans l'entreprise pendant son arrêt de travail, afin de lui donner les informations nécessaires au bouclage des comptes. Par conséquent, au moment où l'appelante a adressé son courriel du 27 mai 2011 à l'administrateur-président de la société pour se plaindre du comportement de B. \_\_\_\_\_, la décision de licencier l'intéressée avait déjà été prise, si ce n'est formellement communiquée, sur la base des compétences insuffisantes de cette dernière. Ainsi, l'argument de l'appelante selon lequel l'intimée se serait empressée de réagir à son courriel du 27 mai 2011 en la licenciant tombe à faux. Il en va de même de celui consistant à soutenir que la fiduciaire mandatée par l'intimée aurait exagéré ses difficultés pour obtenir le mandat de tenue des comptes, allévation qui ne repose sur aucun élément concret. Enfin, le motif invoqué à l'assurance-  
- 27 - chômage par l'intimée, soit licenciement pour cause de « restructuration », n'était pas faux ; ce motif était d'ailleurs favorable à l'appelante, qui ne se voyait pas licenciée en raison de ses lacunes. Globalement, le fait que, dans les années précédentes, ses qualités de comptable aient été reconnues, comme l'a indiqué notamment l'ancien directeur financier T. \_\_\_\_\_, ne changent rien au fait qu'en 2010-2011, tel n'était plus le cas. La jurisprudence citée par l'appelante ne lui est donc d'aucune aide, tout en rappelant que, comme on l'a vu plus haut, une atteinte à la personnalité de l'appelante, sous l'angle des art. 328 CO et 4 LEg, n'est pas avérée. Le moyen est donc mal fondé et doit être rejeté. 5.

## **E. 5**

La demanderesse a expliqué avoir rapidement eu des difficultés relationnelles avec B. \_\_\_\_\_, qu'elle n'avait rencontré qu'à une seule reprise, au début de l'année 2010. Elle lui reprochait notamment d'avoir adopté un « comportement totalement inadéquat » envers elle, d'avoir été « très mauvais » à son égard, de lui avoir donné des « ordres horribles » et de lui avoir dit plusieurs fois, de manière méchante et arrogante, qu'elle était « idiote », en la pointant du doigt. Dès lors que ni Z. \_\_\_\_\_ ni C. \_\_\_\_\_, auxquels elle s'était adressée pour expliquer la situation, n'étaient intervenus, la demanderesse, se sentant isolée, a décidé de s'adresser à S. \_\_\_\_\_, administrateur président de la défenderesse, par courriel du 27 mai 2011. Il ressort de ce courriel notamment ce qui suit : « (...) M. B. \_\_\_\_\_, le nouveau directeur commercial, a eu dès les premiers jours un comportement agressif à mon égard. Jusqu'à ce jour, M. B. \_\_\_\_\_ ne m'a jamais montré le moindre respect tant sur le plan professionnel que personnel ; il a toujours ouvertement adopté des comportements préjudiciables sur ma personne et mon travail. En parlant de moi à mes collègues, il a toujours utilisé des termes extrêmement offensants et vulgaires. Un dernier exemple a eu lieu hier matin : en pensant que je ne l'entendais pas, il m'a appelé, en présence de Z. \_\_\_\_\_, K. \_\_\_\_\_, H. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_, « mistinguett », faisant allusion aux femmes de cabaret. C'est grave ! Et contre toute éthique professionnelle ! C'est à dénoncer à l'organe des tutelles du travail ! Alors qu'il ne me connaît pas personnellement et qu'il ne connaît pas mon travail, il continue encore aujourd'hui à faire ses remarques que personne ne lui demande et sans aucun fondement, je vous rapporte ci-dessous seulement quelques

exemples : 1. Je suis absolument incapable en tout (même pour envoyer un recommandé) ; 2. Je n'ai aucune formation professionnelle ; 3. Je n'ai aucun diplôme ; 4. La comptabilité est mal tenue parce que je n'ai pas la capacité et les connaissances, etc. Outre son caractère blessant, le comportement de M. B. \_\_\_\_\_ met en mauvaise position O. \_\_\_\_\_.

