

# **VD\_GERICHTE PT19.003058 vom 9. Juli 2021**

VD Tribunal cantonal, 2021-07-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT19.003058](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT19.003058)

FR: VD\_GERICHTE PT19.003058 du 9 juillet 2021

IT: VD\_GERICHTE PT19.003058 del 9 luglio 2021

## **Erwägungen**

### **E. 3.1**

Dans la première partie de son mémoire, intitulée « FAITS », l'appelante fait état d'une succession d'allégations, numérotées de 1 à 60,

- 19 - avec offres de preuve, à savoir des pièces figurant au dossier et/ou le jugement attaqué (avec désignation de la page).

### **E. 3.2**

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant a un devoir de motivation de son appel. D'après la jurisprudence, il doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée et développer une argumentation suffisamment explicite et intelligible, en désignant précisément les passages qu'il attaque dans la décision dont est appel, et les moyens de preuve auxquels il se réfère (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_274/2020 du 1er septembre 2020 consid. 4). L'appelant ne peut pas se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable. Tel est notamment le cas lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance (TF 4A\_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.2.2.1 et les références citées).

### **E. 3.3**

En l'espèce, la partie intitulée « FAITS » du mémoire d'appel ne respecte pas les exigences de motivation de l'appel rappelées ci-dessus. L'appelante y présente 60 allégués avec offres de preuve et se borne dès lors à présenter sa version des faits, sans confronter celle-ci avec le jugement entrepris. Partant, ces allégations sont irrecevables pour défaut de motivation suffisante.

### **E. 4.1**

Dans un premier moyen, l'appelante invoque une constatation inexacte des faits sur plusieurs points.

- 20 -

### **E. 4.2**

Même sous l'empire de la maxime inquisitoire sociale – applicable à la présente cause conformément à l'art. 247 al. 2 let. a et b ch. 2 CPC –, il appartient aux parties d'apporter les éléments factuels et probatoires dont elles se prévalent (ATF 142 III 402 consid. 2.1 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3). Toutefois, le juge peut retenir des faits qui n'ont pas été allégués mais qui ressortent de l'administration des preuves (ATF 130 III 102 consid. 2.2 ; TF 4A\_428/2016 du 15 février 2017 consid. 3.2.2.2), peu importe que les parties soient ou non représentées par un avocat (Dietschy-Martenet, Bail à loyer et procédure civile, Bâle 2018, p. 142, n. 345 ; Bohnet, note in RSPC 2/2016 p. 96).

#### **E. 4.3.1**

L'appelante fait grief à l'autorité précédente d'avoir retenu à tort que E. \_\_\_\_\_ disposait d'un bureau séparé et non d'une table de travail dans l'open space, comme les autres collaborateurs à l'exception de W. \_\_\_\_\_. Les premiers juges auraient ainsi écarté plusieurs témoignages en lien avec l'altercation du 1er mai 2018, au motif que ceux-ci se référaient à une discussion s'étant tenue dans l'open space, et non dans le bureau de E. \_\_\_\_\_. En l'occurrence, il ressort de la plainte de l'appelante déposée auprès de la police cantonale vaudoise que E. \_\_\_\_\_ lui a demandé de venir « à » son bureau et non « dans » son bureau. Il ressort par ailleurs du courriel adressé par l'appelante au Helpdesk « Ethics & Compliance » que la prénommée disposait d'une table de travail située dans l'open space. Les premiers juges ont donc retenu de manière inexacte que E. \_\_\_\_\_ disposait d'un bureau séparé de l'open space et, ce faisant, ne pouvaient pas écarter des témoignages pour le seul motif que les propos relatés portaient sur une discussion s'étant déroulée dans l'open space et non dans le bureau séparé de E. \_\_\_\_\_. Ainsi, rien ne justifiait d'écarter les dires du témoin Y. \_\_\_\_\_, qui a affirmé avoir entendu une discussion entre l'appelante et W. \_\_\_\_\_ dans l'open space, durant laquelle le ton était monté assez vite, de manière un peu impulsive et pas contrôlée de la part de W. \_\_\_\_\_. Ce

