

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 18 mars 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
M. de Montvallon, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante
Greffière : Mme Neurohr

* * * * *

Art. 5 par. 5 CL ; art. 9 Annexe I ALCP

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____, à Q***, contre le jugement rendu le 19 novembre 2024 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **B.**_____, à J*** (France), la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 novembre 2024, motivé le 21 janvier 2025, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 16 décembre 2021 par A._____ contre B._____, dans la mesure où elle était recevable (I), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 4'785 fr., étaient mis à la charge d'A._____ (II), a dit qu'A._____ devait verser à B._____ la somme de 9'000 fr. à titre de dépens (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, saisis d'une demande en paiement d'A._____ dirigée contre son ex-employeur, B._____, fondée sur son détachement en Suisse, les premiers juges ont retenu que la CL (Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ; RS 0.275.12) était applicable dès lors que le domicile d'A._____ était en France, tout comme le siège de son employeur. La question se posait dès lors de savoir si l'employée avait habituellement travaillé en Suisse. Les premiers juges ont retenu que le site de la filiale suisse du groupe BC._____, à S***, ne constituait pas un lieu habituel de travail au sens de la CL en supposant que l'employée n'y passait que 50 % de son temps de travail. Dès lors, la demande était irrecevable. Les premiers juges ont relevé que, même si elle avait été déclarée recevable, la demande aurait dans tous les cas dû être rejetée, l'employée n'ayant pas réussi à démontrer qu'il y avait une différence entre le salaire qu'elle avait perçu et le salaire qu'elle aurait perçu si son revenu avait été contrôlé lors de l'octroi de l'autorisation de travailler, d'une part, ni quel aurait été le salaire acceptable, d'autre part.

B. Par acte du 19 février 2025, A._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais judiciaires et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que B._____ (ci-après : l'intimée) soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de

81'982 EUR avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020, subsidiairement à ce qu'elle soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 88'131 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020, et plus subsidiairement encore à ce que le jugement soit annulé et la cause renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A l'appui de son appel, elle a produit un bordereau de 30 pièces, contenant le jugement entrepris.

Dans sa réponse du 17 avril 2025, l'intimée a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, au rejet de l'appel.

Dans des déterminations des 13 et 23 mai 2025, les parties ont confirmé leurs conclusions.

Par courrier du 21 juillet 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. **a)** L'appelante est une ressortissante française, domiciliée en France, qui a été employée en qualité de responsable des ressources humaines (*HR Manager*) par l'intimée, du 13 février 2017 jusqu'à la résiliation de son contrat de travail par courrier du 4 décembre 2020.

b) L'intimée est une société par actions simplifiée dont le siège est à J*** en France qui développe et commercialise notamment des encres destinées aux marchés de l'alimentation, des soins personnels et des produits pharmaceutiques. Elle fait partie du groupe BC._____ dont la société-mère est aux U***.

c) La société C._____ SA, dont la raison sociale est devenue D._____ SA depuis son rachat survenu au mois de juillet 2020, est la filiale suisse du groupe BC._____ ayant son siège à S***.

d) La rémunération des employés de l'intimée est fixée par des tabelles établies par le groupe BC._____. Il en ressort notamment que le salaire d'un *manager QEHS* (responsable qualité, environnement, hygiène et sécurité) s'élève au minimum à 95'900 fr. et au maximum à 124'500 fr. pour un employé de la filiale suisse ainsi qu'au minimum à 46'100 EUR et au maximum à 59'900 EUR pour un employé en France.

2. a) Les parties ont signé le 23 janvier 2017 un contrat de travail, établi tant en français qu'en anglais, dont il ressort notamment ce qui suit :

« [...]

Article 1 - Objet du contrat

L'Employeur engage la Salariée en qualité de Responsable RH, à compter du 13 février 2017, aux termes du présent Contrat de travail pour une durée indéterminée.

A ce titre, la Salariée bénéficie d'un statut Cadre, coefficient 550 de la convention collective applicable [...].

Cette information est purement indicative et ne peut être interprétée comme incorporant les dispositions de la Convention Collective au présent Contrat de travail.

[...]

Article 3 - Rémunération

En contrepartie de ses fonctions, la Salariée percevra une rémunération annuelle forfaitaire de 85.000 € bruts (quatre-vingt-cinq mille euros) qui lui sera versée en 12 mensualités, soit un salaire mensuel brut fixe de 7 083,33 € bruts.

[...]

Article 5 - Lieu de travail et Mobilité géographique

La Salariée exercera ses fonctions au siège social de l'Employeur, actuellement situé [...] J***. La Salariée se rendra si nécessaire à S***, en Suisse, afin d'apporter son soutien RH à la société C._____.

[...]

Article 14 - Divers

[...]

Le présent Contrat est soumis à la loi française et doit être interprété selon la loi française.

En cas de divergence d'interprétation entre les versions françaises et anglaises du présent Contrat, seule la version française prévaudra.

[...] ».

b) Par lettre recommandée datée du 4 décembre 2020, l'intimée a résilié le contrat de travail précité pour insuffisance professionnelle, avec un préavis de trois mois commençant à courir à compter de la date de la première présentation de ladite lettre.

3. a) Les parties admettent que l'appelante a travaillé tant en Suisse qu'en France mais ne s'accordent pas sur le taux de travail effectué en Suisse ni sur la fréquence de ses déplacements. Pour effectuer ses tâches en Suisse, l'appelante a signé un contrat de bail à loyer dans le canton de Vaud avec effet au 2 octobre 2017.

b) Les parties ont échangé différents courriels avant la signature du contrat de travail dont quelques extraits sont reproduits ci-dessous en traduction libre :

- 12 janvier 2017, appelante à l'intimée (O._____, directeur des ressources humaines) : « [...] J'ai une question : est-ce que vous avez déjà une idée sur la manière dont K._____ et N._____ aimeraient que je partage mon temps au début ? » ; intimée à l'appelante : « [...] K._____ et N._____ sont satisfaits de la répartition 50/50 de votre temps entre la France et la Suisse. Vous devriez trouver les choses plus organisées en France car M._____ s'y trouve. Vous devriez prévoir une répartition égale entre les deux. [...] » ;

