

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 juillet 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. de Montvallon, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante
Greffier : M. Grob

Art. 5 al. 3 et 10 LEg

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 22 avril 2020 par le Tribunal
civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante
d'avec **N.**_____ **GMBH**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du
Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 22 avril 2020, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties pour notification le 8 octobre 2020, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a rejeté les conclusions prises par D._____ contre N._____ GmbH, selon demande du 21 janvier 2019 et réplique du 25 mars 2019 (I), a rendu le jugement sans frais judiciaires (II), a dit que D._____ devait payer à N._____ GmbH la somme de 10'000 fr. à titre de dépens (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions, dans la mesure où elles étaient recevables (IV).

En droit, les premiers juges étaient saisis d'une demande de D._____ dirigée contre son ancien employeur N._____ GmbH, tendant au versement d'une indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 L'Eg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1), d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 10 al. 4 L'Eg, d'un solde de salaire et de frais contractuels pour véhicule. En substance, D._____ fondait une partie de ses prétentions sur un événement au cours duquel elle aurait été victime de harcèlement sexuel de la part d'un de ses supérieurs, W._____, ainsi que sur un climat de mobbing dans lequel ce harcèlement se serait inscrit. L'autorité précédente a considéré que les conditions strictes posées par la jurisprudence pour retenir un harcèlement psychologique n'étaient pas réalisées, dans la mesure où le comportement reproché à W._____ n'avait pas eu pour finalité le départ de D._____ ni l'isolement de celle-ci, l'attitude récriminée étant généralisée à l'encontre de certaines collaboratrices de N._____ GmbH. En outre, si l'existence de désaccords professionnels entre D._____ et deux de ses collègues, nombreux et récurrents, avait été établie, ceux-ci n'avaient pas pu entraîner une situation de mobbing. S'agissant du harcèlement sexuel, les premiers juges ont estimé que la mauvaise ambiance de travail, les rivalités ou les disputes entre collègues, même récurrentes, n'étaient pas constitutives de harcèlement sexuel, de sorte qu'aucune indemnité y relative n'était fondée. Ils ont ensuite considéré qu'en l'absence de tout indice d'un

quelconque harcèlement sexuel, le grief de congé abusif n'avait pas de portée et devait également être rejeté. Concernant la prétention en paiement de frais professionnels, il a été retenu que ces frais ne constituaient pas du salaire déguisé et n'étaient donc pas dus pour la période réclamée, durant laquelle D._____ se trouvait en incapacité de travail.

B. Par acte du 5 novembre 2020, D._____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, à sa réforme en ce sens que N._____ GmbH soit condamnée à lui verser des montants de 39'012 fr. net, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2018, à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 LEg, de 35'280 fr. net, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 10 al. 4 LEg et de 5'120 fr. brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2019, à titre de frais contractuels pour son véhicule afférents aux mois de juillet 2018 à février 2019.

Dans sa réponse du 14 décembre 2020, N._____ GmbH a conclu, sous suite de frais et dépens, à la forme, à l'irrecevabilité de l'appel ainsi que des faits allégués dans cette écriture et, au fond, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement. Elle a produit un lot de trois pièces réunies sous bordereau.

Par avis du 11 janvier 2021, le Juge délégué de la Cour de céans a informé les parties 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) Par contrat de travail non daté, [...] AG a engagé, pour une durée indéterminée, D._____ (ci-après : la demanderesse ou l'appelante) en tant que « Inside Sales » à 80%, avec une entrée en fonction le 1^{er} avril 2014. Le lieu de travail était au [...] et l'employée pouvait être amenée à travailler temporairement sur un autre lieu.

Selon contrat intitulé « modification du contrat de travail » [Réd. traduction de l'allemand] du 19 septembre 2014, la demanderesse a été promue à la fonction de « Account Development Manager VMware/Veeam », à un taux d'activité de 80%. La rémunération comprenait un salaire fixe annuel de 56'444 fr. et une rémunération au mérite pour but atteint à 100% (« 100%-Zielreichung ») de 14'110 fr. par an.

b) En septembre 2017, N._____ GmbH (ci-après : la défenderesse ou l'intimée) a repris par fusion la société [...] AG.