- 21 - témoin a indiqué ne pas se souvenir de l'objet de la discussion, ni n'avoir vu d'agression, mais uniquement que le ton était assez virulent. De la même manière, les dires du témoin R. \_\_\_\_\_ doivent être retenus quant à l'existence d'une altercation « plus forte » que d'habitude entre l'appelante et W. \_\_\_\_\_, sans toutefois que le témoin en question n'ait vu ce dernier toucher l'appelante ni lui saisir les épaules. Le témoin R. \_\_\_\_\_ a précisé qu'il était quotidien que W. \_\_\_\_\_ leur hurle dessus dans le bureau et qu'elle avait elle-même été concernée par ce comportement. S'agissant du témoignage de Q. \_\_\_\_\_, celle-ci a indiqué ne pas avoir été présente le jour de l'altercation litigieuse et avoir entendu par « d'autres collègues que W. \_\_\_\_\_ l'avait secouée [Réd. l'appelante] en lui disant "tu veux ma mort" ». Dans la mesure où il s'agit d'un témoignage par ouï dire, dont les propos n'ont pas été confirmés par les autres témoins entendus, les premiers juges ont à bon droit refusé de retenir ces éléments factuels, faute d'avoir été constatés directement et corroborés par d'autres éléments probatoires. Il convient dès lors de retenir que, le 1er mai 2018, l'appelante a eu une altercation verbale avec W. \_\_\_\_\_, alors qu'elle se trouvait dans l'open space, au bureau de E. \_\_\_\_\_, et que ce celui-ci a usé d'un ton virulent à son encontre. Aucun témoin n'a en revanche confirmé avoir vu W. \_\_\_\_\_ secouer l'appelante et lui dire « tu veux ma mort ? ». Le témoin Q. \_\_\_\_\_ a en revanche expliqué avoir une fois vu W. \_\_\_\_\_ taper avec son doigt sur la tête de l'appelante et lui dire « je veux sortir tout ton savoir de cette tête ». Quant au témoin X. \_\_\_\_\_, il a expliqué avoir vu W. \_\_\_\_\_ mettre la main sur l'épaule de l'appelante pour lui dire encore quelque chose alors qu'il marchait derrière elle.

### **E. 4.3.2**

L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des témoignages du Drs [...] et [...], au motif que ceux-ci n'avaient fait aucune constatation personnelle mais avaient rapporté les propos de l'appelante.

- 22 - Certes, la jurisprudence admet les déclarations de témoins indirects en matière de harcèlement sexuel, mais dans des situations où les témoins directs font défaut (TF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.2). Or, en l'espèce, les faits litigieux se sont déroulés dans l'open space, devant plusieurs personnes qui ont été entendues en qualité de témoins par le tribunal, de sorte que les premiers juges pouvaient à bon droit s'en tenir aux éléments rapportés par les nombreux témoins entendus qui avaient pu avoir une perception directe des événements. Il convient dès lors de confirmer l'appréciation de l'autorité précédente et ne pas tenir compte des éléments rapportés par ces deux témoins.

### **E. 4.3.3**

L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir retenu que W. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_ entretenaient une relation privilégiée, alors que cet élément ressortirait de plusieurs témoignages. Dans le cas présent, force est de constater que plusieurs témoins ont confirmé cette relation, sans que plus de détails n'aient été fournis à cet égard. Un témoin a même indiqué qu'il était reproché un comportement de favoritisme de W. \_\_\_\_\_ envers E. \_\_\_\_\_ et une autre collaboratrice. Contrairement à l'appréciation retenue par les premiers juges, il convient de retenir que W. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_ entretenaient une relation privilégiée et que cette relation lui était reprochée par certains collaborateurs.

### **E. 5.1**

Invoquant une violation de l'art. 5 al. 3 LEg, l'appelante conclut à ce qu'une indemnité de 39'012 fr. net lui soit allouée à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de cette disposition.