- 13 janvier 2017, appelante à l'intimée : « [...] sur la répartition, je voulais juste anticiper l'organisation lorsque N._____ et K._____ auront une idée : est-ce que c'est 1 semaine ici 1 semaine là-bas, ou 1,5 semaine, ou 2 semaines d'affilée - ou peut-être 2 jours ici et les 3 jours ici la semaine suivante (alors que 3 jours là-bas et ensuite 2 jours là-bas). Mais je suppose que cela dépend des sujets dont N._____ et K._____ ont

besoin que je m'occupe en priorité ; et la fréquence pourrait également s'adapter à l'importance du besoin. De la simple curiosité ! [...] » ;

- 16 janvier 2017, intimée (O._____, directeur des ressources humaines) à l'appelante : « [...] Je vous suggère de passer une semaine complète sur place lorsque vous vous rendez en Suisse. Les semaines où vous voyagerez seront dictées par la quantité de travail sur chaque site, ce qui est difficile à prévoir. Au début, pendant les trois premiers mois, vous devriez prévoir de passer deux semaines de suite à S***. Cela vous permettra de juger de la charge de travail. [...] Après les trois premiers mois, nous pourrions discuter d'un plan optimal pour la suite. [...] » ; appelante à l'intimée : « [...] c'est exactement ce que je voulais savoir (2 semaines consécutives comme fréquence au moins pendant les 3 premiers mois). [...] » ;

- 25 janvier 2017, appelante à l'intimée (O._____, directeur des ressources humaines, et M._____, manager des ressources humaines), au sujet de son contrat de travail : « [...] Comme je l'ai mentionné ce matin au téléphone à M._____, je suggère de peut-être changer le titre de « HR manager » afin de marquer la différence puisqu'il s'agit déjà du titre de M._____. Peut-être que l'ajout du mot senior pourrait aider à refléter le positionnement ? Je vous remercie de m'indiquer ce qui correspond le mieux à la manière de faire de BC._____. [...] » ; de l'intimée (O._____, directeur des ressources humaines) à l'appelante : « J'avais l'intention d'en discuter avec vous lorsque vous commencerez, mais la raison pour laquelle votre titre doit rester RH manager est que je pense que vous voudrez changer le titre de M._____ en RH généraliste. Je veux vous donner le temps de travailler avec elle pour décider si c'est ce que vous pensez être le mieux. Je n'ai pas encore eu de conversation avec M._____ à ce sujet. Nous pouvons en parler davantage si vous le souhaitez ou nous pouvons attendre que vous le fassiez. Le Senior Manager est G._____ et c'est parce qu'elle soutient 5 directeurs généraux et les cadres du groupe. Tous les autres à votre niveau sont des HR Managers. J'espère que cela vous aidera. [...] ».

c) Avant de se rendre dans les locaux de C._____ SA à S***, l'appelante a demandé à l'intimée si elle avait effectué les démarches nécessaires pour qu'elle soit autorisée à travailler en Suisse, notamment par courriel du 29 juin 2017 dans lequel elle a demandé à l'intimée de s'assurer que son séjour avait été déclaré en Suisse et qu'elle ne risquait rien d'un point de vue légal.

Par courriel du 29 juin 2017, l'appelante a écrit au directeur des ressources humaines, O._____, ce qui suit (traduction libre) :

« O._____,
F._____ et S._____ m'ont alertée alors que je suis à la recherche d'un appartement : il semblerait que ma présence sans permis m'empêche non seulement d'obtenir un appartement (même payé par la société) mais en plus, cela pourrait faire payer des taxes à la société. Pourriez-vous vous assurer que tout est en ordre, que tout a été déclaré et que ni moi ni la société ne risquons quoi que ce soit ? ». ».

Par courriel du 20 septembre 2017, l'appelante a écrit au directeur des ressources humaines, O._____, notamment ce qui suit (traduction libre) :

« D'après la personne chargée de l'administration à S***, S._____, il semble que seul le permis B convienne à ma situation. [...] Y'a-t-il une aide interne dont je pourrais bénéficier ? [...] Ps : c'est plutôt urgent... ». ».

L'intimée a demandé, le même jour, à l'appelante si elle avait « besoin d'aide pour l'obtention du visa ? » (traduction libre).

L'appelante a, le 29 septembre 2017, écrit à l'intimée notamment ce qui suit (traduction libre) :

« [...] Le loyer est de 1300 CHF par mois + 70 CHF qui seront remboursés à la fin de la location. K._____ avait raison sur cette histoire de visa - cela semble beaucoup plus facile que prévu ! M'autorisez-vous s'il vous plaît à obtenir cet appartement ? Ce serait un vrai bonus du confort pour moi ! [...] ». ».

d) W._____, *General Manager* de la société D._____ SA, a établi le 25 juin 2021, à la requête de l'appelante, une attestation de travail

selon laquelle elle a été détachée à 50 % de son temps sur l'activité de C._____ SA à S*** du 13 février 2017 au 30 septembre 2020 en tant que *HR Manager*. Entendu en qualité de témoin, W._____ a indiqué avoir vérifié les dates figurant dans cette attestation. Il a précisé, concernant le pourcentage d'activité de 50 % pour la filiale suisse qu'il s'agissait d'un maximum, que cela pouvait varier en fonction des périodes et des activités.

e) P._____ a attesté par écrit le 7 février 2023 ce qui suit :

« Lorsque j'étais Controller au sein de B._____ à J***, du 17 avril 2017 au 14 janvier 2019, je faisais partie du Comité de Direction aux côtés de ma collègue A._____ qui y siégeait en sa qualité de DRH. Par ailleurs, son activité se répartissait également entre la Suisse et la France à raison de périodes de 15 jours (15 jours en France puis 15 jours en Suisse). Mon bureau étant situé à côté du sien et covoiturant quotidiennement avec les autres collègues du Comité de Direction pour les déjeuners à la cantine commune d'entreprise, il était facile de me souvenir de cette fréquence. »

f) Entendue en qualité de témoin, I._____ a déclaré qu'elle avait toujours travaillé à S*** pour l'intimée. Elle a indiqué qu'elle voyait l'appelante régulièrement à S***, celle-ci étant présente sur site tous les mois de manière régulière. Elle a ajouté ne pas pouvoir confirmer les dates auxquelles l'appelante restait en Suisse. Elle avait le souvenir qu'elle partageait son temps de travail entre la France et la Suisse, selon une répartition deux semaines – deux semaines.