Par courrier du 12 septembre 2017, la défenderesse a informé la demanderesse qu'en raison de cette fusion, son lieu de travail serait à [...] à compter du 2 octobre 2017.

c) Par « contrat de travail » du 28 février 2018 débutant le 1^{er} juin 2018, les parties sont convenues de ce que la fonction de la demanderesse serait celle de « Business Development Manager » à 80%, avec une rémunération « On Target Earning (OTE) » de 70'554 fr., plus une indemnité pour la voiture de 640 fr. par mois. Il y est notamment précisé ce qui suit :

« Dans tous les autres cas de contrats sont valables les règlements suivants, conditions d'engagement, règlement sur le temps de travail, règlement pour le bonus, règlement Internet et Email, règlement pour les frais de voyages, règlement relatif à la formation continue ainsi que toutes [sic] les règlements complémentaires. L'employée confirme qu'elle a lu et qu'elle est d'accord avec ces conditions. »

d) Le règlement de la défenderesse intitulé « Assurances et maintien du salaire 2018 » prévoit notamment ce qui suit aux chapitres

consacrés à l'assurance-accidents obligatoire (LAA) et aux accidents professionnels (AP) et non professionnels (ANP) :

« Si la collaboratrice ou le collaborateur est incapable de travailler en raison d'un accident entièrement reconnu par la SUVA ou d'une maladie dans laquelle sa responsabilité n'est pas engagée, elle ou il a droit, au terme d'une période d'essai, au maintien de son salaire selon les modalités suivantes :

100% du salaire dès le 31^e jour pour 6 mois maximum
90% du salaire pour les 18 autres mois (base OTE) »

Le chiffre 3.3 de la « réglementation forfaitaire des frais » pour les cadres supérieurs et les employés des ventes externes de la défenderesse, applicable dès le 8 août 2003, indique qu'en cas d'empêchement de travailler durant une période prolongée, « le montant forfaitaire de la voiture et la carte carburant seront supprimés sans remplacement ».

e) La demanderesse travaillait à [...] un jour par semaine, en règle générale le lundi. Durant les trois autres jours de travail (mardi, jeudi et vendredi), elle travaillait à son domicile, en télétravail, ou elle effectuait des visites auprès de la clientèle, ce à partir de son domicile. Le mercredi était son jour de congé.

f) L'organigramme de la défenderesse indique que [...] coiffait le personnel en tant que « Advanced Solutions Director ». En outre, il était à la tête du groupe « Enterprise [...] », dans lequel on trouve un dénommé [...] (« VM Ware & Veeam ») et la demanderesse.

W._____, l'un des supérieurs hiérarchiques de la demanderesse, se trouve dans un autre organigramme en qualité de « Sales Director Romandie », sous la direction de [...] (« MD Assistant 30% ») et de [...] (« Managing Director »).

La demanderesse travaillait directement sous les ordres d'[...], qui dirigeait son team depuis [...] ; depuis le 1^{er} mars 2018, elle était

également - pour certains aspects de son activité - soumise aux instructions de W._____.

2. La demanderesse et ses collègues X._____, Y._____, B._____, R._____, Q._____ et E._____ travaillaient dans un open space, avec une salle de conférence plus loin à gauche ; W._____ occupait quant à lui un bureau seul hors de l'open space.

3. a) En ce qui concerne le comportement de W._____, le témoin R._____ a exposé que c'était « quotidien que W._____ nous hurle dessus dans le bureau », qu'elle était concernée personnellement par ces agissements et que si ce n'était pas des hurlements, c'était « du rabaissement perpétuel ». Elle a fait état « d'autres [grandes engueulades] plusieurs fois dans le bureau » entre W._____ et la demanderesse, en précisant que les « engueulades étaient unilatérales », en ce sens que c'était le premier qui « hurlait » sur la seconde. Elle a indiqué qu'elle avait entendu d'autres femmes du service se plaindre du comportement du prénommé et que cela avait amené un changement de comportement de la part de celui-ci.

Le témoin Y._____ a confirmé qu'il y avait eu des plaintes d'autres femmes dans le service à l'endroit de W._____. Ce témoin a observé que le prénommé s'exprimait « de manière forte sur ses opinions mais de manière moins vive à d'autres moments avec [la demanderesse] ». Il a indiqué que W._____ faisait du « favoritisme en faveur de Mme E._____ et de Mme [...] », en relevant que d'autres collaborateurs, dont lui-même, n'avaient « pas le même traitement de faveur pour des choses même anodines » et qu'en faisant le même travail, W._____ « adoptait un ton tout à fait différent avec nous ».