### **E. 5.2.1**

L'art. 3 al. 1 LEg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe. Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur

- 23 - 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 (art. 4 LEg). Selon la jurisprudence, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb ; TF 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1). Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles (Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, FF 1993 I 1219). En définitive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas forcément en rapport avec la sexualité (TF

4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1). 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, 4e éd., Berne 2019, p. 1117). Le caractère importun d'un acte doit être déterminé en tenant compte de la sensibilité moyenne des femmes (Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 10 ad art. 4). L'existence d'un caractère sexuel doit être apprécié à la lumière des circonstances d'espèce, en ayant au demeurant en tête que la LEg interdit les comportements à connotation sexuelle sur le lieu de travail dans la mesure où ils ont pour effet de discriminer un sexe (Lempen, op. cit., nn. 13-14 ad art. 4 LEg). Le Tribunal fédéral a ainsi récemment précisé qu'une discrimination au sens de la LEg devait être en rapport avec le sexe, le but de cette loi étant de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et

- 24 - hommes ; ainsi, pour qu'un comportement soit considéré comme contraire à cette loi, il doit comporter un élément sexospécifique (ATF 145 II 153 consid. 4, JdT 2020 I 22). Le mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 6 LEg ne s'applique pas en matière de harcèlement sexuel (TF 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1 ; TF 4A\_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2 et les références citées).

### **E. 5.2.2**

La prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel prévue par l'art. 5 al. 3 LEg se dirige toujours vers l'employeur et ne dépend ni d'une faute de sa part, ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral éprouvé par la victime du harcèlement. L'indemnité est fixée en fonction de toutes les circonstances, c'est-à-dire en équité selon l'art. 4 CC. Les circonstances à prendre en considération se rapportent en particulier à la gravité de la violation et à l'importance de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement sexuel compte tenu de son intensité et de sa durée (TF 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.1 et les références citées).

### **E. 5.3.1**

En l'espèce, les premiers juges ont écarté l'existence d'un harcèlement sexuel au motif que des « coups de gueule » du directeur W. \_\_\_\_\_ à l'encontre des collaborateurs sous son autorité, une mauvaise ambiance de travail, des rivalités entre collègues ou encore des discussions et des disputes entre collègues confrontant leurs points de vue sur les dossiers, même si de telles disputes avaient eu lieu à plusieurs reprises, n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement sexuel. Comme l'a relevé l'autorité précédente, les comportements litigieux ne relèvent pas de comportements discriminatoires entre les sexes. Il a été établi que l'appelante et W. \_\_\_\_\_ ont eu une altercation verbale le 1er mai 2018, lors de laquelle le ton était monté du côté du précité, alors que l'appelante était restée calme. Il n'a en revanche pas été démontré que W. \_\_\_\_\_ aurait secoué l'appelante, ni qu'il lui aurait dit

- 25 - « tu veux ma mort ? ». Il ressort des témoignages que le style de management de W. \_\_\_\_\_ déplaisait à plusieurs collaboratrices qui s'en étaient plaintes. Or, si l'attitude du prénommé le 1er mai 2018 apparaît effectivement exagérée, elle ne revêt aucun caractère sexuel et, partant, ne relève pas de la LEg. Il n'a pas été établi que le style de management de W. \_\_\_\_\_ était différent pour les hommes par rapport aux femmes. Il ressort en outre du témoignage de Y. \_\_\_\_\_ qu'il était reproché à l'intéressé de faire du favoritisme