- 9 - Je me sens offensée et indignée !! J'ai 38 ans et 10 ans d'expérience dans la finance. J'ai une licence et une spécialisation en finance et, durant ces 3 ans, j'ai fait la preuve de mes capacités professionnelles. Cela dépasse toute limite, je ne peux plus tolérer des comportements de ce type de la part d'un directeur. Cette personne se montre extrêmement indigne d'occuper un rôle de directeur. Il a de sérieux problèmes relationnels et de gestion des ressources humaines, sûrement en particulier envers ses collègues femmes; il est absolument dénué de professionnalisme et d'éducation. Je suis une personne bien élevée, respectueuse envers mes collègues et mes supérieurs. J'ai toujours fait preuve d'honnêteté, d'application dans mon travail, de sérieux et par-dessus tout j'ai toujours démontré ma gratitude envers O. \_\_\_\_\_, qui m'a donné la possibilité de m'affirmer professionnellement. Le comportement de M. B. \_\_\_\_\_ est absolument injustifié, scandaleux et illégal. En outre, en tant qu'italienne, je suis fière de travailler pour une société italienne et je ne peux plus tolérer les commentaires et tons absolument racistes utilisés par M. B. \_\_\_\_\_ quand il nous appelle « ritals ». Ce terme offensant désignait les immigrés italiens des années 40 dans le nord de l'Europe, qui acceptaient les travaux les plus humbles et vivaient dans une misère absolue. M. S. \_\_\_\_\_, je vous demande formellement d'intervenir car la situation au bureau est en train de devenir ingérable. Je vous ai parlé brièvement de ma situation avec M. B. \_\_\_\_\_, mais je vous invite à en discuter aussi avec les autres employés. Je tiens à préciser que, dans toute ma carrière professionnelle, je n'ai jamais eu de problèmes au travail. M. B. \_\_\_\_\_ est en train de rendre le climat sur le lieu de travail totalement invivable. Sûre de votre intervention, j'espère que cela pourra ramener un climat serein, respectueux et éduqué, dans lequel nous avons toujours travaillé. » Dans un courriel du 30 mai 2011, S. \_\_\_\_\_ a répondu ce qui suit :

- 10 - « J'apprends avec étonnement la situation que vous me décrivez, ce d'autant plus que je me suis rendu au bureau de [...] à la fin du mois de mars et il ne m'a pas semblé qu'un tel climat y régnait et vous ne m'avez pas directement interpellé sur ce point. Vous dépendez directement du nouveau Directeur financier Z. \_\_\_\_\_, lequel est également responsable de votre évaluation. En outre, nous sortons d'une année 2010 terrible, non seulement en raison des résultats économiques mais aussi en raison de la difficulté d'avoir des données de bilans fiables. Par ailleurs, cette évaluation m'a été plus claire seulement dans les derniers mois de l'année et après les autres vérifications faites par Z. \_\_\_\_\_ et par un consultant, lesquels nous ont obligé à prendre une société consultante pour analyser la situation, récupérer les premiers mois de l'année et proposer une nouvelle procédure de gestion. (...) En ce qui concerne les comportements décrits par vous et imputables à M. B. \_\_\_\_\_, selon ma connaissance, ils ne peuvent lui appartenir; je crois qu'il s'agit d'une simple incompréhension qui peut se résoudre. » Entendu en qualité de partie, B. \_\_\_\_\_, qui a toujours contesté les reproches formulés à son encontre par P. \_\_\_\_\_, a en substance déclaré qu'il ne voyait la demanderesse que le matin, qu'ils se limitaient à se saluer, et qu'il n'avait eu connaissance des griefs de la demanderesse à son égard qu'en cours de procédure. Z. \_\_\_\_\_ a, lors de son audition, confirmé que B. \_\_\_\_\_ n'avait « quasiment jamais eu de contacts directs avec la demanderesse » et qu'il était « possible que