Le témoin S._____ a indiqué que l'appelante travaillait « plus ou moins » deux semaines par mois en Suisse, « dans ses eaux là », comme son travail était organisé selon ses besoins ou ceux de l'entreprise. Elle a déclaré ne pas pouvoir confirmer si l'appelante était présente deux semaines en France puis deux semaines en Suisse en alternance.

Entendu en qualité de témoin, L._____, *HS Manager*, a indiqué que l'appelante s'occupait de l'aspect des ressources humaines autant pour la Suisse que pour la France, sans pouvoir dire si elle travaillait plus pour l'un que pour l'autre. Il a exposé avoir en tête que la hiérarchie avait présenté qu'elle travaillait à 50-50. Cela se faisait en fonction des besoins. Aussi, durant plusieurs semaines consécutives, il avait le souvenir que

l'appelante avait travaillé plus en Suisse qu'en France, sans pouvoir dire à quelle période précise.

4. a) Dès son engagement le 23 janvier 2017, l'appelante figurait dans la liste du comité de direction (« CODIR ») de l'intimée.

b)

ab) V. _____ a été engagée par C. _____ SA dès le 1^{er} janvier 2014 en tant que *Regulatory Compliance Manager* pour un salaire annuel brut de 100'000 fr., selon un contrat de travail conclu le 29 novembre 2013. Elle a ensuite été promue en qualité de Directrice Qualité et Affaires réglementaires selon les documents suivants :

« [...]

S***, 15th December 2016

Promotion

Dear V. _____

As discussed, we would like to offer you the position of Director, Quality and Regulatory as of 1st January 2017 reporting directly to me like today.

In this role, you will continue to manage QA, EHS and Regulatory like today but in a Director position and will take over the responsibility of the QC department and have [...] QC Manager, reporting directly to you.

For this position, the following conditions will apply:

- Annual Gross Salary CHF 133'000
- MIP at 20%. A separate document will be given to you.

Work conditions in accordance with the company regulations at C. _____, Switzerland in line with your initial contract, including pension plan, social benefits and all the other components will stay the same.

We believe this is an excellent opportunity to enhance your career and are convinced that you are the correct person for this role. Thank you for accepting the challenge and we wish you much personal and business success in the new position.

If you have any questions or require further information, please address it directly to myself.

Yours faithfully,

[...] ».

BC. _____

EMPLOYEE CHANGE NOTICE FORM – Demographic/Job Changes

Effective Date of Change: 01 January 2017
Reason: Promotion due to fantastic behaviour

Name	Employee ID	Address	Hire Date
A. _____	[...]	[...]	01/06/2014

Job/Position Information - Current

Position Title: Quality Assurance/EH&S Manager	Division: Switzerland Inks
Department: Quality Assurance	Location: S*** Office
Department #: [...]	Direct Supervisor: K. _____
Employee Class: Regular, Full-Time	Comp Rate: 129,535 CHF Frequency: Annual
Employee Status: Active	Grade: _____ Midpoint: _____
Last Increase Date: 1/1/2016	Compa Ratio: _____

Changes - Personal Information - Complete only those data fields that are changing

Name	Address
Phone	Email

Changes - Job/Position Information - Complete only those data fields that are changing

Position Title: Director, Quality and Product Safety <i>Regulatory</i> 	Division: _____
Department: _____	Location: _____
Department #: _____	Direct Supervisor: _____
Employee Class: _____	Increase %: _____
Employee Status: _____	Compensation Rate: CHF 133'000 Frequency: _____

Additional Information

Change of role from QA, EHS and Regulatory Manager to Director + the responsibility of QC
Salary change of about +2% and MIP

Approval (Return to Human Resources Department)

L'intimée a annoncé dite promotion par communication interne signée par K. _____, *General Manager*, selon les termes suivants :

« J'ai le plaisir de vous annoncer la promotion de V. _____ comme Directrice Qualité et Affaires réglementaires dès le 1^{er} janvier 2017. Dans son nouveau rôle, V. _____ continuera à gérer le département Assurance Qualité, Hygiène-Santé-Sécurité et Affaires réglementaires comme aujourd'hui, mais en tant que Directrice. Elle prendra, en plus, la responsabilité du département Contrôle qualité [...].

I am pleased to announce the promotion of V. _____ as Director Quality and Regulatory as of 1st January 2017. [...] ».

V._____ faisait également partie du « CODIR ».

bb) En 2019, l'intimée a établi un projet de certificat de travail en faveur de V._____ dont il ressort notamment ce qui suit :

« We certify hereby that Mrs V._____, born on [...], has been working for our company since January 1st, 2014, in Quality, EHS & Regulatory Department.

Mrs V._____ has held the following positions :

- Regulatory Compliance Manager (From January 1st to December 31st, 2014)
- EHS & Regulatory Compliance Manager (From January 1st to July 31st, 2015)
- Quality Assurance & EHS Manager including Regulatory (From August 1st, 2015 to December 31st, 2016)

Mrs V._____ is now Quality & Regulatory Director, including EHS, since January 1st, 2017 and Member of the Executive Committee since XXXXX.

[...] ».

5. a) La procédure de conciliation introduite le 3 août 2021 n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été délivrée à l'appelante le 27 septembre 2021.

b) Par demande du 16 décembre 2021, l'appelante a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, principalement à ce que l'intimée soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 81'982 EUR avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020, et subsidiairement à ce qu'elle soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 88'131 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020.

c) Par décision sur incident du 29 juillet 2022, le président du tribunal a rejeté la requête en limitation de la procédure à l'examen de la compétence du tribunal.

d) Dans sa réponse du 18 novembre 2022, l'intimée a conclu, avec suite de frais judiciaires et dépens, principalement à ce que la demande en paiement du 16 décembre 2021 soit déclarée irrecevable, faute de compétence à raison du lieu du tribunal de première instance, et subsidiairement au rejet des conclusions prises par l'appelante.

e) Dans sa réplique du 8 février 2023, l'appelante a confirmé ses conclusions et a conclu au rejet des conclusions de la réponse.