Le témoin Q._____ a expliqué que depuis le départ, en décembre 2017, W._____ et la demanderesse avaient eu « des moments pas corrects », que le premier reprochait à la seconde de venir à 9h00 le matin en lui disant que c'était inacceptable, qu'il y avait eu des « altercations » lorsque la demanderesse travaillait sur un dossier avec

E._____ et que plusieurs fois, W._____ et E._____ avaient dû quitter le bureau « car ils ciraient contre [la demanderesse] ». Elle a observé que lorsque W._____, la demanderesse et E._____ discutaient sur des dossiers ou des offres, E._____ se sentait en retrait et W._____ cherchait à la mettre en avant. Ce témoin a vu W._____ « tap[er] avec son doigt sur la tête » de la demanderesse et lui dire « je veux sortir tout ton savoir de cette tête ».

b) Il résulte de ces éléments que d'une manière générale, le comportement de W._____ n'a pas toujours été adéquat dans ses rapports avec les collaboratrices de la défenderesse. Lorsqu'il était contrarié, le ton de l'intéressé pouvait monter et être virulent ; le prénommé a parfois parlé fort à l'encontre de certaines collaboratrices de la défenderesse, notamment la demanderesse. Cette dernière et W._____ ont eu à plusieurs reprises des divergences professionnelles sur des dossiers et le ton montait parfois de la part ce celui-ci. E._____ était impliquée dans certaines de ces discussions. W._____ et E._____ entretenaient une relation privilégiée.

L'attitude de W._____ a été dénoncée par des employés, l'intéressé ayant d'ailleurs évoqué une lettre anonyme lors de son audition en qualité de témoin.

A une occasion, W._____ a tapé avec son doigt sur la tête de la demanderesse en lui disant « je veux sortir tout ton savoir de cette tête ».

4. En février 2018, la défenderesse a organisé une séance de coaching ou de workshop avec un consultant externe, en raison de plaintes liées au comportement de W._____ et de la mauvaise ambiance de travail.

5. **a)** A l'appui de ses prétentions, la demanderesse se fonde en particulier sur un incident survenu le 1^{er} mai 2018 avec W._____, pour

lequel elle a déposé plainte pénale contre lui le 20 juillet 2018 ; cette plainte relate l'événement en ces termes :

« Le mardi, 1^{er} mai 2018, je me trouvais à mon travail, dans les bureaux de la Société N._____ GmbH, à [...]. Dès le matin, nous avons commencé une journée particulière, suite à l'installation d'un nouveau programme informatique. W._____, le Directeur pour la Suisse romande, a commencé à nous mettre la pression, surtout sur moi, car cela ne fonctionnait pas. Il est venu plusieurs fois vers moi pour voir où cela en était. Il a envoyé à toutes [sic] la boîte au moins six mails en quarante minutes. Mes collègues de Suisse allemande lui ont répondu que cela ne servait à rien de s'exciter à ce point-là. Vers 1050, il a organisé une réunion avec moi et ma collègue, E._____ qui est assistante commerciale.

Il nous a dit que c'était lui le chef et que c'était lui qui décidait pour la Suisse romande, alors qu'il n'est pas mon supérieur direct. Comme c'était tendu, j'ai cherché plusieurs fois de [sic] quitter la salle, mais W._____ m'en a chaque fois empêché, sur un ton très autoritaire. A midi 25, comme c'était la pause, il a dit : "J'ai envie d'une bière, qui c'est qui veut venir avec moi." Pour ma part, je suis retournée dans l'open space, où deux collègues ont vu que je n'allais pas bien. Je me suis aussitôt rendue dans les toilettes pour me mettre à l'écart. Je n'ai pas pu me retenir de pleurer. Cela a duré une quinzaine de minutes.