B. \_\_\_\_\_ ait utilisé, une seule fois, à l'occasion d'un apéritif et en l'absence de la demanderesse, le terme de "Mistinguett" ». Entendue par voie de commission rogatoire, H. \_\_\_\_\_, actuellement retraitée mais qui avait été manager au sein de la défenderesse de décembre 2007 à mars 2013, a en résumé expliqué avoir subi pendant deux ans un harcèlement moral qui l'avait obligée à démissionner « tant la situation était insupportable » et que d'autres collaborateurs avaient souffert de la façon de faire de B. \_\_\_\_\_ « notamment lorsque celui-ci avait pris ses fonctions de directeur en mars

- 11 - 2011 ». Elle a reproché en particulier au défendeur d'avoir tenu des propos racistes et misogynes et d'avoir traité certains clients de « boukak, négro, négresse, trous du cul pour les français ». Ce témoin a encore déclaré que l'intéressé considérait P. \_\_\_\_\_ comme une idiote – même si elle ne l'avait jamais entendu prononcer ce mot –, qu'il « faisait tout pour [la] rabaisser » et a confirmé qu'il avait utilisé le terme de « mistinguett ». Elle a précisé que le défendeur parlait assez fort de manière à être entendu à travers la cloison du bureau de la demanderesse. C. \_\_\_\_\_, administrateur jusqu'en 2010 de la défenderesse et actuellement directeur administratif de la holding [...], a déclaré qu'il n'avait jamais assisté à des comportements agressifs ou inadaptés de la part de B. \_\_\_\_\_ envers la demanderesse, ni l'avoir entendu prononcer des insultes, ce qu'a également confirmé K. \_\_\_\_\_, qui a expliqué avoir collaboré avec O. \_\_\_\_\_ d'avril 2011 à janvier 2013 en qualité de trader et avoir, encore aujourd'hui (ndr : soit au moment de son audition), des liens d'amitié avec B. \_\_\_\_\_. K. \_\_\_\_\_ a précisé que si dans le milieu des traders, on utilisait généralement un langage assez rude, cela n'avait pas été le cas du défendeur, même s'il était arrivé à ce dernier d'élever la voix. F. \_\_\_\_\_, qui a travaillé comme collaborateur au sein de la défenderesse « de novembre 2010, sauf erreur, à 2013 », a dit avoir entendu parler, par les collègues, d'un comportement inadéquat de B. \_\_\_\_\_ envers la demanderesse, mais ne l'avoir pas lui-même constaté. G. \_\_\_\_\_ a déclaré que B. \_\_\_\_\_ avait « toujours adopté un comportement totalement inadéquat » envers la demanderesse, étant verbalement agressif, et que s'il ne l'avait pas entendu traiter cette dernière d'idiote, le défendeur l'avait en revanche interpellée à plusieurs reprises par le surnom de « Mistinguett ».

### **E. 5.1**

Enfin, s'étant vu charger d'une partie des frais de justice, l'appelante relève que les premiers juges auraient mal appliqué l'art. 13 al. 5 LEg, qui prévoit que la procédure est gratuite, sauf en cas de témérité, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

### **E. 5.2**

Il est exact que l'art. 13 al. 5 LEg dans sa dernière teneur prévoit la gratuité de la procédure dans les litiges relevant de la loi sur l'égalité. La teneur de cette disposition est reprise à l'art. 114 let. a CPC. Toutefois, la loi ne dit rien sur le cumul ou le concours d'actions. Tappy (CPC commenté, n. 9 ad art. 114 CPC) relève que si le tribunal aboutit à la conclusion finale que les règles de la LEg n'étaient pas applicables, alors même qu'elles avaient été invoquées, et que le procès relevait du droit du travail ordinaire, dans un litige dépassant 30'000 fr., il pourra mettre les frais à la charge des parties conformément aux art. 106 ss CPC. Tel n'est évidemment pas le cas s'il s'agit d'un rejet d'une prétention relevant exclusivement d'une des hypothèses de l'art. 114 CPC.

- 28 - Dans un précédent arrêt, la Cour de céans a constaté que le litige ne ressortissait pas principalement à la LEg, de sorte que seule la conclusion fondée sur la LEg devait

bénéficiaire de la gratuité. Celle-ci a donc été déduite de la valeur litigieuse résiduelle prise en compte pour le calcul de l'avance de frais (CACI 7 janvier 2014/12 consid. 18). Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette analyse, qui a été confirmée par le Tribunal fédéral (TF 4A\_276/2014 du 25 février 2015 consid. 4.1 in fine).