Dans sa duplique du 28 avril 2023, l'intimée a persisté dans ses conclusions.

L'appelante s'est encore déterminée le 6 juin 2023.

f) Une audience de premières plaidoiries s'est tenue le 17 août 2023 en présence des conseils respectifs des parties, ces dernières ayant été dispensées de comparaître. Le jour même, le président a rendu une ordonnance de preuves.

g) Les déclarations du témoin O. _____ ont été recueillies par voie de commission rogatoire avec les U*** le 11 mars 2024, dont il ressort notamment ce qui suit (traduction libre) :

« [...] 3. Mme V. _____ était-elle hiérarchiquement supérieure à Mme A. _____ ?
Réponse : Oui
4. Dans l'affirmative, de combien d'échelons ?
Réponse : Deux échelons.
[...] ».

h) Par décision sur incident du 14 juin 2024, le président du tribunal a rejeté la requête de l'appelante tendant à retrancher du dossier la commission rogatoire de O. _____.

i) Par courrier du 3 octobre 2024, l'intimée a déposé une requête de *nova*. L'appelante s'est déterminée par écriture du 8 octobre 2024.

j) L'audience de plaidoiries finales et de jugement s'est tenue le 12 novembre 2024 en présence de l'appelante personnellement, de son conseil, de N. _____, directrice générale pour l'intimée, assistée du conseil de cette dernière. Les témoins et les parties ont été entendus à cette occasion.

k) Le dispositif du jugement a été rendu le 19 novembre 2024. Par courrier du 21 novembre 2024, l'appelante en a demandé la motivation.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC).

1.2 Formé en temps utile et dans les formes prescrites par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. Il en va de même des pièces produites avec l'appel, dès lors qu'il s'agit de pièces de forme et de pièces figurant déjà au dossier de première instance parfois sous une autre numérotation.

La réponse, déposée en temps utile, est également recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2).

3.

3.1 L'appelante, ne faisant valoir aucun grief de constatation inexacte des faits, conteste d'abord que sa demande soit irrecevable pour cause d'incompétence des tribunaux suisses. Elle soutient qu'elle revêt la qualité de travailleur détaché en Suisse et que par conséquent l'art. 115 al. 3 LDIP (loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé ; RS 291) fonde une compétence des juridictions suisses pour statuer sur ses prétentions. Subsidiairement, elle invoque que le site de S*** constituait son lieu habituel de travail, de sorte que l'art. 19 par. 2 CL s'applique. L'intimée conteste ces développements, d'une part au motif que l'activité de l'appelante pour la filiale suisse ne faisait pas l'objet d'une limitation de durée, de sorte qu'elle ne pouvait être considérée comme un travailleur détaché, et d'autre part au motif que l'appelante ne démontre pas une occupation de 50 % en Suisse.

3.2 Aux termes de l'art. 1 let. b LDét (loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail ; RS 823.20), la LDét règle les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger dans le but de travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur.

La notion de durée limitée n'est pas définie par la loi, mais correspond au maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat de provenance (Wyler et al., Droit du travail, Berne, 2025, 5^e éd., p. 1250 et les réf. citées en n° 6238), à savoir que le détachement ne doit pas excéder la durée d'admissibilité du régime de sécurité sociale, fixée à 24 mois (art. 12 Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (RS 0.831.109.268.1). Relevons à ce sujet que ce Règlement prévoit à son art. 13 qu'en cas d'activités dans deux ou plusieurs Etats membres, le salarié est soumis à la législation de sécurité sociale de l'Etat membre de résidence s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet Etat membre ou, s'il n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'Etat membre de résidence, à la législation de l'Etat membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.

Pour garantir au travailleur un accès effectif aux tribunaux, les tribunaux suisses du lieu dans lequel un travailleur en provenance de l'étranger est détaché afin d'accomplir une certaine prestation sont compétents pour connaître des actions relatives aux conditions de travail et de salaire devant s'appliquer à cette prestation (art. 115 al. 3 LDIP ; Guillaume, Commentaire romande Loi sur le droit international privé - Convention de Lugano (ci-après : CR LDIP/CL), Bâle, 2025, 2^e éd., n° 24 ad art. 115 LDIP). Ce for n'est disponible que pour faire valoir les droits qui sont reconnus au travailleur en raison de son détachement (Guillaume, CR LDIP/CL, n° 24 ad art. 115 LDIP ; Kren Kostkiewicz, Zürcher Kommentar zum Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht (ci-après : ZK IPRG),

Zürich, 2018, 3^e éd., n° 14 ad art. 115 LDIP). Il en résulte que, pour les actions relatives aux conditions de travail et de rémunération applicables à la prestation de travail, les tribunaux suisses du lieu où le travailleur a été détaché depuis l'étranger pour une durée limitée et uniquement afin d'y exécuter ne serait-ce qu'une partie de son travail sont également compétents (Kren Kostkiewicz, ZK IPRG, n° 13 ad art. 115 LDIP). Ce for prévaut sur les règles de compétence de la Convention de Lugano (Guillaume, CR LDIP/CL, n° 24 ad art. 115 LDIP ; Kren Kostkiewicz, ZK IPRG, n° 19 ad art. 115 LDIP).

S'agissant des fors découlant de la CL, outre le for du domicile de l'employeur et du lieu habituel de travail (art. 19 CL), l'art. 5 par. 5 CL permet au travailleur d'agir au lieu de la succursale, de l'agence ou de tout autre établissement de l'employeur si sa prétention est en lien avec l'exploitation de cet établissement (Florence Guillaume, Le contrat de travail international : règles de droit international privé et plateformes numériques, in : Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal (éd.). Les aspects internationaux du droit du travail, Genève/Zurich/Bâle, 2019, p. 204 ; Guillaume, CR LDIP/CL, n° 209 ad art. 5 CL et n° 28 ad art. 19 CL ; Acocella, Kommentar, Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverfahrensrecht (LugÜ), Zurich/St-Gall, 2023, 2^e éd., n° 16 ad art. 18 CL ; sur le for supplémentaire de la succursale en droit du travail, comp. aussi ATF 144 V 313 consid. 6.3, qui se réfère, en matière internationale, à l'art. 5 par. 5 CL ; comp. en procédure civile suisse, ATF 129 III 31).