envers deux collaboratrices, Mmes E. \_\_\_\_\_ et [...]. Quant au témoin Q. \_\_\_\_\_, elle a exposé que W. \_\_\_\_\_ cherchait à « mettre en avant » E. \_\_\_\_\_. Manifestement, l'hostilité de W. \_\_\_\_\_ ne visait pas uniquement les femmes, mais certaines collaboratrices et pas d'autres ; au moins deux d'entre elles étaient considérées comme favorisées. Le ton et le comportement reprochés à W. \_\_\_\_\_ à l'égard de l'appelante ne relèvent dès lors pas de la LEg, faute d'être connotés sexuellement ni d'avoir pour effet de discriminer les femmes par rapport aux hommes. S'agissant de l'épisode au cours duquel W. \_\_\_\_\_ a tapé avec son doigt sur la tête de l'appelante en lui disant « je veux sortir tout ton savoir de cette tête », il ne s'agit pas non plus d'un comportement à caractère sexuel contraire à la LEg. Tout contact physique entre un homme et une femme dans les rapports de travail ne constitue pas du harcèlement sexuel, aussi longtemps qu'il ne comporte pas de sous-entendus à caractère sexuel ou ne vise pas à discriminer les femmes par rapport aux hommes. En l'occurrence, le geste litigieux, bref et peu invasif, n'apparaît pas adéquat, mais pas non plus importun. Il n'est pas connoté sexuellement, puisqu'il marquait la volonté de W. \_\_\_\_\_ d'extraire tout le savoir contenu dans la tête de l'appelante. Enfin, le fait que W. \_\_\_\_\_ ait une fois mis la main sur l'épaule de l'appelante pour lui dire encore quelque chose alors qu'il marchait derrière elle, selon ce qui a été rapporté par le témoin X. \_\_\_\_\_, ne peut à nouveau pas être considéré comme du harcèlement sexuel. D'une part, ce geste n'a été vu qu'à une seule reprise. D'autre part, il est admissible qu'une personne, qui se trouve en train de marcher derrière

- 26 - une autre, l'interpelle par une main posée sur l'épaule pour lui signifier sa volonté de lui parler. A nouveau, on ne perçoit aucune connotation sexuelle à un tel geste isolé, qui n'apparaît pas importun ni invasif. Compte tenu de ce qui précède, les premiers juges ont à bon droit écarté toute application des art. 4 et 5 LEg. Le rejet de la prétention en paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel doit être confirmé.

### **E. 5.3.2**

L'autorité précédente a également considéré que le comportement incriminé ne tombait pas sous le coup du mobbing et a dès lors refusé d'appliquer l'art. 328 CO. A vrai dire, un tel examen n'était pas nécessaire. En effet, la conclusion en paiement d'une indemnité a été fondée exclusivement sur la LEg. Or, selon la jurisprudence, le juge est lié par les conclusions qui lui sont soumises lorsque la partie a qualifié ses prétentions dans les conclusions (ATF 142 III 234 consid. 2.2 ; Novier, Les conclusions dans les procès de droit du travail, in Les procédures en droit du travail, Genève 2020, pp. 35-34). En l'espèce, le libellé de la conclusion en paiement d'une indemnité de 39'012 fr. indique précisément le fondement juridique de celle-ci, à savoir l'art. 5 al. 3 LEg. Les premiers juges, de même que l'autorité de céans, sont donc liés par cette qualification, conformément à l'art. 58 CPC. Compte tenu de ce qui précède, le jugement querellé doit être confirmé en ce qu'il rejette la prétention de l'appelante en paiement d'une indemnité de 39'012 francs.

### **E. 6.1**

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir rejeté sa prétention en paiement d'une indemnité pour congé-représailles au sens de l'art. 10 al. 4 LEg.

- 27 - L'autorité précédente a écarté cette prétention par une motivation particulièrement sommaire, en se référant à « l'absence de tout indice d'un quelconque harcèlement sexuel ». Il convient de pallier le défaut de motivation du jugement querellé à cet égard et de reprendre les éléments juridiques pertinents.