### **E. 5.3**

En l'espèce, il apparaît que la procédure portait sur trois conclusions principales : un montant de 54'964 fr. à titre de licenciement abusif, un montant de 10'000 fr. portant précisément sur une atteinte à la personnalité et à l'égalité, et une demande de modification du certificat de travail. De ces trois conclusions, seule la troisième a été très partiellement admise. En sus, l'appelante s'est vu allouer le remboursement de frais d'écolage par 5'800 francs. Dès lors, on ne saurait soutenir que la cause relevait totalement, voire essentiellement, de la LEg. Au contraire, après une estimation globale, le litige relevant exclusivement de la LEg peut être estimé à environ 10% de la totalité des conclusions. Il y a donc lieu de retenir, sur la base de la jurisprudence précitée, qu'une réduction de 10% des frais de justice mis à la charge de l'appelante se justifie. Il faut relever encore que des frais de 15'800 fr. 10 dus par la demanderesse selon le jugement, il en ressort un montant de 9'234 fr. à titre de frais d'expertise portant sur la qualité du travail fournie par celle-ci et qui ne relève assurément pas d'un litige relevant de la LEg. La réduction de 10% doit ainsi se calculer uniquement sur la différence entre les frais de justice mis à la charge de l'appelante et les frais d'expertise, soit sur 6'566 fr. 10 (15'800 fr. 10 – 9'234 fr.), ce qui porte la réduction à un montant de 656 fr. 60 (6'566 fr. 10 x 10%). Au final, c'est donc un montant de 15'143 fr. 50 (15'800 fr. 10 – 656 fr. 60) qui devra être mis à la charge de l'appelante à titre de frais judiciaires de première instance, la somme de 656 fr. 60 devant lui être restituée.

- 29 - 6.

### **E. 6**

a) Dans une lettre du 31 mai 2011 remise en main propre, la défenderesse a résilié le contrat de travail la liant à la demanderesse, sans en indiquer les motifs.

- 12 - Le 31 mai 2011, la défenderesse a établi un certificat intermédiaire de travail, qui a été signé par Z.\_\_\_\_\_ et qui contenait notamment ce qui suit : « Madame P.\_\_\_\_\_ a fait preuve de compétence et de professionnalisme et a toujours rempli les tâches qui lui ont été confiées avec une entière autonomie, son travail nous donne pleine et entière satisfaction. » Sur la formule de l'assurance-chômage intitulée « Attestation de l'employeur », la défenderesse a complété la rubrique relative au motif de la résiliation du rapport de travail en indiquant : « restructuration ». Par lettre de son conseil du 27 juillet 2011, distribuée le 28 juillet 2011 à la défenderesse, la demanderesse s'est opposée à son licenciement et a invité cette dernière à établir « un certificat de travail final de même teneur que le certificat intermédiaire qui lui [avait] été fait le 31 mai dernier ». Par lettre du 11 août 2011, la défenderesse a répondu au conseil de la demanderesse que celle-ci n'ignorait pas « que son contrat de travail a[vait] été résilié parce que ses prestations ne correspondaient pas au poste de "comptable" pour lequel elle avait été engagée ». Dans un courrier du 18 août 2011, la demanderesse a mis en demeure la défenderesse de lui délivrer un certificat de travail « de même teneur que celui annexé » et de lui verser les montants dus à titre de solde de vacances et de treizième salaire. Le 23 août 2011, la défenderesse a établi un certificat de travail contenant ce qui suit : « Nous attestons que Mlle P.\_\_\_\_\_, née le [...] 1972, a été

employée par O. \_\_\_\_\_ depuis le 1er octobre jusqu'au 31 juillet 2011, au poste de comptable.