3.3 En l'occurrence, il n'est pas contesté que l'appelante est restée soumise au régime de sécurité sociale français. Il ressort par ailleurs du contrat de travail, conclu pour une durée indéterminée, que l'appelante devrait se rendre si nécessaire à S*** pour apporter son soutien à la société C._____ SA. Les premiers juges ont relevé que l'appelante alléguait avoir exercé son activité à raison de deux semaines par mois à J*** et deux semaines par mois à S***, du 13 février 2017 au 16 mars 2020, ainsi que tout le mois de septembre 2020.

Si l'on tenait compte du fait que le temps de travail effectivement accompli en Suisse correspond à la moitié de la durée des relations contractuelles (qui ont couru du 13 février 2017 au 30 septembre 2020, soit 43,5 mois divisé par 2), la LDét serait applicable dès lors que le seuil de détachement de 24 mois ne serait pas atteint. En revanche, si l'on tenait compte de la période de début et de fin de l'activité professionnelle de l'appelante, le seuil des 24 mois serait dépassé et la LDét ne serait pas applicable. La question de l'application de l'art. 115 al. 3 LDIP dans le cas d'espèce peut cependant rester indécise, dans la mesure où un for en Suisse existe nécessairement sur la base de l'art. 5 par. 5 CL.

En effet, la compétence des juridictions suisses est quoi qu'il en soit donnée sur la base de l'art. 5 par. 5 CL, puisque la prétention litigieuse – à savoir le supplément de salaire pour son activité en Suisse – est fondée sur l'activité déployée par l'appelante au sein de la filiale suisse du groupe, sise à S***.

Il est dès lors également sans pertinence d'examiner si l'appelante disposait d'un lieu habituel de travail en Suisse au sens de l'art. 19 CL.

Partant, le jugement querellé doit être réformé en ce sens que la demande déposée par l'appelante est recevable.

4.

4.1 L'appelante prétend avoir droit à la différence entre le salaire qu'elle a perçu et celui qu'elle aurait dû percevoir selon les seuils de rémunération appliqués par l'intimée.

Elle soutient plus particulièrement que son poste et son salaire peuvent être comparés au poste occupé par V._____ en qualité de responsable QEHS jusqu'à sa promotion en 2019. Elle précise que V._____ a été promue une première fois en janvier 2017, son salaire passant alors de 129'535 fr. à 140'500 fr., et qu'elle a alors intégré la direction, de sorte

que leurs fonctions et salaires peuvent faire l'objet d'une comparaison. Elle ajoute que V._____ a été une nouvelle fois promue en 2019, son salaire augmentant alors à 154'494 fr., et que depuis lors leurs postes n'étaient plus comparables. L'appelante précise qu'il n'y a pas lieu de comparer les salaires avant la première promotion de V._____ en 2017 ; avant cela, toutes deux ne faisaient pas partie du comité de direction, étant précisé que l'appelante était la première et seule employée des ressources humaines à avoir été membre du comité, ce qui démontrerait selon elle l'importance de ses responsabilités. Elle soutient encore que la différence entre son poste de *manager* et celui de directrice de V._____ n'est que formelle et ne permet pas de considérer que les postes ne sont pas équivalents. L'appelante relève que les salaires des membres du comité de direction de la filiale suisse étaient plus élevés de 50 % à 100 % par rapport à ceux des membres du comité de direction de la filiale française. En appliquant une règle de trois, son salaire annuel brut aurait dû s'élever à 150'469 fr. en prenant comme point de comparaison le salaire moyen des directeurs de la filiale suisse, soit un salaire plus élevé que le revenu de 140'500 fr. de V._____. Elle ajoute encore que son salaire français correspond à celui d'une assistance/secrétaire de direction dans la filiale suisse, comme celui perçu par Madame [...] qui était toutefois sous ses ordres, ce qui démontre que sa rémunération était sous-évaluée.

L'intimée considère pour sa part que la comparaison des postes de l'appelante et de V._____ ne saurait avoir lieu, dès lors que la première a été engagée en qualité de responsable RH (*HR Manager*), sans jamais avoir été promue, que ses fonctions se limitaient à des fonctions usuelles de ressources humaines, tandis que la seconde, engagée en tant que *Regulatory Compliance Manager*, a été promue *Director, Quality and Regulatory* à compter du 1^{er} janvier 2017. Le titre de directeur était en outre deux échelons au-dessus de celui de responsable, étant encore précisé que O._____, le supérieur de l'appelante, avait le titre de directeur. La participation de l'appelante au CODIR ne permettrait pas non plus de faire le parallèle avec V._____. L'intimée souligne à cet égard que l'appelante n'a pas allégué ni démontré qu'elle disposait de pouvoir sur la direction opérationnelle de la société. L'intimée relève enfin que les tabelles ne

couvrent pas les fonctions de ressources humaines et que, dans l'hypothèse où le poste de l'appelante serait assimilé à celui d'un *manager* QEHS pour lequel une rémunération minimale brute de 95'900 fr. est prévue, il en ressortirait une différence de traitement négligeable avec le salaire de l'appelante. Il en irait de même en prenant en considération le salaire effectif de 100'000 fr. que percevait V. _____ en tant que *manager* QEHS avant sa promotion en 2017.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 2 al. 1 let. a LDét, les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220) notamment dans le domaine de la rémunération minimale, y compris les suppléments. Selon l'al. 4 de cette disposition, les conditions minimales de travail et de salaire doivent être respectées pendant toute la durée de la mission.

Selon l'art. 1 Odét (ordonnance du 21 mai 2003 sur les travailleurs détachés en Suisse ; RS 823.201), par rémunération minimale au sens de l'art. 2 al. 1 let. a LDét, on entend les dispositions d'une convention collective de travail déclarée de force obligatoire, d'un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a (CO), d'une loi ou d'une ordonnance du Conseil fédéral qui portent notamment sur le salaire minimum. Comme cela résulte de l'ordonnance, la LDét fait référence aux conventions collectives déclarées de force obligatoire ou aux contrats-types de travail (Wyler et al., *op. cit.*, p. 1261 s.).

Les infractions aux dispositions de la LDét sont passibles de sanctions administratives et pénales (art. 9 et 12 LDét).