## E. 6.2

Selon l'art. 10 al. 1 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. D'après l'al. 2, le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure. L'al. 3 impose au travailleur de saisir le juge avant l'échéance du délai de congé. Quant à l'al. 4, il permet à l'employé de demander une indemnité au sens de l'art. 336a CO au lieu de l'annulation du congé. L'art. 10 LEg protège le licenciement prononcé parce que l'employée a fait valoir une discrimination à raison du sexe (Aubert, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, nn. 2 et 4 ad art. 10 LEg). Cette disposition, qui consacre une protection particulière contre le « congé-rétorsion », suppose que la résiliation fasse suite à une réclamation du travailleur auprès d'un supérieur ou d'un autre organe compétent au sujet d'une discrimination de nature sexuelle, protégée par la LEg. Peu importe que cette réclamation soit ou non justifiée, il suffit que le travailleur émette de bonne foi sa prétention (ATF 136 III 513 consid. 2.4 en matière de congé abusif ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 842). La bonne foi est présumée (art. 3 al. 2 CC ; TF 4A\_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Il ne s'agit pas de permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4). La protection contre le congé n'est donc pas garantie dans l'hypothèse d'un abus de droit manifeste de la part du travailleur, notamment lorsque celui-ci introduit une réclamation

- 28 - en matière d'égalité des salaires dans le principal but préventif de conserver une place de travail menacée pour d'autres raisons (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 842). Conformément à l'art. 10 al. 2 LEg, le travailleur est protégé contre la résiliation durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant la durée du procès de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou la procédure. L'introduction d'une procédure judiciaire ouvre donc une nouvelle phase de protection contre le licenciement, après celle des démarches et du semestre qui suit la fin de celles-ci (Aubert, op. cit., n. 20 ad art. 10 LEg). Si ces conditions sont réunies, l'art. 10 LEg pose une présomption de congé-représailles contraire à la LEg et il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il disposait d'un motif justifié de licencier le travailleur (renversement du fardeau de la preuve ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 843 ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2e éd., Zurich 2009, nn. 13 et 17 ad art. 10 LEg). Est un motif justifié tout motif qui peut raisonnablement donner lieu à la résiliation, même s'il n'est pas suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate du contrat (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 843). Si le congé-représailles est admis, le travailleur peut prétendre à une indemnité au sens de l'art. 336a CO, dont le montant est fixé librement par le juge en fonction de toutes les circonstances, mais qui ne dépassera pas six mois de salaire (Aubert, op. cit., n. 46 ad art. 10 LEg).

## E. 6.3

En l'espèce, l'appelante s'est plainte à deux reprises auprès de l'intimée des faits survenus le 1er mai 2018, à savoir dans un courriel daté du 4 mai 2018, puis dans une lettre recommandée du 28 mai suivant intitulée « Interne GIG – Beschwerde ». L'appelante y a fait mention d'une agression verbale et physique sur sa place de travail par W.\_\_\_\_\_ et a

indiqué qu'elle tenait ce comportement pour inacceptable et qu'elle se sentait atteinte dans sa personnalité. Elle s'est référée aux art. 3 et 4 LEg.

- 29 - Il s'agit manifestement d'une plainte au sens de l'art. 10 LEg, puisque cette loi est expressément désignée par l'appelante et que celle-ci fait état d'une attitude physique et verbale inacceptable de la part d'un collaborateur à son égard. En relatant ces événements, l'appelante pouvait de bonne foi penser qu'ils étaient contraires à la LEg, peu importe qu'ils ne le fussent pas réellement ou qu'ils n'aient pas été prouvés en procédure. On rappellera en effet que la bonne foi du travailleur est présumée. Or, aucun élément du dossier ne permet de retenir que l'appelante aurait déposé ces plaintes pour se protéger contre la résiliation de son contrat. En outre, au moment de la réception du licenciement le 19 décembre 2018, la protection de l'art. 10 LEg courait toujours, puisqu'une procédure de conciliation pour harcèlement sexuel, faisant suite aux plaintes du mois de mai précédant, avait été introduite le 8 novembre 2018. Cette procédure a fait courir une nouvelle phase de protection jusqu'au terme du procès. Les conditions posées par l'art. 10 LEg étant réunies, le congé donné à l'appelante est présumé abusif et il appartenait à l'intimée d'apporter la preuve d'un motif justifié de résiliation. Dans son mémoire de réponse à l'appel, l'intimée prétend qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de licencier l'appelante car celle-ci n'aurait dolosivement pas repris son activité dès le 1er octobre 2018. Cet élément ne fait toutefois pas partie de l'état de fait retenu par les premiers juges et l'intimée ne démontre pas qu'il ressortirait de l'instruction. Il a uniquement été constaté par l'autorité précédente que le licenciement a été donné pour le 31 mars 2019, en prenant en compte le préavis contractuel d'une durée de trois mois ainsi que la période de protection découlant de l'incapacité de travail de l'appelante. Il est encore indiqué que, dans sa lettre recommandée du 27 décembre 2018 faisant opposition au congé, l'appelante a offert ses services à partir de la fin de son incapacité médicale attestée par certificat du 21 décembre 2018, à savoir dès le 1er janvier 2019. Aucun motif de congé ne figure dans le jugement querellé et la thèse avancée dans la réponse à l'appel n'est pas confirmée par les faits retenus. L'intimé échoue dès lors à apporter la preuve d'un motif justifié de congé.

- 30 - Partant, la résiliation doit être considérée comme un congé- représailles contraire à l'art. 10 LEg. L'appelante réclame à ce titre une indemnité correspondant à six mois de salaire, soit 35'280 fr. net, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2019. Compte tenu de la durée des rapports de travail, à savoir un peu moins de six ans, et des effets économiques du licenciement – l'appelante a retrouvé rapidement du travail, soit même avant l'échéance ordinaire du congé –, il convient de fixer l'indemnité à deux mois de salaire. Il a été constaté en fait que l'appelante était rémunérée à hauteur de 70'554 fr. par an, à savoir 5'879 fr. 50 par mois. L'indemnité pour licenciement abusif sera en conséquence arrêtée à un montant arrondi de 11'800 francs. Conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les intérêts à 5% l'an (cf. art. 104 al. 1 CO) courent dès le 1er mars 2019, les rapports de travail ayant pris fin le 28 février 2019.

## **E. 7**

Dans un dernier grief, l'appelante invoque la violation de l'art. 97 CO en ce sens que les premiers juges auraient refusé à tort de lui accorder le paiement de son indemnité pour la voiture relative aux mois de juillet à décembre 2018 – soit durant sa période d'incapacité de travail –, à savoir 3'840 fr. (640 fr. x 6 mois). Se référant à Wyler/Heinzer (op. cit., p. 397), elle soutient que lorsque la violation de la protection de la personnalité entraîne une incapacité de gain, l'employeur ne pourrait pas supprimer des prestations contractuellement

dues. L'opinion de ces auteurs ne porte cependant que sur la réparation du dommage subi par le travailleur atteint dans sa personnalité. Or, dans le cas présent, l'appelante ne démontre pas avoir subi un dommage du fait de l'absence de versement dudit forfait. En effet, une telle indemnisation vise à compenser les frais d'utilisation

- 31 - professionnelle du véhicule privé de l'employé (Danthe, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 6 ss ad art. 327b CO). Toutefois, l'appelante ne démontre pas avoir utilisé son véhicule privé pour des motifs professionnels durant la période considérée. Le grief doit dès lors être rejeté et le jugement confirmé sur ce point.

### **E. 8.1**

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante un montant net de 5'900 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2019.

### **E. 8.2.1**

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

### **E. 8.2.2**

L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante. A teneur de l'al. 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties (TF 5D\_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.2 ; TF 4A 226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2, publié in RSPC 2014 p. 19). L'art. 107 CPC permet toutefois au juge de s'écarter de ces règles de répartition et de répartir les frais selon sa libre appréciation lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal. Il en va par exemple ainsi lorsque le travailleur obtient gain de cause sur le principe du caractère injustifié du licenciement immédiat, mais non sur le montant de ses conclusions pécuniaires en découlant (TF 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 4.1).