- 13 - Durant cette période, Mlle P. \_\_\_\_\_, sous la supervision du Directeur Financier avait les responsabilités suivantes : - Passation des écritures de comptabilité générale - Préparation des documents relatifs à la TVA - Préparation des paiements fournisseurs - Préparation des documents des clôtures annuelles - Préparation de divers documents comptables selon les directives du Directeur Financier (...) ». b) Concernant les motifs du licenciement de la demanderesse et le moment où cette décision a été prise, Z. \_\_\_\_\_ a expliqué qu'au mois de mars 2011, la défenderesse s'était rendu compte que l'intéressée était incapable d'établir la clôture mensuelle des comptes et qu'elle ne parvenait pas non plus à clôturer les comptes de 2010 en vue de leur audit, alors que ces opérations faisaient partie de son cahier des charges. Le témoin a déclaré avoir fait part à plusieurs reprises à la demanderesse de l'inquiétude causée par son incapacité à fournir une clôture mensuelle fiable. Il a précisé que c'est à mi-mai 2011 que la défenderesse avait ainsi pris la décision de résilier le contrat de travail de la demanderesse pour le 31 juillet 2011. Le licenciement de la demanderesse avait été rendu nécessaire par les manquements constatés dans son travail, qui en étaient le motif exclusif. C. \_\_\_\_\_ a affirmé que la demanderesse, qui pour lui était « une pure exécutrice et non pas une responsable de l'administration », avait été licenciée car elle n'était pas compétente pour le rôle qu'elle revêtait, mais qu'il ne se souvenait pas de la date à laquelle la décision de licenciement avait été prise. Compte tenu de la gravité de la situation, vers fin mars et mi-mai 2011, la défenderesse a dû faire appel aux services de L. \_\_\_\_\_, expert-comptable diplômé, en qualité de consultant externe, pour émettre un diagnostic sur le fonctionnement du processus de comptabilisation des hedges et pour évaluer la qualité du travail de la demanderesse.

- 14 - Entendu, L. \_\_\_\_\_ a mis en évidence que les comptes de 2010 n'étaient pas terminés, que la demanderesse ne comprenait pas le fonctionnement théorique des hedges et leurs répercussions au niveau comptable et qu'elle ne possédait pas la systématique et la rigueur nécessaires pour procéder aux contrôles de base qu'un comptable se devait d'effectuer régulièrement. Il a abouti à la conclusion que la demanderesse ne disposait pas des compétences nécessaires pour tenir la comptabilité de la défenderesse de manière efficace. Pour faire face aux problèmes financiers et de gestion de la défenderesse, Z. \_\_\_\_\_ a également contacté, au mois de mai 2011, la société externe D. \_\_\_\_\_, en lui expliquant notamment que « la comptable en place, Madame P. \_\_\_\_\_, n'était pas en mesure de fournir [l]es situations mensuelles depuis plusieurs mois ». D. \_\_\_\_\_ a ainsi été chargée, dans un premier temps, de « remettre à jour l'historique de la comptabilité [et] mettre sur pied des procédures pour l'établissement des situations mensuelles », puis d'« orienter un nouveau comptable, Monsieur E. \_\_\_\_\_, afin que ce dernier puisse tenir la comptabilité de manière indépendante », étant précisé qu'E. \_\_\_\_\_ était un ami de B. \_\_\_\_\_, comme celui-ci l'a admis. Dans son rapport adressé le 29 octobre 2012 à la défenderesse, D. \_\_\_\_\_ a notamment relevé avoir immédiatement constaté, dès le début du travail en juin 2011, « un important retard dans l'établissement des précieuses situations mensuelles », que sa première activité avait été un reclassement de l'intégralité des pièces comptables, lesquelles avaient été classées de manière extrêmement confuse, qu'interrogée au sujet du fonctionnement des hedges et de l'allocation de ces derniers aux opérations commerciales, la demanderesse avait donné des explications « particulièrement confuses », que « la gestion des taux de change était également lacunaire », qu'en dépit de

l'assujettissement de la défenderesse à la TVA, « les taux de change de l'administration étaient ignorés », que « les extournes des opérations transitoires au 31 décembre 2010 n'avaient été que partiellement comptabilisées » et que « les salaires (...) n'étaient pas comptabilisés de manière correcte ».

- 15 - A. \_\_\_\_\_, expert-comptable, a confirmé l'exactitude du rapport, dont il était l'un des cosignataires. Il a précisé qu'il n'y avait pas eu de bouclage à fin mars 2011, qu'il y avait effectivement trois mois de retard dans la comptabilité, qu'il ne parvenait pas à retrouver les pièces, que le travail n'était pas fait, que les écritures n'étaient pas correctes, qu'il n'y avait pas besoin de contrôler pour voir que c'était faux et qu'il avait repris toute la comptabilité car il n'arrivait pas à travailler sur la base de ce que la demanderesse avait fait. J. \_\_\_\_\_, expert-comptable auprès de l'organe de révision de la défenderesse, dont le mandat ne portait pas sur un trimestre spécifique, mais sur l'exercice complet, a déclaré que la demanderesse, qui avait d'abord été aide-comptable adjointe de T. \_\_\_\_\_ avant de tenter de reprendre la comptabilité de la société lors de la transition (ndr : de 2010 à 2011), avait toujours exécuté son travail avec « soin ». Il a expliqué qu'afin de boucler les comptes de 2010, la demanderesse avait forcément besoin des informations relatives aux hedges, qu'elle avait du reste. Sans de telles informations, il était possible de clôturer les comptes, mais ceux-ci seraient faux, respectivement risquaient d'être inexacts. Il a ajouté que la présentation des comptes par P. \_\_\_\_\_ avait dû faire l'objet d'un certain nombre de corrections, de modifications et de compléments de la part de l'organe de révision « non pas qu'elle (ndr : la demanderesse) ne l'avait pas fait avec soin mais parce que ses connaissances professionnelles et comptables ne lui permettaient pas de le faire correctement, jusqu'au bout ». E. \_\_\_\_\_, qui a été engagé par la défenderesse comme comptable au 1er janvier 2011 puis licencié pour des motifs économiques en octobre 2014, a confirmé que c'est en raison des constatations préoccupantes de L. \_\_\_\_\_ et des manquements constatés dans le travail de la demanderesse que la défenderesse avait dû mandater la société D. \_\_\_\_\_ pour remettre à jour sa comptabilité. Il a expliqué que son travail avait consisté à établir de manière autonome les clôtures

- 16 - mensuelles qui devaient être envoyées en Italie et que lorsqu'il avait commencé, il avait appliqué la nouvelle procédure mise en place. V. \_\_\_\_\_, trader, a dit qu'il avait déjà quitté la société quand B. \_\_\_\_\_ était arrivé et qu'il n'avait donc pas pu constater quoi que ce soit. Il avait entendu parler de problèmes, sauf erreur par une des personnes de l'exécution prénommée H. \_\_\_\_\_. Il n'avait jamais entendu de plainte de son supérieur et tout ce qu'il avait pu constater était que la demanderesse « faisait bien son travail », ce qu'a confirmé le témoin G. \_\_\_\_\_, qui a déclaré que l'intéressée travaillait de manière diligente et consciencieuse, tout en précisant qu'ils n'avaient pas beaucoup de tâches en commun. S'agissant de la qualité du travail fourni par la demanderesse, l'expert [...] a mis en évidence le fait que les opérations comptables, en particulier celles relatives aux hedges, n'avaient pas été correctement suivies durant l'ensemble de l'exercice 2010 déjà. Il ressortait en effet de l'extrait du compte 1081 que durant toute l'année 2010, une ligne ajustait la position globale des « hedges not yet applied » en fin de mois, sauf pour le mois de novembre 2010, pour lequel aucune écriture n'avait été constatée. Par la suite, certaines écritures de correction transitoires avaient été saisies à la date du 28 février 2011. Selon l'expert, cette situation – « inadéquate » – aurait dû alarmer la demanderesse « car les retards constatés dans le suivi et les réconciliations financières et comptables ne sont pas admissibles ». De même, au niveau de la Direction de la défenderesse, « le constat de

manque de rigueur dans la transmission des éléments mensuels sont des "clignotants" de problèmes sous-jacents organisationnels ».

### **E. 6.1**

Il s'ensuit que l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens du considérant qui précède.

### **E. 6.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 784 fr. (art. 62 al. 1 et 2 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RS 270.11.5], seront mis à la charge de l'appelante à hauteur de 705 fr. 60, un montant de 78 fr. 40 (784 fr. x 10%) devant lui être restitué (cf. consid. 5.3 supra).

### **E. 6.3**

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens d'appel (réduits) à l'appelante, les intimés n'ayant pas été invités à se déterminer dès lors qu'ils ne sont pas touchés dans leurs intérêts juridiques par l'admission partielle de l'appel sur la question des frais. Par ailleurs, des dépens ne peuvent pas être mis à la charge du canton (Tappy, op. cit., n. 34 ad art. 108 CPC).

### **E. 7**

a) Par demande du 5 mars 2012 adressé au Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte, P. \_\_\_\_\_, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 26 janvier 2012, a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'O. \_\_\_\_\_ soit condamnée à lui payer immédiatement la somme nette de 54'964 fr., avec intérêts à 5% l'an à compter du 1er août 2011 (I), à ce qu'O. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ soient condamnés solidairement

- 17 - entre eux, subsidiairement dans les proportions que justice dirait, à lui payer immédiatement la somme nette de 10'000 fr., avec intérêts à 5% l'an à compter du 1er août 2011 (II), et à ce qu'ordre soit donné à O. \_\_\_\_\_ de lui délivrer un certificat de travail de la teneur du projet produit sous pièce 23 du bordereau produit à l'appui de la demande (III). Par réponse du 12 novembre 2012, O. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ ont conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande. A titre reconventionnel, O. \_\_\_\_\_ a conclu à ce que P. \_\_\_\_\_ doive lui payer la somme de 37'603 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 25 octobre 2011. Par réplique du 8 mai 2013, la demanderesse a confirmé les conclusions de sa demande et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions reconventionnelles prises par la défenderesse. Par déterminations du 6 juin 2013, O. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_ ont confirmé leurs conclusions libératoires et reconventionnelles. b) En cours d'instruction, une expertise a été confiée à [...], pour [...], qui a déposé son rapport le 14 octobre 2014, ainsi que son rapport complémentaire le 18 juin 2015. Leur contenu a été repris et résumé ci-avant dans la mesure utile, d'une part, à la compréhension des tâches confiées à la demanderesse lorsqu'elle travaillait auprès de la défenderesse et, d'autre part, à la résolution des questions litigieuses en appel, en particulier s'agissant de la qualité du travail fourni par l'intéressée. c) Les premiers juges, qui ont procédé à l'audition de plusieurs témoins – dont les déclarations ont aussi été résumées ci-dessus dans la mesure de leur utilité à la présente procédure d'appel –, n'ont retenu qu'avec circonspection les dépositions d'E. \_\_\_\_\_ et de K. \_\_\_\_\_, compte tenu de leurs rapports d'amitiés avec B. \_\_\_\_\_. Ils ont précisé qu'ils ne tiendraient leurs déclarations pour probantes que si elles étaient corroborées par d'autres éléments de preuve

ou concernaient des faits de portée générale, telle que l'organisation au sein de la demanderesse. C'est

- 18 - avec la même retenue qu'ils ont apprécié les témoignages de Z.\_\_\_\_\_ et de C.\_\_\_\_\_, au vu de leurs fonctions au sein de la défenderesse, respectivement de la holding [...]. Il en allait de même du témoignage de G.\_\_\_\_\_, qui avait expliqué être en procès contre la défenderesse pour avoir contesté son licenciement par celle-ci. Quant aux déclarations de J.\_\_\_\_\_, qui devaient être considérées avec prudence au motif que l'organe de révision – au sein duquel celui-ci travaillait – pouvait avoir un intérêt à ne pas mettre en évidence une lacune dans le suivi des comptes assurés et approuvés par lui, le tribunal a précisé qu'elles seraient également retenues dans la mesure où elles étaient corroborées par les dépositions des représentants de D.\_\_\_\_\_. En droit : 1.

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