4.2.2 L'art. 342 al. 2 CO autorise une partie à un contrat de travail à agir civilement afin d'obtenir l'exécution d'une obligation de droit public imposée à son cocontractant par des dispositions fédérales ou cantonales

sur le travail et susceptible d'être l'objet d'un contrat individuel de travail. L'obligation de droit public peut résulter directement d'une norme générale et abstraite, mais elle peut également être fondée sur une décision (ATF 135 III 162 consid. 3.2.1 ; ATF 138 III 750 consid. 2.3). Dans le domaine du droit des étrangers ordinaire, le Tribunal fédéral a appliqué l'art. 342 al. 2 CO en rapport avec l'art. 9 al. 1 de l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE ; RS 823.21 ; en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007), disposition qui soumettait l'autorisation nécessaire pour exercer une activité lucrative, notamment, à la garantie que le travailleur bénéficie des conditions de rémunération usuelles dans la localité et la profession en question. Il a ainsi admis qu'une fois l'autorisation délivrée, l'employeur est tenu, en vertu d'une obligation de droit public, de respecter les conditions qui l'assortissent, en particulier le salaire approuvé par l'autorité administrative ; le travailleur dispose alors d'une prétention qu'il peut exercer devant les juridictions civiles, le juge civil étant lié par les conditions de rémunération fixées dans l'autorisation délivrée pour un emploi donné (ATF 138 III 750 *loc. cit.* ; ATF 129 III 618 consid. 5.1 et 6.1 ; ATF 122 III 10 consid. 4d).

Le Tribunal fédéral a également eu à trancher le cas d'une domestique privée étrangère travaillant à Genève au service d'une diplomate auprès d'une mission permanente (ATF 135 III 162 consid. 3.2.2). La procédure permettant à l'employée de maison de travailler en Suisse n'était pas régie par le droit des étrangers ordinaire, mais impliquait l'octroi par le DFAE (Département fédéral des affaires étrangères) d'une carte de légitimation, valant à la fois titre de séjour et autorisation de travail dans un domaine délimité. Le Tribunal fédéral en a déduit que l'employeuse, en signant la déclaration de garantie, s'était obligée envers les autorités suisses à engager à plein temps la domestique et que celle-ci pouvait se prévaloir de cette obligation de droit public devant le juge civil en vertu de l'art. 342 al. 2 CO (voir encore, pour un cas similaire, ATF 138 III 750 consid. 2).

4.2.3 Lorsque les parties ont soumis leur relation de travail à un droit étranger, l'art. 18 LDIP réserve les dispositions impératives du droit suisse

qui, en raison de leur but particulier, sont applicables quel que soit le droit désigné par la loi ou les parties. A cet égard, les règles impératives du droit du travail suisse font partie de l'ordre public si elles visent à protéger des intérêts fondamentaux étatiques, économiques et sociopolitiques (ATF 136 III 23 consid. 6.6.1 ; ATF 135 III 614 consid. 4.2 ; TF 4A_133/2021 et 4A_135/2021 du 26 octobre 2021 du consid. 6.4.1 ; Guillaume, *Le contrat de travail international*, *op. cit.*, p. 222). En soumettant la délivrance de l'autorisation de travail à l'exigence que l'employeur s'engage à respecter les conditions de rémunération et de travail valables dans le lieu et la profession en cause, la Suisse poursuit un intérêt public lié au maintien de la paix sociale, en préservant les travailleurs suisses d'une sous-enchère salariale induite par la main-d'œuvre étrangère, d'une part, et en protégeant les travailleurs étrangers eux-mêmes, d'autre part (ATF 138 III 750 consid. 2.5). Il se justifie dès lors de ranger l'art. 342 al. 2 CO parmi les dispositions d'application immédiate au sens de l'art. 18 LDIP (ATF 138 III 750 *loc. cit.*).

4.2.4 Pour les travailleurs ressortissants d'Etats membres de l'UE/AELE, l'ALCP (accord conclu le 21 juin 1999 entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes ; RS 0.142.112.681) a notamment pour but d'accorder les mêmes conditions d'emploi et de travail que celles accordées aux nationaux (art. 1 let. d). La libre circulation des personnes, instituée par cet accord, a ainsi créé une nouvelle catégorie de travailleurs étrangers qui peuvent travailler en Suisse sans autorisation. Elle a ainsi supprimé le contrôle préalable des conditions de travail (cf. par exemple art. 6 par. 3 let. b Annexe I ALCP pour les autorisations de séjour des travailleurs salariés). L'ALCP ayant supprimé le contrôle préalable des conditions de travail, l'art. 22 LEI (loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration ; RS 142.20) est donc inapplicable : même si la prise d'emploi en Suisse reste soumise à autorisation, la délivrance de cette dernière n'est pas subordonnée au respect des conditions particulières en matière de conditions de travail (Wyler et al., *op. cit.*, p. 189 ; CACI 1^{er} octobre 2014/527, JdT 2015 III 95, consid. 5d).

Toutefois, sous le titre « Egalité de traitement », l'art. 9 Annexe I ALCP énonce notamment ce qui suit : « (1) Un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante ne peut, sur le territoire de l'autre partie contractante, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux salariés en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. [...] (4) Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autres réglementations collectives portant sur l'accès à l'emploi, l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs salariés non nationaux ressortissants des parties contractantes. »

L'art. 9 par. 1 et 4 Annexe I ALCP est suffisamment précis et clair pour être directement applicable (*self-executing* ; ATF 129 II 249 consid. 3.3). Le TF a laissé cependant ouverte la question de savoir si un employeur privé doit respecter l'interdiction de discriminer (*Drittwirkung* ; effet horizontal d'un droit dans les rapports entre personnes privées ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 5.2 ; TF 4A_230/2018 du 15 janvier 2019 consid. 2.5). La doctrine l'admet de manière majoritaire, voire unanime (voir les réf. citées dans l'arrêt TF 4A_230/2018 *loc. cit.*, notamment : Yvo Hangartner, Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit im Freizügigkeitsabkommen der Schweiz mit der Europäischen Gemeinschaft, AJP 2003, p. 261 ; Tobias Jaag/Magda Zihlmann, Institutionen und Verfahren, in : Thürer et al. (éd.). Bilaterale Verträge I & II Schweiz - EU, 2007, p. 79, n° 28 ; Jean-Fritz Stöckli, Lohnungleichheit für Grenzgänger bei Währungsverschiebungen, in : ARV online 2012 n° 262, n° 60 ; Christa Tobler, Indirekte Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit durch Lohnsenkungen bei schwachem Euro-Kurs, in : Festschrift Jean-Fritz Stöckli, 2014, p. 656 s. ; Philipp Gremper, Frage der Zulässigkeit der Zahlung des Lohnes in Euro, in : Anwaltspraxis 2012, p. 76 ; Vincent Martenet/Véronique Boillet, L'égalité dans les relations entre particuliers et l'Accord sur la libre circulation des personnes, in : Schweizerisches Jahrbuch für Europarecht 2007/2008, p. 334 ; Astrid