- 32 -

### **E. 8.2.3**

En l'occurrence, il n'y a pas lieu de revenir sur la décision des premiers juges de rendre le jugement sans frais judiciaires de première instance, la présente cause étant dispensée des frais judiciaires conformément à l'art. 114 let. a et c CPC. Elle est en revanche sujette aux dépens. L'appelante succombe sur ses conclusions relatives à l'indemnité pour harcèlement sexuel et au paiement des frais contractuels pour son véhicule. Elle obtient en revanche gain de cause sur le principe de l'indemnité pour congé-représailles au sens de l'art. 10 LEg, mais perd sur la question de la quotité de cette indemnité. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans la fixation des indemnités fondées sur les art. 5 et 10 LEg, ces deux prétentions entrant dans le champ d'application de l'art. 107 al. 1 lit. a CPC. Il se justifie dès lors de s'écarter des principes généraux de répartition en fonction du montant des conclusions prises par rapport au montant obtenu. Il apparaît ainsi équitable de faire supporter les frais à raison de deux tiers à la charge de l'appelante et d'un tiers à la charge de l'intimée. La charge des dépens a été évaluée en première instance à 10'000 fr. sur la base de l'art. 5 TDC (Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6), qui

prévoit, pour une valeur litigieuse entre 30'001 et 100'000 fr., une fourchette oscillant entre 2'000 et 10'000 fr., sous réserve des causes qui ont nécessité un travail extraordinaire, notamment lorsque les moyens de preuve ont été longs et difficiles à réunir ou à coordonner, que le dossier a pris une ampleur considérable ou que les questions de fait ou de droit ont été particulièrement compliquées (art. 20 TDC). Les premiers juges ont estimé que l'ampleur de l'instruction – à savoir trois audiences sans la conciliation, les allégations informées et l'audition de nombreux témoins – justifiait d'allouer le maximum de 10'000 fr. prévu par l'art. 5 TDC. L'appelante conteste le montant retenu à titre de dépens.

- 33 - Il faut concéder que l'appréciation de l'autorité précédente est difficilement compréhensible dans le cadre d'un litige de droit du travail portant sur une question de harcèlement sexuel et de congé abusif, qui présuppose par lui-même l'audition de nombreux témoins. Par ailleurs, le reproche formulé à l'égard des « allégations informées » n'est pas non plus justifié dans la mesure où les prétentions relevaient de la procédure simplifiée, laquelle se veut peu formaliste et permet aux parties de présenter les faits et de proposer leurs moyens de preuve par oral à l'audience. Les litiges en matière de LEg relèvent du procès civil social qui nécessite une protection particulière de la partie faible, afin de favoriser l'application judiciaire du droit individuel à l'égalité entre les sexes dans les rapports de travail (Message relatif au code de procédure civile suisse [CPC] du 28 juin 2006, FF 2006 6841, spéc. pp. 6954-6955). En outre, l'application de la maxime inquisitoire sociale, qui permet au juge de retenir des faits qui n'ont pas été allégués mais qui ressortent de l'instruction, ne supposait pas que le juge doive vérifier la stricte allégation des faits par les parties. Enfin, si trois audiences ont certes été tenues, elles n'ont duré au total qu'environ 7.5 heures (sans la conciliation), ce qui n'apparaît pas excessif pour un procès civil de droit du travail réunissant plusieurs conclusions. Si l'on ajoute le temps nécessaire à la préparation de ces audiences et la rédaction des écritures, un montant de 6'500 fr. apparaît justifié. Ainsi, compte tenu de la clé de répartition définie ci-dessus et après compensation, l'appelante versera à l'intimée la somme de 2'300 fr. à titre de dépens de première instance.

### **E. 8.3**

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance conformément à l'art. 114 let. a et c CPC. La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 3'000 fr. pour chaque partie (art. 7 TDC), de sorte que compte tenu de la clé de répartition définie ci-dessus (cf. supra consid. 8.2.3) et après compensation, l'appelante versera à l'intimée la somme de 1'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

- 34 -

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