Entre 1420 et 1430, W._____ est revenu à son bureau. Alors qu'il passait près de moi, j'ai constaté qu'il sentait fortement l'alcool, raison pour laquelle je suis allée immédiatement ouvrir les fenêtres, ce qui a fait rire un de mes collègues. E._____ m'a demandé de venir à son bureau pour discuter d'un dossier dont nous n'étions pas d'accord sur la façon de faire. W._____, dont le bureau est voisin, nous a entendu et nous a rejoint pour voir ce qu'il se passait. J'ai affirmé que je respectais les consignes données par mon supérieur, de Suisse allemande, et lui ai dit qu'il le contacte pour se mettre d'accord. Cela a eu pour effet de le contrarié [sic] et il s'est fâché contre moi. A ce moment il a crié "Tu veux ma mort ?" et il m'a attrapé par les épaules avec ses mains et m'a secoué [sic]. En même temps, j'ai répondu à sa question en disant "Oui". Il m'a secouée pendant quelques secondes, jusqu'à ce que je me libère en me baissant et me tournant sur moi-même, pour m'éloigner de lui. Il me semble lui avoir dit "Lâche-moi !" Au même moment, E._____ lui a dit ironiquement "Oui elle veut ta mort", je pense dans un but de provocation, car il n'était plus dans son état normal. La dispute a continué verbalement, durant quelque [sic] minutes, et, comme je contestais se dire, il m'a crié dessus en disant : "Je vais te tuer !" Cela dit, il est reparti à sa place de travail et j'ai fait de même. Je précise que E._____, n'a pas pris mon parti, car elle cherche à me faire licencier, je pense par jalousie, car je suis plus qualifiée qu'elle. Depuis un certain temps, je suis victime de mobbing, car je travaillais pour une société concurrente qui a été rachetée par N._____ GmbH. Vers 1600, Monsieur est venu derrière-moi, sans que je le voie arriver, pour poser sa main sur mon épaule en me disant calmement : "Tu verras cela va bien se passer". Je ne sais pas comment interpréter cette attitude, mais vu le contexte, je ne l'ai pas appréciée. Je me sens humiliée d'avoir été secouée pareillement devant tout le monde. »

b) S'agissant de l'événement du 1^{er} mai 2018, le témoin X._____ a indiqué qu'il avait aperçu « un jour » que W._____ était « contrarié » et qu'il avait senti « une tension à la sortie d'une séance » que le précité et la demanderesse avaient eu ensemble. Il a expliqué qu'à son souvenir, W._____, alors qu'il marchait derrière elle, avait « mis la main sur l'épaule » de la demanderesse « pour lui dire encore quelque chose ». Il a précisé que cela ne criait pas mais qu'on « sentait dans la voix de W._____ quelqu'un de contrarié ». Il n'a pas entendu W._____ dire à la demanderesse « Tu veux ma mort ? » et n'a pas vu celui-ci la prendre par les épaules.

Le témoin Y._____ a observé que la demanderesse était en train de discuter avec W._____ et que le ton était « monté assez vite, de manière un peu impulsive et pas contrôlée de la part de W._____ ». Il a relevé que cette hausse de ton était plutôt unilatérale de la part de W._____, la demanderesse étant restée assez calme. Il a décrit un « ton virulent », en précisant qu'il n'avait pas entendu les mots prononcés, qu'il ne se rappelait pas de l'objet de la discussion et qu'il n'avait « pas vu d'agression ». Il ne se rappelait pas d'un autre « problème aussi violent, mais peut-être moins fort ». Ce témoin a expliqué que l'altercation avait commencé dans l'open space entre la demanderesse et W._____, puis E._____ avait été prise dans celle-ci. Il n'a pas vu W._____ toucher la demanderesse, ni lui dire « je vais te tuer ».

Le témoin B._____ a quant à elle décrit avoir « assisté à une discussion et non une dispute » entre W._____, la demanderesse et E._____, en précisant que « cette discussion était spéciale car il était en train de discuter en face [de] moi mais le ton n'[était] pas monté et il ne s'agissait pas d'une altercation ». Elle n'a pas vu W._____ saisir la demanderesse par l'épaule, ni adopter un ton menaçant envers elle.