Epiney, Das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit im Personenfreizügigkeitsabkommen, in : SJZ 105/2009, p. 32 et note 54 ; Kurt Pärli, Vertragsfreiheit, Gleichbehandlung und Diskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, 2009, n° 958, 982).

4.3

4.3.1 En l'espèce, il convient en premier lieu de relever que, même si les parties ont convenu que leur relation de travail était soumise à la loi française (art. 14 du contrat litigieux), l'art. 18 LDIP réserve les dispositions impératives du droit suisse qui, en raison de leur but particulier, sont applicables quel que soit le droit désigné par la loi ou les parties. Il en va ainsi des règles découlant de la LDét. Ces règles visent cependant à s'assurer que les salaires minimaux découlant d'une CCT ou d'un contrat-type ont été respectés. Or, en l'espèce, l'appelante avait une fonction de cadre et n'était pas soumise à une convention collective de travail ou à un contrat-type imposant un salaire minimum (art. 1 du contrat litigieux). Si la LDét devait s'appliquer, ce qui peut rester indécis dans la présente procédure, la prétention de l'appelante devrait dans tous les cas être rejetée sur cette base, puisqu'aucun salaire minimum n'a été transgressé.

En revanche, s'agissant d'une éventuelle discrimination découlant de l'art. 9 Annexe I ALCP, il convient de considérer, comme le retient la doctrine, que cette disposition peut être invoquée par l'employé face à un employeur privé et permet de prétendre à un supplément de salaire au motif d'une discrimination.

En l'occurrence, il est évident que la discrimination dont se prévaut l'appelante relève de sa nationalité, respectivement de son lieu de domicile en France, ce qui est prohibé par l'art. 9 Annexe I ALCP.

L'appelante considère que son poste avait le même poids que celui occupé par V._____ dans la filiale suisse de janvier 2017 jusqu'à sa promotion en 2019, pour lequel elle percevrait une rémunération de 140'500 francs. Selon elle, toutes deux étaient parties au comité de

direction, ce qui suffirait en soi à considérer que leurs voix avaient la même portée. L'appelante ne prétend cependant pas que tous les membres du comité de direction disposaient du même salaire, de sorte que ce seul élément ne permet pas de considérer que l'appelante aurait été discriminée. Au contraire, il ressort de la pièce 22 produite par l'appelante, intitulée « Extrait des salaires du Comité de direction de la filiale suisse du groupe BC. _____ » que les cinq membres présents sur la liste avaient tous une rémunération différente, allant de 154'494 fr. à 196'563 fr., à savoir des écarts importants.

En revanche, comme le relèvent tant l'appelante que le tribunal dans son jugement (p. 36), les tabelles de salaires de la filiale suisse et de la filiale française montrent une différence importante à poste égal entre la Suisse et la France. Par exemple, pour le poste de *manager* QEHS, le revenu annuel se situe entre 46'100 EUR et 73'700 EUR, soit un salaire moyen de 59'900 EUR, alors que pour la filiale suisse, il se situe entre 95'900 fr. et 153'100 fr. par an, soit un salaire moyen de 124'500 francs. Comme le relève l'appelante, dès lors que son salaire a été fixé à 85'000 EUR, cela démontre qu'elle occupait une fonction supérieure à celle de *manager* QEHS, son salaire était supérieur au maximum prévu par la tablelle française. Or, un *manager* QHES dans la filiale suisse pouvait prétendre à une rémunération entre 95'900 fr. et 153'100 fr. par an.

Cet élément suffit à démontrer une discrimination prohibée par l'art. 9 Annexe I ALCP. Il ressort en effet desdites tabelles que, à poste identique (tel que celui de *manager* QEHS), le salaire suisse est supérieur de près du double au salaire français (93,5 %).

4.3.2 Dès lors que la rémunération de 85'000 EUR que percevait l'appelante était supérieure au salaire maximum d'un *manager* QEHS selon la tablelle française, il est justifié de tenir compte des niveaux de salaire de la tablelle suisse pour ce poste. La tablelle suisse prévoit une rémunération entre 95'900 fr. et 153'100 fr. par an, soit un salaire moyen de 124'500 francs. Le salaire de 140'500 fr. réclamé par l'appelante se situe dans la fourchette haute de la tablelle, au-dessus de la moyenne des salaires, sans

toutefois dépasser le salaire maximum. Dès lors que le salaire français de l'appelante dépassait le niveau maximal de rémunération de la table française, le montant avancé apparaît tout à fait justifié. On doit en conséquence considérer que le salaire suisse de l'appelante se serait au moins élevé à 140'500 fr., selon les niveaux de rémunération établis par le groupe.

Ainsi, il importe peu de déterminer si les fonctions de l'appelante et de V._____ étaient comparables, dès lors que la comparaison entre la table suisse et la table française suffit à établir une différence de salaire importante, permettant de prouver que la rémunération de l'appelante, au niveau suisse, aurait été largement supérieure à celle effectivement perçue et que, partant, elle a été discriminée en raison de sa nationalité et de son domicile en France.