Le témoin R._____ a déclaré avoir assisté à « une altercation » entre la demanderesse et W._____ et qu'il s'agissait « d'une altercation verbale dans le bureau, de grandes engueulades dans

l'open space ». Elle a relevé que le jour en question, « cela devenait plus fort et ils sont partis tous les deux vers le bureau de W. _____ », sans pouvoir se souvenir si E. _____ était là. Ce témoin a expliqué que les « engueulades étaient unilatérales », en ce sens que c'était W. _____ qui « hurlait » sur la demanderesse. Elle n'a pas vu W. _____ toucher la demanderesse, ni la saisir aux épaules. Elle n'a pas entendu le prénommé dire à la demanderesse « je vais te tuer ».

c) Il résulte de ces éléments que le 1^{er} mai 2018, la demanderesse a eu une altercation verbale avec W. _____ dans l'open space, au bureau de E. _____, lors de laquelle celui-ci a usé d'un ton virulent à son encontre, alors que la demanderesse est restée calme. A un moment, alors qu'il marchait derrière elle, W. _____ a mis la main sur l'épaule de la demanderesse pour lui dire encore quelque chose.

6. a) Le 4 mai 2018, la demanderesse a adressé un courriel au Help Desk, « Ethics & Compliance », de la défenderesse, dans lequel elle a en substance exposé les événements du 1^{er} mai 2018 et s'en est plainte, en demandant qu'une solution soit trouvée par rapport à cette situation avec W. _____.

Par lettre recommandée du 28 mai 2018, intitulée « Interne GIG - Beschwerde » (plainte interne LEg), la demanderesse s'est à nouveau plainte auprès de la défenderesse d'une agression verbale et physique sur la place de travail le 1^{er} mai 2018 par W. _____. Elle considérait ce comportement comme inacceptable et a fait savoir qu'elle se sentait atteinte dans sa personnalité. Elle a réclamé un blâme contre l'auteur, a demandé à la défenderesse de prendre les mesures appropriées et d'être tenue informée du déroulement et du résultat de l'enquête interne et a indiqué que, tant qu'elle n'aurait pas reçu l'assurance garantissant le comportement de W. _____, elle serait dans l'impossibilité de reprendre son travail. Elle s'est référée à plusieurs dispositions légales, notamment les art. 3 et 4 LEg.

b) Le 13 juin 2018, la défenderesse a répondu ce qui suit à la demanderesse [Réd. traduction de l'allemand] :

« Nous avons reçu votre rapport sur les événements du 1^{er} mai 2018 avec le plus grand respect et, dans la mesure de nos possibilités, nous l'avons traité avec toute la diligence requise.

Après que vous nous avez signalé les incidents du 1^{er} mai 2018, nous avons mené une enquête interne sur la base de l'art. 328 CO. Toutefois, ces enquêtes internes sont limitées, car une entreprise privée ne dispose pas des mêmes moyens que les autorités d'enquête de l'Etat et les autorités judiciaires.

Nous avons énoncé chacune de vos allégations individuellement dans le respect de W. _____ d'être entendu et l'avons invité à les commenter. W. _____ a nié les allégations que vous avez faites et les a décrites comme étant fausses. En outre, nous avons interrogé quatre témoins de l'incident et leur avons demandé de témoigner honnêtement et complètement sur les faits que vous avez décrits et sur leurs constatations du 1^{er} mai. Les témoins ont été obligés de dire la vérité en raison de leur devoir de loyauté envers N. _____ GmbH en vertu du contrat de travail. A la suite de notre enquête, nous devons constater qu'aucun témoin n'a confirmé votre version de ce qui s'est passé le 1^{er} mai. Après consultation avec le Service compliance, ces résultats nous ont incités à clôturer l'enquête interne et à ne pas imposer de sanctions à W. _____.

Votre satisfaction au travail nous préoccupe au plus haut point. Nous nous efforçons de répondre à vos souhaits en ce qui concerne la répartition des tâches et l'organisation des conditions de travail. Cependant, nous avons besoin de votre aide pour le faire. Nous vous demandons donc si vous souhaitez nous proposer des mesures d'organisation appropriées afin de rétablir votre satisfaction professionnelle. Nous serions heureux d'en discuter avec vous. »

Par courriel du 29 juin 2018, [...], « HR Country Manager » chez la défenderesse, a écrit à la demanderesse que l'employeur s'en tenait à la décision prise dans sa lettre du 13 juin 2018, qu'il ne prendrait pas d'autres mesures et qu'il était à disposition pour des discussions constructives concernant les mesures d'organisation.

7. Par ordonnance du 14 novembre 2018, le Procureur du Ministère public de l'arrondissement de La Côte a refusé d'entrer en matière sur la plainte de la demanderesse contre W. _____, en exposant notamment que le prénommé avait formellement contesté avoir saisi par les épaules et secoué la demanderesse et que les déclarations de celui-ci étaient corroborées par celles du témoin E. _____, de sorte que

l'instruction n'avait pas permis d'établir la réalité des faits rapportés par la plaignante.

8. a) La demanderesse a été en arrêt de travail à 100% pour cause de maladie du 7 au 8 mai 2018, du 14 au 25 mai 2018, du 26 mai au 10 juin 2018, du 11 au 17 juin 2018 (0% dès le 18 juin), du 6 au 18 juillet 2018, puis du 19 au 31 juillet 2018.

Le Dr [...] a encore attesté un arrêt de travail à 100% pour cause de maladie du 1^{er} au 31 août 2018 (« autorisation de sortie dès le 1^{er} août 2018 »), du 1^{er} au 30 septembre 2018 (« autorisation de sortie dès le 1^{er} septembre 2018 »), du 1^{er} au 31 octobre 2018 « au sein de son environnement de travail actuel » (« autorisation de sortie dès le 1^{er} octobre 2018 »), du 1^{er} au 30 novembre 2018 « au sein de son environnement de travail actuel » (« autorisation de sortie dès le 1^{er} novembre 2018 »), puis du 1^{er} au 31 décembre 2018 « au sein de son environnement de travail actuel » (« autorisation de sortie dès le 1^{er} décembre 2018 »). Il a attesté d'une pleine capacité de travail à compter du 1^{er} janvier 2019.

b) Par courrier du 8 novembre 2018, [...] SA, assureur indemnités journalières en cas de maladie de la défenderesse, a écrit à la demanderesse que dans la mesure où le Dr [...] avait conclu au terme de son examen à une capacité de travail exigible à 100% dès le 22 octobre 2018, elle considérait qu'elle serait apte à travailler à plein temps dès le 12 novembre 2018.

9. En 2018, la demanderesse a touché un salaire mensuel brut de 5'880 francs.

Depuis le 1^{er} juillet 2018, la défenderesse n'a plus versé à la demanderesse le montant de 640 fr. brut relatif à l'indemnité de voiture.

Pour le mois de décembre 2018, la défenderesse a versé à la demanderesse le montant brut de 4'704 francs.

10. Le 8 novembre 2018, la demanderesse a déposé une requête de conciliation contre la défenderesse et une autorisation de procéder lui a été délivrée le 21 décembre 2018. Ce dernier document indique comme objet du litige, référencé CC18.048239/ANM, « Demande d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 Leg » et que la demanderesse est autorisée à prendre les conclusions suivantes :

« Condamner N. _____ GmbH à payer à D. _____ le montant de Fr. 39'012.- net à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 LEg ;

Dire que ce montant porte intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} mai 2018.

Débouter la défenderesse de toute autre ou contraire conclusion. »

11. Par lettre recommandée du 14 décembre 2018, expédiée le 17 décembre 2018 et retirée le 19 décembre 2018 par la destinataire, la défenderesse a résilié le contrat de travail de la demanderesse avec effet au 31 mars 2019, en « prenant en compte le préavis contractuel d'une durée de trois mois ainsi que la période de protection découlant de [son] incapacité de travail ».

Le 27 décembre 2018, la demanderesse a formé opposition au congé, en considérant celui-ci comme abusif, dépourvu de motif justifié et en lien avec sa plainte interne pour harcèlement sexuel ainsi qu'avec sa requête de conciliation. Elle a par ailleurs transmis un certificat médical du 21 décembre 2018 attestant d'une reprise du travail à compter du 1^{er} janvier 2019 et a offert ses services.

12. a) Par demande du 21 janvier 2019, la demanderesse, indiquant renoncer à la procédure de conciliation conformément à l'art. 199 al. 2 let. c CPC, a pris les conclusion suivantes contre la défenderesse :

« Préalablement :

- Joindre la cause CC18.0482349/ANM [recte : CC18.048239/ANM] à la présente cause ;

Cela fait et au fond :

- Condamner N. _____ GmbH à payer à D. _____ le montant de Fr. 39'012.—net à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 Leg ;

Dire que ce montant porte intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 1^{er} mai 2018.

- Annuler le congé ordinaire notifié, par N. _____ GmbH, à D. _____, par courrier du 14 décembre 2018.

Prendre note de ce que D. _____ se réserve le droit de renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et de demander une indemnité au sens de l'art. 336 a CO en lieu et place de l'annulation du congé (cf. art. 10 al. 4 LEg).

- Condamner N. _____ GmbH à payer à D. _____ le montant de Fr. 1'176.—à titre de solde de salaire pour décembre 2018 ;

Dire que ce montant portera intérêts moratoires 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2019 ;

Sous réserve d'amplification de ce poste jusqu'à la fin des rapports de travail.

- Condamner N. _____ GmbH à payer à D. _____ le montant de Fr. 3'840.—brut, à titre de frais contractuel pour son véhicule afférents au mois de juillet 2018 à décembre 2018 ;

Dire que ce montant portera intérêts moratoires 5% l'an à compter du 1^{er} janvier 2019 ;

Sous réserve d'amplification de ce poste jusqu'à la fin des rapports de travail.

Débouter la défenderesse de toute autre ou contraire conclusion. »

Le 24 janvier 2019, la demanderesse a écrit au Tribunal qu'elle retirait la conclusion en jonction de sa demande du 21 janvier 2019, en indiquant que cette jonction n'avait plus lieu d'être car sa demande reprenait, de façon consolidée, la thématique « harcèlement sexuel » et sa conclusion condamnatoire basée sur l'art. 5 al. 3 LEg, objet de sa requête de conciliation dans la cause CC18.048239/ANM, de sorte qu'elle n'introduirait pas la cause précitée.

Par courrier du 14 février 2019, la demanderesse a informé le Tribunal qu'elle avait retrouvé un emploi à compter du 1^{er} mars 2019 et qu'elle renonçait à demander l'annulation du congé et sa réintégration dans l'entreprise. Elle a également détaillé ses prétentions pécuniaires.

b) Dans sa réponse du 26 février 2019, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à libération.

c) Par réplique du 25 mars 2019, la demanderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la défenderesse lui doive paiement de montants de 39'012 fr. net à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 LEg, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mai 2018, de 35'280 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 10 al. 4 LEg, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2019, de 1'176 fr. à titre de solde de salaire pour décembre 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019, et de 5'120 fr. brut à titre de frais contractuels pour son véhicule afférent aux mois de juillet 2018 à février 2019, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2019.

La défenderesse a déposé une écriture intitulée « duplique et réquisition de preuves » le 8 avril 2019.

d) Le 6 mai 2019, la demanderesse a introduit des novas en les justifiant par une pièce nouvelle, qui ont été admis en procédure par décision du 6 août 2019.

e) Lors de l'audience de plaidoiries finales du 5 février 2020, la demanderesse et [...], pour la défenderesse, ont été interrogées en qualité de partie à forme de l'art. 191 CPC ; les Drs [...] et [...], ainsi que X._____, Y._____, B._____, R._____, [...], Q._____, W._____ et E._____ ont été entendus en qualité de témoin. A l'issue de celle-ci, l'instruction a été close et les débats suspendus. La reprise de l'audience de plaidoiries finales a eu lieu le 6 mars 2020.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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).

L'absence d'une litispendance préexistante est une condition de recevabilité de l'action (cf. art. 59 al. 2 let. d CPC).

1.2

1.2.1 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et porte sur des conclusions supérieures à 10'000 francs.

1.2.2 L'intimée prétend que l'appel serait irrecevable au motif que la demande déposée par l'appelante le 21 janvier 2019 aurait fait l'objet d'une litispendance préexistante, une première demande portant sur le même objet ayant été introduite par requête du 8 novembre 2018. L'intimée se réfère à cet égard aux pièces 9 à 11 qu'elle a produites à l'appui de sa réponse à l'appel. La pièce 9 est constituée d'une autorisation de procéder délivrée à l'appelante le 21 décembre 2018 par le Tribunal d'arrondissement de La Côte dans la procédure référencée CC18.048239/ANM la divisant d'avec l'intimée selon requête de conciliation du 8 novembre 2018 et du courrier d'accompagnement de celle-ci, dont copie a été adressée à l'intimée. Le titre produit sous pièce 10 est la requête de conciliation introduite par l'appelante le 8 novembre 2018. Quant à la pièce 11, il s'agit d'un courrier adressé le 24 janvier 2019

par le conseil de l'appelante à l'attention du Tribunal d'arrondissement de La Côte. Hormis le courrier d'accompagnement de l'autorisation de procéder contenu dans la pièce 9, ces documents figurent tous au dossier de première instance, de sorte qu'ils sont recevables en appel. Le courrier d'accompagnement précité est en revanche irrecevable dès lors qu'il est antérieur à la clôture de l'instruction et aurait pu être produit devant l'autorité précédente en faisant preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 CPC).

Il ressort de ces éléments que l'appelante a introduit le 8 novembre 2018 une requête de conciliation portant sur le paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel de 39'012 fr. net et qu'une autorisation de procéder lui a été remise le 21 décembre 2018. Le 21 janvier 2019, l'appelante a déposé une demande au fond visant au paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel de 39'012 fr. net, à l'annulation du congé signifié par courrier du 14 décembre 2018, au paiement d'un solde de salaire de 1'176 fr. et au paiement de frais contractuels pour véhicule de 3'840 francs. Elle a par ailleurs conclu à ce que la cause CC18.048239/ANM soit jointe à la présente cause. La demande précise que la demanderesse renonce à la procédure de conciliation selon l'art. 199 al. 2 lit. c CPC. Le 24 janvier 2019, l'appelante a écrit à l'autorité précédente qu'elle retirait la conclusion en jonction prise dans sa demande du 21 janvier 2019 car celle-ci reprenait la thématique « harcèlement sexuel » et sa conclusions condamnatoire basée sur l'art. 5 al. 3 LEg, objet de la requête de conciliation du 8 novembre 2018 et qu'en conséquence, elle n'introduirait pas la cause CC18.048239/AMN. Il ne ressort pas du dossier que la prétention en paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel ait fait l'objet d'une autre demande au fond que celle du 21 janvier 2019. Que l'appelante ne se soit pas appuyée sur l'autorisation de procéder délivrée le 21 décembre 2018 ne rend pas sa prétention irrecevable, puisque le préalable de conciliation n'est pas obligatoire dans les litiges relevant de la LEg (art. 199 al. 2 lit. c CPC). On relèvera enfin que, lorsqu'une partie ne saisit pas le juge à la suite de la remise de l'autorisation de procéder, la litispendance prend fin (Aeschlimann-Disler/Heinzmann, Petit commentaire du Code de procédure

civile, Bâle 2021, n. 20 ad art. 209 CPC et les références citées). Ainsi, même si la prétention en paiement d'une indemnité pour harcèlement sexuel n'était pas fondée sur l'autorisation de procéder du 21 décembre 2018, elle ne ferait pas l'objet d'une litispendance préexistante puisque la litispendance a cessé par la non-utilisation du délai de trois mois pour agir au fond.

Compte tenu de ces éléments, le grief tiré de la litispendance préexistante doit être rejeté.

1.2.3 Il s'ensuit que l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile (art. 312 al. 2 CPC).

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, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

3.

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,

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

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 1^{er} 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).

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.

4.

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

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).

4.3

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 1^{er} 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

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 1^{er} 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.

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.

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.

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.

5.

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.

5.2

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

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. (Wyller/Heinzer, Droit du travail, 4^e 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

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).

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).

5.3

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 1^{er} 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

« 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 1^{er} 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

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.

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.

6.

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.

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.

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

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, 2^e 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).

6.3 En l'espèce, l'appelante s'est plainte à deux reprises auprès de l'intimée des faits survenus le 1^{er} 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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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.

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 1^{er} 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 1^{er} mars 2019, les rapports de travail ayant pris fin le 28 février 2019.

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

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.

8.

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 1^{er} mars 2019.

8.2

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).

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).

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.

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 informes » 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.

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.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. Il est statué à nouveau comme il suit :
 - I. La demande est partiellement admise.
 - II. La défenderesse N._____ GmbH versera à la demanderesse D._____ le montant net de 11'800 fr. (onze mille huit cents francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2019.
 - III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
 - IV. La demanderesse D._____ versera à la défenderesse N._____ GmbH le montant de 2'300 fr. (deux mille trois cents francs) à titre de dépens.
 - V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV. L'appelante D._____ versera à l'intimée N._____ GmbH le montant de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Werner Gloor (pour D. _____),
- Me Jonathan Nesi (pour N. _____ GmbH),

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 15'000 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).

Le greffier :