La part du salaire de l'appelante pour son activité en France n'est pas concernée par la présente procédure, n'étant pas visée par l'art. 9 Annexe I ALCP. Seul le salaire portant sur l'activité déployée en Suisse fait l'objet d'une discrimination prohibée par l'art. 9 Annexe I ALCP. Au demeurant, après avoir longuement argumenté sur le fait qu'elle aurait « travaillé plus de la moitié de son temps en Suisse » dans le chapitre relatif à la recevabilité de sa demande (appel, ch. 8 à 57), l'appelante calcule son droit à un complément de salaire en prenant en considération la différence salariale calculée « x 50 % du temps travaillé en Suisse » (appel, p. 13 ch. 85). Vu ce qui précède, on peut retenir que l'appelante ne conteste finalement pas l'appréciation des premiers juges selon laquelle elle a partagé son temps de travail par moitié entre la Suisse et la France. Ainsi, en suivant le propre calcul de l'appelante, la part du salaire annuel pour l'activité déployée en France s'élève à 42'500 EUR, représentant la moitié de 85'000 EUR, tandis que la part du salaire annuel pour l'activité déployée en Suisse s'élève à 70'250 fr., représentant la moitié de 140'500 francs.

En tenant compte d'un taux moyen de conversion du franc suisse en euro de 0,8965 pour la période litigieuse (consultation du site internet <https://fxtop.com>), de mars 2017 à septembre 2020 (le taux de

change est un fait notoire ; ATF 135 III 88), la part du salaire annuel suisse s'élève à 62'979 EUR (70'250 fr. x 0,8965). Le salaire annuel total s'élève en conséquence à 105'479 EUR (62'979 EUR [activité en Suisse] + 42'500 EUR [activité en France]), soit un salaire mensuel de 8'790 EUR. Par rapport au salaire mensuel de l'appelante (7'083,33 EUR), cela représente une différence de 1'706,66 EUR par mois, soit un montant de 74'240 EUR pour la période de 43,5 mois travaillée en Suisse.

Au demeurant, le jugement retient en page 26 que les parties s'accordent sur le fait que la société a payé le montant du loyer de l'appartement suisse de l'appelante, ce qui n'est pas contesté en appel. Aussi, comme le relève à juste titre l'intimée, il y a lieu de tenir compte du fait qu'elle s'est acquittée de ce montant, à hauteur de 1'300 fr. (jugement attaqué, p. 12 et 26) dès le mois d'octobre 2017. Il convient en effet de considérer ce loyer payé comme un élément du salaire, qui doit être soustrait de la différence de salaire dû, à raison de 46'800 fr. (1'300 fr. x 36 mois, d'octobre 2017 à fin septembre 2020), représentant 41'956 EUR (46'800 fr. x 0,8965).

Le supplément de salaire dû par l'intimée à l'appelante s'élève donc à 32'284 EUR (74'240 EUR - 41'956 EUR).

4.3.3 S'agissant de l'autorisation de séjour, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tranché la question de savoir à qui il appartenait d'effectuer les démarches. Elle soutient que cela ne lui incombait pas, ce que l'intimée conteste, et qu'un refus de complément de salaire ne saurait lui être opposé pour ce motif. On observera à titre liminaire que les éléments allégués par l'appelante dans son mémoire, à savoir qu'elle avait tenté d'effectuer les démarches auprès du Service de la population du canton de Vaud et que le directeur juridique du groupe n'avait jamais finalisé les démarches qu'elle avait commencées, ne ressortent pas de l'état de fait du jugement entrepris, lequel n'a fait l'objet d'aucune contestation en appel. Quoi qu'il en soit, la question de l'autorisation de séjour et de la personne à qui incombait les démarches peut rester ouverte, dès lors que la délivrance de celle-ci n'est pas subordonnée au respect de

conditions en matière de travail et qu'une discrimination prohibée au sens de l'art. 9 Annexe I ALCP a été constatée (cf. consid. 4.2.4 et 4.3 *supra*).

5.

5.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que l'intimée est condamnée à verser à l'appelante le montant de 32'284 EUR, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020, date de fin des rapports de travail.

5.2

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

Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC) ; lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé avec les conclusions prises par chacune des parties (TF 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2). L'art. 107 al. 1 let. a CPC précise que le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation notamment 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 ou difficile à chiffrer.

5.2.2 Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de constater que l'appelante obtient gain de cause sur le principe de sa conclusion en paiement, mais pas intégralement sur le montant de celle-ci. Il est partant justifié de répartir les frais de la procédure de première instance, qui s'élèvent à 4'785 fr., à raison de $\frac{3}{4}$ à la charge de l'intimée, soit 3'589 fr., et de $\frac{1}{4}$ à la charge de l'appelante, soit 1'196 francs.

Les dépens de première instance, arrêtés à 9'000 fr., sont répartis dans la même proportion, de sorte qu'après compensation, l'intimée doit à l'appelante la somme de 4'500 francs.

5.3 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 940 fr. (art.62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont répartis selon la même proportion, à savoir 235 fr. à la charge de l'appelante et 705 fr. à la charge de l'intimée.

Compte tenu des écritures en appel, les dépens peuvent être estimés à 6'600 fr. pour chacune des parties (art. 3, 7 et 19 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Dès lors, toujours en application de la même clé de répartition et après compensation, l'intimée doit verser à l'appelante la somme de 3'300 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Le jugement est réformé comme suit :
 - I. Déclare la demande déposée le 16 décembre 2021 par la demanderesse A._____ contre la défenderesse B._____ recevable ;
 - II. Condamne B._____ à verser à A._____ la somme de 32'284 EUR (trente-deux mille deux cent huitante-quatre euros), avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 septembre 2020.
 - III. Dit que les frais judiciaires, arrêtés à 4'785 fr. (quatre mille sept cent huitante-cinq francs), sont mis à la charge d'A._____ par 1'196 fr. (mille cent nonante-six francs) et à la charge de B._____ par 3'589 fr. (trois mille cinq cent huitante-neuf francs).

- IV.** Dit que B._____ doit verser à A._____ la somme de 4'500 fr. (quatre mille cinq cents francs), à titre de dépens.
- V.** Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 940 fr. (neuf cent quarante francs), sont mis à la charge de l'appelante A._____ par 235 fr. (deux cent trente-cinq francs) et de l'intimée B._____ par 705 fr. (sept cent cinq francs).
- IV.** L'intimée B._____ doit verser à l'appelante A._____ la somme de 3'300 fr. (trois mille trois cents francs), à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Nathan Borgeaud, pour A._____,
- Me Christian Roos, pour B._____,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :