

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 7 janvier 2020

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mmes Kühnlein et Crittin Dayen, juges  
Greffière : Mme Schwab Eggs

\*\*\*\*\*

**Art. 49 al. 1, 97, 101 et 328 al. 1 et 2 CO ; 83 al. 4 et 88 CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **F.**\_\_\_\_\_, à [...],  
demanderesse, contre le jugement rendu le 21 juin 2018 par la Chambre  
patrimoniaire cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec  
**BC.**\_\_\_\_\_ **SA**, (anciennement AC.\_\_\_\_\_ **SA**), à [...], défenderesse, la  
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 21 juin 2018, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 22 janvier 2019, la Chambre patrimoniale cantonale a déclaré irrecevables les conclusions I et II prises par la demanderesse F. \_\_\_\_\_ dans sa demande du 23 décembre 2011, ainsi que la conclusion reconventionnelle II de la défenderesse AC. \_\_\_\_\_ SA (I), a rejeté les conclusions III à V de la demanderesse, ainsi que la conclusion reconventionnelle III prise par la défenderesse (II), a statué sur les frais judiciaires (III et IV), a compensé les dépens (V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, appelés à statuer sur un conflit du travail, les premiers juges ont admis que l'employée avait été victime de mobbing. Ils ont notamment indiqué que l'employeuse n'avait pas apporté de justification aux actes reprochés au supérieur hiérarchique de son employée et n'avait de ce fait pas démontré leur légitimité ni leur finalité, avant de retenir que le comportement négatif de ce supérieur à l'égard de l'employée, qui avait perduré durant plusieurs années, entrainait dans la définition du harcèlement psychologique. Les magistrats ont cependant considéré que, face aux plaintes de l'employée, l'employeuse n'était pas restée inactive et qu'au travers des démarches entreprises, elle avait satisfait à son devoir d'assistance, raison pour laquelle aucune violation de l'art. 328 CO n'a été retenue.

**B.** Par acte du 22 février 2019, F. \_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement. Elle a principalement conclu à la réforme des chiffres I à V du dispositif du jugement, le chiffre VI étant supprimé, en ce sens qu'il soit dit que F. \_\_\_\_\_ a été victime de la part de AC. \_\_\_\_\_ SA de comportements assimilables à un harcèlement moral et psychologique exercés sur sa personnalité (I.i) et que AC. \_\_\_\_\_ SA a violé ses droits de la personnalité (I.ii), que AC. \_\_\_\_\_ SA soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 1 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011 à titre d'indemnité pour tort moral (II.iii), de la somme de

2'000'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sous déduction des charges sociales (II.iv) et de la somme de 129'464 fr. 40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (II.v), que AC.\_\_\_\_\_ SA soit la débitrice des frais judiciaires de première instance représentant la somme de 59'575 fr. (III), que AC.\_\_\_\_\_ SA soit sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant de 5'000 fr. à titre de frais de la procédure de conciliation (IV) et que AC.\_\_\_\_\_ SA soit sa débitrice d'une pleine et juste indemnité à titre de dépens de première instance à définir à dire de justice (V). A titre subsidiaire, l'appelante a conclu à l'annulation et au renvoi de la cause à la Chambre patrimoniale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

AC.\_\_\_\_\_ SA a déposé sa réponse le 24 mai 2019 et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier : [réd. : état de fait résumé en vue de sa publication]

**1.** F.\_\_\_\_\_, née le [...] 1955, est une spécialiste de réputation mondiale en matière de sécurité alimentaire.

AC.\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme dont le siège est à [...] ; Le [...], ses actifs et passifs ont été repris par la BC.\_\_\_\_\_ SA et la première a été radiée du Registre du commerce. Cette société fait partie du groupe C.\_\_\_\_\_, basé à [...].

**2.** Par contrat de travail, F.\_\_\_\_\_ a été engagée par AC.\_\_\_\_\_ SA à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, au sein du département [...] (cité ci-après : [...]), en qualité de sous-directrice, responsable de la sécurité alimentaire au niveau mondial et membre de la direction ( [...] *Assistant Vice Président*). Le [...] est le département en charge de la gestion de la qualité au niveau du groupe.

Selon ce contrat de travail, F.\_\_\_\_\_ était hiérarchiquement subordonnée au chef du département [...]. Il s'est successivement agi de [...] du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 30 septembre 2002, puis [...] du 1<sup>er</sup> octobre 2002 au 31 décembre 2005 et enfin G.\_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

**3.** Par courrier du 29 janvier 2010 remis en mains propres, AC.\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de F.\_\_\_\_\_ pour le 31 août 2010, cette dernière étant libérée de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Compte tenu de périodes d'incapacité de l'employée, le contrat de travail liant les parties n'a pris fin que le 31 décembre 2010.

**4.** Par décision confirmée sur recours par la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, l'office AI a retenu un taux d'invalidité de 100% pour F.\_\_\_\_\_ et a reconnu que celle-ci avait droit à une rente AI entière dès le 1<sup>er</sup> juin 2012.

**5.** En cours d'instance, une expertise a été confiée au Dr W.\_\_\_\_\_, médecin psychiatre-psychothérapeute FMH, médecin adjoint agrégé [...]. L'expert a rendu son rapport le 30 août 2016 et un rapport complémentaire le 6 mars 2017.

**6.** Une expertise sur la situation de prévoyance professionnelle de F.\_\_\_\_\_ a été confiée à [...], de [...] SA. L'expert a rendu son rapport le 8 février 2017.

**7. a)** F.\_\_\_\_\_ a ouvert action contre AC.\_\_\_\_\_ SA par le dépôt, auprès de la Chambre patrimoniale cantonale, le 25 mars 2011, d'une requête de conciliation. Celle-ci n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder lui a été délivrée le 11 novembre 2011.

**b)** Par demande du 23 décembre 2011, la demanderesse F.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle a été victime de la part de AC.\_\_\_\_\_ SA de comportements assimilables à un harcèlement moral et psychologique exercés sur sa personnalité (I), qu'il soit dit et constaté que AC.\_\_\_\_\_ SA

a violé ses droits de la personnalité (II), qu'il soit dit que AC.\_\_\_\_\_ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de un franc avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011 à titre d'indemnité pour tort moral (III), qu'il soit dit que AC.\_\_\_\_\_ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de deux millions de francs avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sous déduction des charges sociales (IV) et qu'il soit dit que AC.\_\_\_\_\_ SA est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 129'464 fr. 40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**c)** Par réponse et demande reconventionnelle du 14 juin 2012, la défenderesse AC.\_\_\_\_\_ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, principalement au rejet des conclusions de la demande (I) et, reconventionnellement, à la constatation que, par déclarations faites à divers médias, F.\_\_\_\_\_ a violé son devoir de discrétion envers AC.\_\_\_\_\_ SA (II) et à la constatation du caractère illicite de l'atteinte à la personnalité de AC.\_\_\_\_\_ SA résultant desdites déclarations de F.\_\_\_\_\_ aux médias (III).

**d)** Par réponse sur demande reconventionnelle du 21 décembre 2012, la demanderesse a confirmé les conclusions de sa demande du 23 décembre 2011 et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions reconventionnelles du 14 juin 2012.

**e)** La procédure a suivi son cours, de nombreuses déterminations et dépôts de faits nouveaux étant intervenus jusqu'au mois de juillet 2017.

**f)** La demanderesse a été interrogée en qualité de partie le 1<sup>er</sup> décembre 2015. [...],V.\_\_\_\_\_, [...] et P.\_\_\_\_\_ ont été interrogés en qualité de parties le 16 décembre 2015. De plus, vingt témoins ont été entendus entre le 2 février 2016 et le 16 mai 2017 et deux témoins ont été entendus par le biais de commissions rogatoires.

## **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, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise 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).

**1.2** En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance. L'appel est dès lors recevable, sous réserve de ce qui suit.

### **1.3**

**1.3.1** A teneur de l'art. 83 al. 4 CPC, en l'absence d'aliénation de l'objet du litige, la substitution de partie est subordonnée au consentement de la partie adverse ; les dispositions spéciales prévoyant la succession d'un tiers aux droits ou obligations des parties sont réservées. Cette dernière hypothèse, susceptible de toucher indifféremment le demandeur ou le défendeur, recoupe tous les cas de succession à titre universel qui, par définition, ont pour conséquence un changement de légitimation survenant par le seul effet de la loi et sans que la volonté des parties ne joue de rôle. Dans la mesure où le droit matériel seul induit un tel changement de légitimation, le juge ne doit pas avoir d'autre choix que de prendre acte de la substitution de partie qui en découle (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2<sup>e</sup> éd. [cité ci-après : CR-CPC], n. 29 ad art. 83 CPC et les réf. citées).

La substitution de partie *ex lege* intervient lorsque le changement de légitimation survient de façon originaire, c'est-à-dire indépendamment de la volonté de celui qui perd la légitimation, laquelle volonté ne s'exprime pas ou porte sur un acte qui, en lui-même, provoque le transfert de l'objet litigieux. Ces hypothèses recourent les cas de succession à titre universel, à l'instar d'une fusion (art. 22 LFus [loi sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine du 3 octobre 2003 ; RS 221.301]), d'une scission (art. 52 LFus) (Jeandin, op. cit., n. 29 ad art. 83 CPC) ou du transfert de patrimoine (art. 69 et 73 LFus) (Schwander, in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, ZPO-Komm., 2<sup>e</sup> éd., n. 41 ad art. 83 CPC).

**1.3.2** En l'espèce, les actifs et passifs de AC. \_\_\_\_\_ SA ont été repris par la BC. \_\_\_\_\_ SA. Le [...], il y a ainsi eu lieu substitution de partie au sens de l'art. 83 al. 4 CPC.

## **1.4**

**1.4.1** Alors que les griefs développés par l'appelante ne portent que sur le droit, l'intimée critique l'état de fait du jugement entrepris.

**1.4.2** Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, soit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A\_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1, SJ 2014 I 459 ; TF 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, in RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 et 4, SJ 2012 I 131, in RSPC 2012 p. 128 ; Colombini, CPC Condensé de jurisprudence, 2018, n. 8.2.1 ad art. 311 CPC et les réf. citées). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1 ; Colombini, op. cit., et les réf. citées). L'appelant 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 la motivation de l'appel ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (Colombini, op. cit., et les réf. citées).

Lorsque l'instance d'appel notifie l'appel à la partie adverse pour qu'elle se détermine par écrit (cf. art. 312 al. 1 CPC), celle-ci peut également – sans devoir pour cela déposer un appel joint – soulever des griefs dans sa réponse, dans la mesure où ceux-ci démontrent que le jugement entrepris est fondé, en dépit du fait que les griefs soulevés de l'appelant soient pertinents, ou qu'il faille s'écarter des constatations de fait et raisonnements juridiques qui s'y trouvent. Dans sa réponse, la partie intimée peut critiquer les considérations et constatations contenues dans le jugement entrepris, qui lui seraient défavorables en cas de jugement contraire par la juridiction d'appel. La partie intimée doit dans ce cadre répondre aux mêmes exigences de motivation que celles applicables au mémoire d'appel (cf. TF 4A\_258/2015 du 21 octobre 2015 consid. 2.4.2 et les arrêts cités).

**1.4.3** L'intimée relève que l'appelante mentionnerait de nombreux faits qui n'auraient pas été allégués ou qui ne ressortiraient pas du dossier. Elle se livre ensuite à sa propre critique de l'état de fait, en indiquant qu'elle se réfère à l'état de fait « tel qu'il ressort du jugement attaqué et tel qu'il doit être rectifié ou complété de la manière suivante ». On ne saurait remodeler l'état de fait à la guise de l'intimée. A l'appui de son exposé, celle-ci ne dit en effet pas en quoi les ajouts demandés seraient déterminants pour la résolution du litige et ce n'est pas aux juges de rechercher, dans l'exposé en droit, si un éventuel développement pertinent à ce sujet serait fait. On peut d'ailleurs noter que si la partie juridique développée en lien avec le comportement de l'intimée se réfère à plusieurs endroits à l'état de fait rectifié, il n'y est pas expliqué en quoi la rectification demandée serait déterminante pour la résolution du litige, ce qui vient confirmer une motivation inadéquate sur la question du

complètement de l'état de fait. On peut aussi relever que l'intimée ne contredit pas le raisonnement des premiers juges s'agissant de la réactivité de l'employeuse, mais au contraire soutient la motivation des magistrats, qu'elle considère comme étant juste. On ne voit dès lors pas en quoi un complètement de l'état de fait s'imposerait. Ce n'est que sur la question du mobbing qu'un tel complètement serait éventuellement déterminant, ce qui doit toutefois être nié au vu des développements qui vont suivre (cf. consid. 3.4 ci-dessous). Ceci étant dit, les erreurs relevées par l'intimée, comme des erreurs de traduction, des pages manquantes de rapports retranscrits ou des imprécisions, ont été rectifiées dans l'état de fait du présent arrêt, dans la mesure de leur pertinence.

L'intimée revient également sur l'état de santé de l'appelante, en mettant en cause la valeur probante des documents sur lesquels celle-ci a pris appui pour établir son état de santé. Il en sera question ci-dessous (cf. consid. 4.4). A noter que si l'intimée réfute toute valeur probante aux certificats médicaux et rapports écrits émanant de la partie appelante, elle n'hésite pas, de son côté, à prendre appui sur le rapport D. \_\_\_\_\_ SA, qui a été mandatée par N. \_\_\_\_\_, lequel est à la tête du département Corporate governance and compliance de l'intimée depuis [...].

En conséquence, il ne sera tenu compte que dans une mesure très limitée des développements faits par l'intimée sous la partie « II. Faits » de sa réponse.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, CR-CPC, op. cit, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134).

Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

### **3.**

**3.1** L'intimée conteste toute situation de mobbing et qualifie l'analyse des premiers juges à cet égard comme étant mal fondée. Même si l'appel ne porte pas sur la situation de harcèlement, reconnue par les premiers juges, l'intimée est légitimée à critiquer ce point. En effet, à supposer que la critique de l'appelante – qui porte sur la juste réactivité de l'employeuse telle qu'admise par les premiers juges – soit suivie en appel, l'intimée bénéficie d'un intérêt à démontrer l'absence de tout mobbing pour parvenir à la confirmation du rejet de l'action de la demanderesse jugée par les premiers juges.

L'intimée soutient que, si G.\_\_\_\_\_ avait certes une vision différente de celle de l'appelante sur certaines questions de sécurité alimentaire, il n'aurait cependant pas fait preuve d'animosité à l'égard de celle-ci, ni cherché à la discréditer ou à l'humilier, ni n'aurait eu de comportement ou de propos inappropriés. Il aurait été un chef exigeant avec tout le monde, mais juste. Ses critiques à l'égard du travail de l'appelante auraient été constructives et uniquement destinées à améliorer la collaboration, le bienfondé de ces critiques étant confirmé par le témoin [...]. Sur la base des évaluations faites entre 2005 et 2011, ce serait à tort que les premiers juges auraient retenu que, jusqu'en 2006, la qualité du travail de l'appelante n'avait pas été remise en cause par ses précédents supérieurs hiérarchiques et que ce n'était qu'à partir de ce moment qu'il lui avait été reproché d'avoir plus de peine avec la mise en pratique de ses idées et le management. L'intimée souligne encore que l'appelante aurait fait preuve d'une grande rigidité et que cette intransigeance aurait été à l'origine de conflits avec de nombreux collègues et se réfère aux déclarations des témoins G.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...] et [...]. L'intimée soutient que l'appelante aurait eu des difficultés à traduire ses connaissances théoriques dans le monde pratique, de sorte que ce reproche serait justifié et ne saurait être considéré comme un

indice de harcèlement. Pour ces motifs, G.\_\_\_\_\_ aurait eu des motifs objectifs de considérer que l'appelante présentait des carences professionnelles et des difficultés de collaboration et de communication.

Ce serait à tort que le jugement aurait retenu que G.\_\_\_\_\_ avait été très critique à l'égard de l' [...] et ne s'en cachait pas ; cela résulterait des témoignages de [...] et de G.\_\_\_\_\_. Il serait également erroné de retenir que, dans le cadre de la réorganisation effectuée par G.\_\_\_\_\_, certains projets de l'appelante auraient été transférés à d'autres collaborateurs, les déclarations du témoin G.\_\_\_\_\_ infirmant ce point. Le fait qu'ensuite de cette réorganisation, l'appelante n'ait plus eu de collaborateur directement subordonné ne saurait être retenu comme élément du harcèlement, cette restructuration globale n'ayant pas uniquement impacté sur celle-ci. Il en serait de même du fait que les tâches de l'appelante n'avaient pas été définies de manière claire et précise ; l'intimée se fonde principalement sur les déclarations du témoin G.\_\_\_\_\_ et de V.\_\_\_\_\_, entendu en qualité de partie ; le témoin [...] aurait expliqué que la réorganisation avait été désagréable pour tout le monde et que, pendant deux ans, les employés n'avaient pas eu de vision claire.

L'allégation selon laquelle des présentations auraient été confiées à des subordonnés alors qu'elles concernaient le domaine de compétence de l'appelante ne reposerait sur aucun élément du dossier, l'intimée se basant au contraire sur les déclarations du témoin G.\_\_\_\_\_. Ce serait également à tort que le jugement retiendrait que l'appelante s'était portée volontaire pour différents projets qui lui avaient été refusés, cela ne ressortant pas du dossier et n'ayant pas été confirmé par l'instruction. S'agissant de la réunion organisée par l' [...] à laquelle l'appelante avait été invitée, les motifs pour lesquels l'intimée n'avait pas souhaité être représentée n'avaient pas été établis, de sorte que ce refus ne saurait être considéré comme un indice de harcèlement ; il aurait au contraire été prouvé que, dès 2007, les tâches de l'appelante dans le cadre de la représentation dans des organismes externes avaient été accrues. Le nom de l'appelante n'aurait pas été retiré de certains

organigrammes ; en effet, les organigrammes produits ne seraient pas pertinents dans le cas d'espèce - ils couvriraient une autre période ou un autre département ou n'auraient pas été officiels. Enfin, s'agissant des plaintes formulées par l'appelante concernant le fait qu'elle n'avait pas reçu certaines informations ou n'avait pas été informée de certaines réunions relatives à la sécurité alimentaire, G.\_\_\_\_\_ aurait fait preuve d'une grande transparence dans sa façon de travailler et ce serait l'appelante qui se serait isolée.

En définitive, l'intimée fait valoir que tous les faits allégués par l'appelante ne seraient pas établis ou contredits par le dossier. Il n'y aurait eu ni enchaînement de propos et / ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue contre l'appelante, ni finalité de l'isoler, de la marginaliser ou de l'exclure. En l'absence de ces deux conditions, il n'y aurait eu ni mobbing, ni harcèlement psychologique.

**3.2** En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO (TF 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et l'arrêt cité). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (TF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2).

Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Selon l'art. 328 al. 2 CO, l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Celui qui allègue avoir subi un harcèlement psychologique doit le prouver (art. 8 CC) (Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne

2013, n. 38 ad art. 328 CO). Selon la définition donnée par la jurisprudence, le harcèlement psychologique, communément appelé *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4D\_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.2 ; TF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les arrêts cités ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, p. 447). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et l'arrêt cité ; TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et les arrêts cités). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, *Mobbing et demeure de l'employeur*, in *Panorama en droit du travail*, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 450).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la

menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (TF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et les arrêts cités ; TF 4A\_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; TF 4A\_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et les arrêts cités ; TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 448). L'appréciation de l'existence d'un harcèlement psychologique ou de son inexistence présuppose une appréciation globale des circonstances (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 448 s.).

**3.3** Les premiers juges ont retenu que l'appelante et G. \_\_\_\_\_ avaient tous les deux une forte personnalité et que la collaboration entre eux était difficile, ceux-ci ne s'appréciant pas - déjà avant que le second devienne supérieur hiérarchique de la première -, semblant n'avoir aucune considération l'un pour l'autre et ayant tous les deux des visions différentes sur la façon d'exercer leur travail. Les magistrats ont relevé que, dans le cadre de la réorganisation effectuée par G. \_\_\_\_\_, certains projets de l'appelante avaient été transférés à d'autres collaborateurs, que celle-ci s'était retrouvée sans collaborateur directement subordonné à elle, que de moins en moins de tâches lui avaient été confiées, celles-ci n'étant jamais définies de manière claire et précise et que des présentations avaient été confiées à des subordonnés de l'appelante, alors qu'elles concernaient des domaines de la compétence de celle-ci - en particulier une conférence au mois de novembre 2006.

Les premiers juges ont également retenu que l'appelante s'était portée volontaire pour un certain nombre de projets qui lui avaient été refusés, en particulier une réunion en septembre 2007 à laquelle elle

avait été invitée, que le nom de celle-ci avait été retiré de certains organigrammes alors qu'elle était encore en activité, ou figurait après celui des secrétaires, que certaines informations en lien avec la sécurité alimentaire ne lui étaient pas systématiquement transmises et que des réunions avaient lieu sans qu'elle en soit informée, ce dont elle s'était plainte à plusieurs reprises entre janvier 2007 et décembre 2008, qu'au moment de l'arrivée de G.\_\_\_\_\_, l'ancien supérieur hiérarchique de l'appelante lui avait écrit avoir approuvé ce choix malgré qu'il savait que cela ne serait pas facile pour elle, et que, jusqu'en 2006, les performances de l'appelante étaient jugées bonnes, voire exceptionnelles – la qualité de son travail n'ayant pas été remise en cause par ses précédents supérieurs hiérarchiques –, alors que, dès 2006, si ses qualités théoriques et pour les relations externes étaient toujours reconnues, il lui était reproché d'avoir plus de peine avec la mise en pratique de ses idées.

Au vu de tous ces éléments, les premiers juges ont considéré qu'il existait indéniablement un conflit interpersonnel entre G.\_\_\_\_\_ et l'appelante, qu'il apparaissait que le premier n'attachait aucune importance à l'avis de la seconde, qu'il avait dès le début un *a priori* négatif la concernant, lequel s'était empiré avec le temps, G.\_\_\_\_\_ ayant de la peine à cacher son agacement à l'endroit de celle-ci, que le comportement du supérieur hiérarchique à l'égard de l'intéressée avait contribué à la décrédibiliser auprès de ses collègues, qu'elle n'était ainsi pas considérée et se trouvait parfois mise à l'écart, que G.\_\_\_\_\_ l'avait prise en grippe, tout ce qu'elle faisait semblant l'exaspérer, et que l'intimée n'avait pas apporté de justification aux actes reprochés au supérieur hiérarchique de l'appelante ni n'avait démontré leur légitimité ou leur finalité. En définitive, pour les premiers juges, le comportement négatif de G.\_\_\_\_\_ à l'égard de l'appelante, qui avait perduré durant plusieurs années, entrait dans la définition du harcèlement psychologique.

**3.4** En l'espèce, les éléments du dossier plaident largement en faveur de l'analyse des premiers juges qui ont retenu une situation de harcèlement, sans que l'intimée parvienne à établir le contraire, les extraits fournis à l'appui de sa démonstration étant orientés et non

exhaustifs. L'intimée se livre d'ailleurs à sa propre interprétation du litige, sans critiquer de manière construite l'argumentation des premiers juges, en démontrant de manière systématique le caractère erroné de leur analyse. Les déclarations sur lesquelles elle prend appui sont issues majoritairement de personnes liées à la haute hiérarchie de l'employeuse ou ayant connaissance de la procédure (en particulier : V. \_\_\_\_\_ [CEO de [...], directeur des ressources humaines du groupe C. \_\_\_\_\_ au moment des faits], [...] [administrateur délégué de C. \_\_\_\_\_ SA], [...], [responsable du département qualité jusqu'à sa retraite], [...] [directeur du département qualité de l'intimée, ayant travaillé pour le groupe C. \_\_\_\_\_ de septembre 1967 à sa retraite en 2002, supérieur hiérarchique de l'appelante]); de manière directe ou indirecte, ces personnes sont influencées dans leurs déclarations par leurs liens avec l'intimée, de sorte que leur témoignage ne permet pas d'établir les allégations de l'intimée, à défaut d'être corroborées par d'autres éléments de preuve. Il en est de même des déclarations de [...], secrétaire au sein du département qualité de l'intimée, qui a travaillé avec l'appelante et qui, sans connaître les écritures, a participé à la constitution du dossier en fournissant des documents et a parlé de son audition avec les « gens de [son] département ». Enfin, les déclarations du témoin G. \_\_\_\_\_, ancien supérieur hiérarchique de l'appelante, ne peuvent être considérées comme probantes compte tenu de son rôle dans le litige.

Il résulte notamment de l'état de fait que, dès son arrivée, G. \_\_\_\_\_ a confié de moins en moins de responsabilités à l'appelante, qu'elle avait de moins en moins de tâches, que son travail consistait alors principalement dans la gestion des relations extérieures, notamment avec les ONG, que la grille des responsabilités des membres du département [...] établie en octobre 2008 ne mentionnait pour l'appelante que les « *external relationship food safety* », que des présentations ont été confiées à des subordonnés de l'appelante, que celle-ci s'est portée volontaire pour différents projets qui lui ont été refusés, qu'elle était très affectée de ne plus participer à certains projets concernant la sécurité alimentaire qui étaient pourtant dans son domaine de compétence et qu'elle ne se sentait plus considérée. Comme on l'a vu, ce qui précède est

remis en cause dans le cadre de la réponse de l'intimée (cf. consid. 3.1 ci-dessus), celle-ci se basant sur un certain nombre de témoignages pour contester ces éléments. Les versions des parties sont ainsi diamétralement opposées. Alors que l'appelante dénonce une situation de mobbing, l'intimée affirme en substance qu'il y aurait eu une réorganisation, que celle-ci aurait touché tous les employés et non pas uniquement l'appelante et que, si certains projets lui avaient été retirés, cela aurait été en raison de son manque de compétence en la matière ; pour l'intimée, l'appelante se serait elle-même isolée du groupe et aurait donc provoqué la situation qui a été la sienne. Aux témoignages sur lesquels l'intimée prend appui [G.\_\_\_\_\_, [...], [...], [...], [...], [...] (ingénieur, employé de l'intimée jusqu'à sa retraite en 2015 ; pas de contacts avant son audition) et [...] (quality manager toujours employé par l'intimée et actif à [...] de 2007 à 2013 ; pas de contact avant son audition ni connaissance des écritures)] s'opposent les témoignages d' [...] [ancienne employée de l'intimée sans lien avec les parties ni connaissance de la procédure, ni contact avant son audition], de [...] [chimiste travaillant pour l'intimée depuis 2000 et ayant travaillé avec l'appelante qui a été sa supérieure hiérarchique durant trois ans ; pas de connaissance de la procédure ni de contact avant son audition] et [...] [ancienne employée et collègue de l'appelante, ayant toutefois eu un contact téléphonique avec celle-ci avant son audition]. Ces trois derniers témoignages sont convaincants et il y a lieu de prendre appui sur ces déclarations, les deux premiers témoins ne pouvant être suspectés de partialité et corroborant le troisième. Ces témoignages-ci sont en outre corroborés par d'autres éléments probatoires convergents figurant au dossier, comme les témoignages S.\_\_\_\_\_, [...] ou encore [...] - lesquels ne sont pas évoqués sous cet angle par l'intimée. On comprend d'ailleurs à la lecture des procès-verbaux d'audition de ces témoins que les premiers juges ont pris appui sur ces témoignages pour forger leur conviction. En définitive, à défaut d'éléments probants apportés par l'intimée, l'état de fait tel que retenu par les premiers juges doit être maintenu, mis à part quelques précisions ou modifications « cosmétiques » ou de peu d'importance (cf. également consid. 1.3 ci-dessus).

A cela s'ajoute que l'expertise judiciaire mise en œuvre en cours de procédure parle ouvertement d'un conflit professionnel très intense, au cours duquel des troubles anxio-dépressifs avaient été développés ; l'expert a notamment confirmé que l'expertisée avait développé des troubles anxieux et dépressifs à la suite d'une situation de stress intense provoquée par un conflit professionnel. Il ne faut par ailleurs pas perdre de vue que, par décision du [...], l'office AI a retenu un taux d'invalidité de 100 % pour l'appelante et a reconnu que celle-ci avait droit à une rente AI entière dès le 1<sup>er</sup> juin 2012. Cette décision a été confirmée par arrêt du [...] de la CASSO, définitif et exécutoire depuis le [...]. [...]

Pour tous ces motifs, c'est à juste titre que les premiers juges ont admis l'existence d'un harcèlement psychologique et il convient de confirmer leur appréciation en ce sens que l'employée a été décrédibilisée auprès de ses collègues et mise à l'écart du fait du comportement négatif de son supérieur hiérarchique à son endroit.

#### **4.**

##### **4.1**

**4.1.1** L'appelante soutient que l'intimée n'aurait pas pris des mesures adéquates en dépit de la gravité de la situation qui avait cours dès l'année 2006. Elle fait valoir que l'intimée aurait violé de manière grave et répétée les directives internes du groupe, contrairement à la politique de respect des employés prônée, et que ces directives ne prévoiraient d'ailleurs aucune procédure claire pour les employés harcelés.

Selon l'appelante, les propositions de changement de poste qui lui avaient été faites auraient été infondées et irréalistes. Elles seraient intervenues tardivement, bien après la dénonciation en 2006 du harcèlement et après qu'elle avait demandé une évaluation indépendante de ses compétences, ainsi qu'un audit du département concerné, et / ou auraient été en deçà de ses compétences et de son rang hiérarchique ou n'auraient pas disposé des ressources suffisantes à la viabilité du poste

(pour ce qui est du poste pour le « [...] ») ; en d'autres termes, il se serait agi d'une « voie de garage ». L'appelante reproche à l'intimée d'avoir tardé à examiner ses allégations, alors qu'elle en avait connaissance depuis la fin 2006 et que cela avait été confirmé par l'ICAS consultée dès septembre 2008, voire d'avoir été méprisante à son égard, s'agissant de P.\_\_\_\_\_ notamment. Elle lui fait également grief de n'avoir pas sanctionné le harceleur, aucune enquête n'ayant été menée à cet égard. En définitive, l'intimée ne serait jamais entrée en matière sur la reconnaissance du harcèlement ni n'aurait jamais pris la moindre mesure pour la préserver, empêchant ainsi un quelconque transfert à un autre poste.

L'appelante critique enfin le rapport commandé par l'intimée à D.\_\_\_\_\_ SA. Elle relève dans un premier temps que cette société aurait déjà travaillé pour le compte de l'intimée et n'aurait par conséquent pas été indépendante.

Cette expertise serait intervenue alors qu'elle-même se plaignait de harcèlement depuis plus de trois ans. Enfin, ce rapport serait partial, incomplet et opaque. Les personnes consultées par la société n'auraient été que l'appelante, G.\_\_\_\_\_, ainsi que des personnes expressément désignées par la direction des ressources humaines, à l'exclusion de toute autre personne, notamment aucun de ses collègues directs.

**4.1.2** Admettant l'existence d'un « conflit de personnes » entre l'appelante et G.\_\_\_\_\_ « principalement lié au refus de l'appelante de s'aligner sur les directives du département et à son manque de flexibilité », l'intimée soutient pour sa part avoir pris des mesures appropriées. Elle se réfère en particulier à l'investigation confiée à D.\_\_\_\_\_ SA, à laquelle l'appelante aurait refusé de collaborer. S'agissant des propositions alternatives d'emploi proposées à l'appelante, celle-ci les aurait toutes refusées ou aurait formulé des exigences irréalistes, de sorte qu'elle-même serait exempte de tout reproche.

En outre, il serait erroné de retenir que l'appelante se serait plainte dès la fin de l'année 2006 d'un harcèlement. En effet, à cette

période, elle se serait adressée à sa hiérarchie uniquement pour des questions et plaintes liées à la gestion de la sécurité alimentaire. C'est en début d'année 2009 que le directeur des ressources humaines du groupe aurait eu un rendez-vous avec l'appelante, celle-ci ayant ensuite des contacts avec MM. P.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ ; de nombreux rendez-vous s'en seraient suivis, dont il serait ressorti que l'appelante avait un conflit interpersonnel ne relevant pas du harcèlement. Ce conflit de personnes aurait été pris très au sérieux par la hiérarchie, laquelle aurait notamment proposé un changement de poste, solution la plus susceptible de désamorcer le conflit. C'est à la suite de l'échec d'un transfert que l'intimée aurait confié un mandat d'enquête à D.\_\_\_\_\_ SA. Le cas de l'appelante aurait dès lors été traité sans discontinuer. L'intimée soutient que les postes proposés à l'appelante auraient permis à celle-ci de poursuivre son emploi à des conditions pécuniaires similaires et auraient été adaptés à ses capacités professionnelles.

S'agissant de l'enquête confiée à D.\_\_\_\_\_ SA, l'intimée indique qu'aucun élément de fait ne viendrait remettre en cause l'impartialité de cette entreprise, que l'appelante ne saurait la contester alors qu'elle aurait d'elle-même renoncé à y participer après sa première rencontre. Les personnes entendues dans le cadre de cette enquête auraient été sélectionnées sur la base de l'étroitesse de leurs liens professionnels avec les deux personnes concernées. Sur la base de cette expertise, les griefs de l'appelante quant à un prétendu harcèlement psychologique seraient infondés.

**4.2** Selon l'art. 328 CO, l'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger ; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de ses supérieurs ou de membres du personnel. La protection englobe notamment l'honneur personnel et professionnel, la position et la considération dans l'entreprise (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; TF 4C.128/1999 du 25 juin 1999 consid. 3b, cité par Waeber, La protection de la personnalité dans les rapports de travail, in Harcèlement

au travail, 2002, p. 37 ss, 48 ; Staehelin, Zürcher Kommentar, Band V/2c, 2006, n. 6 ad art. 328 CO ; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6<sup>e</sup> éd., 2015, n. 3, 4, 7 et 11a ad art. 328 CO).

Si le problème principal réside dans un important conflit relationnel opposant deux personnes qui ne sont pas faites pour s'entendre, l'employeur est tenu de prendre les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et les réf. citées). Cet aspect de la protection de la personnalité a pour corollaire que l'employeur ne peut procéder à un licenciement lié au caractère difficile de l'un de ses employés sans être au préalable intervenu pour tenter de remédier à la situation. A défaut d'intervention, le licenciement sera considéré comme abusif. La jurisprudence ne définit cependant pas l'ampleur des mesures à entreprendre, mais se contente d'exiger que les mesures soient adéquates : elles peuvent consister en une tentative de conciliation entre les employés concernés aux fins d'aplanir le différend ou prendre la forme de directives de l'employeur quant au comportement à adopter. Lorsqu'il en a la possibilité, l'employeur peut proposer à l'employé un changement de fonction ou d'équipe. Si cette proposition, qui intervient dans l'intérêt des employés concernés, est raisonnable, le licenciement du travailleur consécutif à son refus d'accepter la modification proposée n'est pas abusif (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 457 s.).

Il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. A moins qu'elle n'apparaisse d'emblée dénuée de fondement, en présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification de la situation qui lui est soumise. La mise en œuvre d'une procédure de vérification procède d'une réaction appropriée et diligente de l'employeur ; en cela, elle ne saurait être assimilée à une quelconque reconnaissance de la réalité ou de la gravité de l'accusation (Wyler/Heinzer, op. cit., . 451). Les mesures que doit prendre l'employeur pour établir l'existence d'une situation de mobbing peuvent être confiées à un intervenant interne ou externe, lequel doit être étranger au conflit et

faire preuve d'impartialité (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 9 ad art. 328 CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 459). Lorsqu'il résulte du processus d'enquête qu'une situation de mobbing existe, l'employeur doit alors prendre les mesures adéquates susceptibles de mettre fin à l'atteinte (Carruzzo, *op. cit.*, n. 9 ad art. 328 CO).

L'obligation d'intervention ne doit cependant pas conduire à assumer une situation inextricable, liée par exemple au caractère difficile d'un employé qui ne peut évoluer ou dont on ne peut plus exiger des collègues qu'ils travaillent avec lui. Dans de telles circonstances, le licenciement consécutif à un constat de nuisances durables sur le lieu de travail liées à un conflit interpersonnel ne constitue pas un licenciement abusif, car le motif de licenciement inhérent à la personnalité repose sur le motif justificatif qu'il porte un grave préjudice au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Quant au choix du travailleur dont les rapports doivent être résiliés, il convient de reconnaître une certaine liberté à l'employeur, en particulier lorsque le conflit ne peut être imputé à la faute de l'un ou l'autre des protagonistes (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 458).

L'employeur est responsable du dommage causé par ses auxiliaires « dans l'accomplissement de leur travail » (art. 55 al. 1 et 101 al. 1 CO). L'art. 328 CO oblige l'employeur à organiser son entreprise d'une manière propre à assurer la protection de la personnalité des travailleurs et la prévention des atteintes à la personnalité, notamment en matière de lutte contre le harcèlement (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 453). L'employeur a une obligation de moyens, non de résultat. S'agissant des atteintes causées aux travailleurs, l'employeur n'est pas objectivement responsable des actes des autres travailleurs ou des cadres. Son devoir de surveillance est général : il ne peut feindre d'ignorer une situation connue, mais sa responsabilité ne saurait être engagée du seul fait d'autrui. En revanche, lorsqu'une situation lui est dénoncée, il est responsable des mesures à prendre pour y remédier. Sa condamnation éventuelle sur le plan civil proviendra ainsi non de la situation qui s'est produite, mais de la mauvaise réponse qu'il y aura apportée lorsque l'employé s'en sera plaint (Subilia/Duc, *Droit du travail*, 2010, nn. 44 et 45 ad art. 328 CO). Lorsqu'il apprend qu'un salarié porte atteinte aux droits de la personnalité d'un

subordonné, d'un collègue ou d'un supérieur, l'employeur doit agir rapidement. Il lui incombe d'établir les faits et de prendre les mesures adéquates (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>e</sup> éd., 2012 [cité ci-après : CR-CO I], n. 10 ad art. 328 CO).

**4.3** Les premiers juges ont retenu que face aux difficultés existant entre l'appelante et G.\_\_\_\_\_, l'intimée n'était pas restée complètement inactive et qu'elle avait en particulier tenté de trouver un autre poste pour l'appelante en lui proposant de la transférer ailleurs, où elle ne serait plus sous les ordres de G.\_\_\_\_\_, que les discussions s'étaient déroulées d'avril 2007 à juin 2009, différents postes ayant été proposés avec un salaire et des conditions de travail identiques, sans succès toutefois, l'appelante ayant soit décliné les transferts aux conditions évoquées – les considérant comme humiliantes ou pas adaptées à ses compétences –, soit proposé d'autres postes qui n'étaient pas envisageables par l'intimée, certains n'existant pas, étant déjà occupés ou irréalistes au vu des circonstances ; l'appelante n'avait cependant jamais fait de propositions de modification en rapport avec les postes proposés par l'intimée, ni détaillé ce qui la dérangeait dans ces propositions, hormis le manque de ressources à disposition, alors qu'au vu de l'ensemble des circonstances, ces propositions semblaient raisonnables et dans l'intérêt de l'employée. Les premiers juges ont relevé qu'à côté de ces propositions, l'appelante avait eu l'occasion de s'adresser à la société ICAS au cours de l'année 2008, ayant alors bénéficié de plusieurs consultations avec une psychologue-psychothérapeute, qu'en juillet 2009, l'intimée avait mandaté la société D.\_\_\_\_\_ SA – étrangère au conflit et appliquant une méthode où les deux parties pouvaient donner leur version des faits – avec mandat d'effectuer une expertise sur le harcèlement moral et psychologique allégué par l'appelante, que, celle-ci n'avait pas collaboré à cette expertise en raison de sa méfiance et de ses craintes envers son employeuse, ne fournissant pas le résumé des faits demandé et refusant de donner les noms de trois témoins pour exiger que tout le personnel travaillant dans le département concerné entre 2005 et début 2006 soit interrogé, et que, pour ces motifs, cet expert n'avait pas fait preuve de partialité.

Les premiers juges ont ainsi considéré qu'en faisant ces démarches, l'intimée avait satisfait à son devoir d'assistance, qu'elle s'était occupée de l'affaire, avait organisé et mené des investigations, cherché des possibilités d'amélioration et proposé des mesures concrètes, qu'elle avait ainsi entrepris pendant une période assez longue diverses démarches propres à désamorcer le conflit opposant l'appelante à G.\_\_\_\_\_. En définitive, ils ont retenu que, même si le comportement de G.\_\_\_\_\_ envers l'appelante était inadéquat et irrespectueux et pouvait être qualifié de mobbing, l'intimée avait pris des mesures adéquates et avait rempli son devoir de sollicitude de manière suffisante au regard des possibilités qui étaient les siennes, si bien qu'on ne pouvait pas retenir de violation de l'art. 328 CO par celle-ci.

**4.4** En l'espèce, l'intimée était au courant de la situation, dès 2007 à tout le moins, puisque c'est dans le courant de cette année que les premières discussions sur un éventuel transfert de l'appelante sont intervenues. Il résulte de l'état de fait qu'hormis des propositions de transfert, l'employeuse n'a rien fait pour clarifier la situation vécue par son employée. Si des discussions ont certes eu lieu en vue de transferts, force est de constater que la situation liée au mobbing n'a jamais été discutée. C'est la raison pour laquelle la demanderesse demandait que la situation soit clarifiée avant d'accepter un transfert, ce qu'on ne saurait lui reprocher. Les contacts avec l'ICAS n'ont rien donné, au vu de la prise de position claire de N.\_\_\_\_\_, celui-ci étant en effet réticent à l'idée de mettre en œuvre une enquête. Quant à la consultation auprès de D.\_\_\_\_\_ SA, elle n'est intervenue qu'en 2009. Comme on le verra plus loin, l'indépendance de cet organisme est d'ailleurs mise à mal à plusieurs égards.

Le fait d'envisager un transfert de la demanderesse participe davantage d'une mesure de rétorsion qu'un remède au mal. Il ne faut pas perdre de vue qu'aucune mesure n'a été prise pour régler le problème de mobbing dont a été victime l'appelante. En particulier, il est symptomatique qu'aucune mesure n'ait été prise contre le harceleur,

lequel a continué son activité au sein du groupe jusqu'à sa retraite. En outre, le transfert était alors proposé sans que sa cause en soit explicitée, ni une quelconque investigation sur la problématique dénoncée, ce qui aux yeux de l'appelante était une mesure de plus portée à son encontre. Pour cette raison déjà, on ne saurait suivre les premiers juges lorsqu'ils affirment que l'employeuse a pris les mesures justifiées par les circonstances. On peut aussi relever que lorsque l'appelante mettait en avant les six postes qu'elle pouvait admettre pour un transfert – propositions d'ailleurs toutes rejetées par l'employeuse –, elle était déjà prise dans la spirale du mobbing et cherchait tant bien que mal à sortir de cette situation inextricable ; on ne saurait lui en faire grief. Elle a d'ailleurs, de manière constante, affirmé qu'elle refuserait un transfert tant que la situation sous l'angle du mobbing n'était pas clarifiée : elle a demandé à plusieurs reprises une évaluation indépendante de ses compétences et l'établissement d'un audit.

De manière diamétralement contraire à ce qui a été retenu par les premiers juges, les propositions de transfert faites à l'appelante par l'intimée ne sont pas à considérer comme une mesure adéquate pour parer aux actes de harcèlement du supérieur hiérarchique de l'appelante, mais au contraire comme un aliment de la situation de harcèlement dans laquelle se trouvait l'appelante et à la détruire. Ces propositions étaient dévalorisantes, quand elles n'étaient pas inconsistantes, et ne réglaient en rien la situation à laquelle l'appelante devait faire face. Elles la mettaient bien plus dans une situation professionnelle où l'employée se trouvait déplacée, voire rétrogradée, sans que les fondements de ces transferts soient établis ou justifiés en faveur de l'employée victime. Aucune autre mesure, constructive, réparatrice, n'a été entreprise. On comprend des témoignages que les employés et la direction étaient complices de ce système ou sous l'emprise de la hiérarchie et n'ont jamais cherché à mettre à jour cette situation dysfonctionnelle, contribuant ainsi à violer – au détriment de l'appelante mais à l'avantage de la direction de la société – les règlements internes de l'intimée. Cela a engendré une situation très grave au vu des conséquences dramatiques engendrées.

Il n'y a ainsi pas eu de véritable enquête. Tout d'abord, les démarches proposées par S. \_\_\_\_\_ au début de l'année 2009 ont été rapidement avortées. La demande d'audit n'a pas été suivie, de même que les demandes d'évaluation personnelle pour tenter de mettre à jour les critiques infondées de G. \_\_\_\_\_. Ce n'est que bien plus tard qu'une expertise par la société D. \_\_\_\_\_ SA a été mise en œuvre en juillet 2009, mais dans un simulacre de procédure, comme l'appelante en fait la démonstration à l'appui de son appel et comme on le verra plus loin. Les premiers juges ont à tort retenu que l'on ne saurait reprocher à l'intimée d'avoir alors considéré qu'il n'y avait pas de mobbing, au vu du résultat du rapport de D. \_\_\_\_\_ SA. Cela vient au contraire confirmer qu'aucune mesure en lien avec une situation de harcèlement n'a été entreprise. Au stade de la procédure d'appel encore, l'intimée plaide l'absence de mobbing, alors que le harcèlement a été admis par les premiers juges. Il y a ainsi un déni total de la situation, l'intimée considérant par exemple que les reproches formulés par G. \_\_\_\_\_ contre l'appelante étaient justifiés ou que celle-ci n'avait pas été mise à l'écart professionnellement. En bref, l'intimée n'est jamais entrée en matière sur la question essentielle de la reconnaissance du harcèlement dont l'appelante était la victime et n'a jamais pris la moindre mesure pour préserver les droits de la personnalité de son employée, la question d'un quelconque transfert n'entrant pas en ligne de compte tant que cette question essentielle de harcèlement moral et psychologique n'avait pas été réglée et traitée.

Si l'intimée critique la valeur probante des certificats et autres rapports médicaux provenant de médecins traitants de l'appelante, elle s'appuie sans autre - sans entrevoir une problématique similaire - sur le rapport établi par la société D. \_\_\_\_\_ SA, alors même que cette entité avait été mandatée par l'employeuse et que l'intéressée avait déjà effectué des prestations pour le compte de l'intimée dans le cadre d'autres dossiers. Le témoin [...] a en effet confirmé que sa société avait été sollicitée par l'intimée pour investiguer des situations analogues à deux ou trois reprises avant ou après celle concernant l'appelante. Au vu de ce qui précède, on ne saurait admettre une indépendance de la société mandatée vis-à-vis de l'intimée, la problématique étant exactement la

même qu'en matière d'expertise privée. En outre, D.\_\_\_\_\_ SA, en plus de l'audition des deux personnes directement concernées par le conflit, a entendu des personnes désignées par la direction des ressources humaines de l'intéressée, à l'exclusion des collègues directs de l'appelante, celle-ci étant pour sa part entendue à une seule occasion. Dans ce contexte, le souhait de l'appelante de faire entendre ses collègues en nombre était justifié aux fins d'éviter que certains d'entre eux renoncent à faire des déclarations par peur de représailles. En accord avec ce que dénonce l'appelante, l'établissement de ce rapport ne constitue pas une mesure adéquate au sens de l'art. 328 CO, mais au contraire une prolongation du harcèlement moral et psychologique subi par elle, dont l'intimée est responsable. Enfin, cette société a été mandatée alors que le harcèlement était connu depuis bien longtemps. Le procédé utilisé dans le cadre du mémoire de réponse est le même que lors de l'établissement du rapport D.\_\_\_\_\_ SA. On peut aussi y voir un parallèle avec la stratégie adoptée vis-à-vis de l'appelante tout au long de ces années de harcèlement. A cela s'ajoute que le rapport D.\_\_\_\_\_ SA, qui conclut à l'inexistence de tout harcèlement psychologique et qui a été dûment contesté par l'appelante, est contredit par plusieurs éléments probatoires figurant au dossier, tels que relatés ci-dessus, qui plaident au contraire en faveur d'une situation de mobbing.

Pour ces motifs, il y a clairement une violation de l'art. 328 CO pour harcèlement moral et psychologique subi par l'appelante - reconnu dans le jugement de première instance - et pour absence de protection de la personnalité de l'appelante. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'intimée n'a pas pris de mesures adéquates ni rempli son devoir de sollicitude de manière suffisante au regard des possibilités qui étaient les siennes. Le caractère sournois du harcèlement a eu un impact considérable sur l'appelante, au vu de l'état de santé actuel de celle-ci ; il l'a en outre détruite professionnellement, ce qui ne saurait être méconnu.

## **5.**

### **5.1**

**5.1.1** L'appelante formule des prétentions en réparation du dommage lié à la perte de gain subie conséquemment au harcèlement psychologique de l'employeuse. Pour ce faire, elle a déduit de son salaire (salaire annuel brut moyen estimé du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 juillet 2019, date de l'âge légal de la retraite), les indemnités LPP, les indemnités AI et les indemnités chômage au 31 juillet 2019, ce qui donne une perte de gain s'élevant à 2'416'524 fr. ; elle indique qu'elle a réduit à bien plaisir ses conclusions à une perte de gain de 2'000'000 francs. L'appelante soutient également qu'elle aurait supporté un montant de 100'000 fr. à titre de frais médicaux et de soutien psychologique. Elle allègue encore que les frais d'avocat liés à la défense de ses intérêts s'élèveraient à 29'464 fr. 40. Ces deux postes devraient également être pris en charge par l'intimée.

L'appelante requiert enfin l'allocation d'un montant symbolique de 1 fr. à titre d'indemnité pour tort moral du fait de l'atteinte résultant du harcèlement subi.

**5.1.2** L'intimée soutient pour sa part que l'appelante aurait refusé systématiquement toutes les offres de transfert qui lui auraient permis de poursuivre son emploi à des conditions pécuniaires inchangées, causant ainsi elle-même le manque à gagner constituant son prétendu dommage ou violant à tout le moins son devoir de diminuer son dommage. L'intimée relève que l'appelante n'aurait pas été en incapacité de travail lors de la formulation de ces propositions. Pour ces motifs, le prétendu dommage de perte de gain serait inexistant.

Se fondant sur l'expertise judiciaire, l'intimée estime que l'appelante aurait présenté une prédisposition constitutionnelle, qui devrait être portée en déduction dans le calcul d'un éventuel dommage, à raison de 75 % au moins. L'intimée se réfère en outre à l'incapacité de travail de l'appelante qui serait établie à hauteur de 50 % par l'expert judiciaire ; selon elle, le degré d'invalidité à 100 % retenu par l'AI ne pourrait lui être opposé, au motif qu'elle n'aurait pas été admise à intervenir dans le procédure, que l'office AI aurait annoncé qu'une révision

devrait intervenir – ce qui n’avait pas été le cas – et se serait fondé essentiellement sur les déclarations du médecin traitant de l’appelante.

Selon l’intimée, l’appelante n’aurait en outre pas établi que l’incapacité de travail durable se prolongerait au-delà du 6 mars 2017, date du dépôt du rapport complémentaire. Tout en contestant tout dommage et toute causalité, l’intimée soutient que les montants perçus de l’assurance chômage et les autres revenus provenant des activités d’éditrice devraient être déduits d’une éventuelle réparation. Il en serait de même de toutes les prestations perçues ou à percevoir par l’appelante des assurances sociales (AI et LPP) pour la prétendue perte de gain.

L’intimée conteste également l’existence d’un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation de l’art. 328 CO et le prétendu dommage. Les traits de personnalité de l’appelante auraient en effet interrompu tout éventuel lien de causalité. En outre, les prétendus agissements de l’intimée ne seraient pas de nature à provoquer chez un employé normalement constitué une atteinte à la santé du type de celle dont l’appelante prétend souffrir. En outre, les refus répétés de l’appelante des postes qui lui étaient proposés seraient également de nature à interrompre le lien de causalité.

Pour l’intimée, la prétendue atteinte subie par l’appelante ne revêtirait pas de gravité particulière et ne justifierait pas une indemnité pour tort moral.

Enfin, l’appelante n’aurait établi ni les frais médicaux et de soutien psychologique, ni les frais d’avocats invoqués.

## **5.2**

**5.2.1** La violation des obligations prévues à l’art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l’employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l’art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 397 s.). Ce sont donc ces règles qui déterminent les conditions

de la responsabilité de l'employeur, le délai de prescription et la détermination du montant du dommage que le travailleur peut réclamer (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, n. 23 ad art. 328 CO ; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, n. 34 ad art. 328 CO).

Les conditions imposées par les art. 97 et 99 al. 3 CO doivent ainsi être remplies, à savoir l'existence d'un acte contraire au contrat (par exemple une violation de l'art. 328 CO), d'un dommage et d'un lien de causalité entre l'acte dommageable et le préjudice (Carruzzo, op. cit., p. 288 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 397). La faute du débiteur est présumée, mais celui-ci peut apporter la preuve de son exculpation (Wyler/Heinzer, *ibidem*).

**5.2.2** Dès lors qu'ils ont nié toute violation de l'art. 328 CO par l'employeuse, les premiers juges n'ont pas abordé la question d'une éventuelle réparation.

**5.2.3** En l'espèce, la violation des devoirs contractuels de l'employeuse est avérée, puisque la situation de mobbing est confirmée (cf. consid. 4 ci-dessus). Il reste donc à examiner les trois autres éléments, à savoir l'existence d'un lien de causalité, l'éventuelle absence de faute de l'intimée et l'étendue du dommage invoqué par l'appelante.

## **5.3**

**5.3.1** Il doit exister un lien de causalité entre l'inexécution de l'obligation et le préjudice. Le rapport de causalité est subdivisé entre une causalité naturelle, envisagée sous l'angle logique, et une causalité adéquate, envisagée d'un point de vue normatif (TF 4C.173/2004 du 7 septembre 2004 consid. 6.1 ; Carruzzo, op. cit., n. 31 ad art. 328 CO ; Werro, La responsabilité civile, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2017 [cité ci-après : Werro, La responsabilité civile], n. 219 s. et 262 s. ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1310 ss).

Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue une condition *sine qua non* (ATF 128 III 174 consid. 2.b in fine, rés. in JdT 2003 I 28), sans qu'il soit nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 125 IV 195 consid. 2.b, JdT 2000 I 491). L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage doit être tranchée selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante, à savoir un allègement de la preuve qui se justifie lorsque, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2, rés. in JdT 2007 I 47 et les réf. citées).

La chaîne des événements en rapport de causalité naturelle avec la survenance d'un préjudice est infinie. La théorie de la causalité adéquate permet de fixer une limite juridique à l'obligation de réparer un préjudice, quant au principe et quant à l'étendue de celle-ci. Selon cette théorie, une cause naturelle à l'origine d'un préjudice n'est opérante en droit que si, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, elle est propre à entraîner un effet du genre de celui qui s'est produit, de sorte que la survenance de ce résultat paraît de façon générale favorisée par le fait en question. Il s'agit d'une question de droit (ATF 123 III 110 consid. 3a, JdT 1997 I 794 ; Werro, La responsabilité civile, op. cit., nn. 262 s. ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1312 s.). Pour se prononcer, le juge doit se demander, en face d'un enchaînement concret de circonstances, s'il était probable que le fait considéré produisît le résultat intervenu ; à cet égard, c'est la prévisibilité objective du résultat qui compte (ATF 112 II 439 consid. 1.d). La preuve de la causalité adéquate incombe au lésé (Werro, La responsabilité civile, op. cit., n. 264).

**5.3.2** L'appelante soutient qu'il existerait un lien de causalité entre les graves troubles de la santé – et donc l'incapacité de travailler – et le harcèlement subi durant de nombreuses années.

Il ne fait pas de doute, tant sur le plan de la causalité naturelle que sur celui de la causalité adéquate, qu'une incapacité de travail prolongée a une influence sur les revenus actuels et futurs.

Ensuite du conflit professionnel l'ayant opposé à son employeuse, l'appelante a développé des troubles anxieux et dépressifs, que l'expert judiciaire qualifie d'épisode dépressif moyen. Sans le mobbing retenu ci-dessus, l'état de santé de l'appelante ne serait pas celui dans lequel elle se trouve actuellement. On ne saurait retenir, comme le soutient l'intimée, que ce sont les traits de caractère de l'appelante qui ont provoqué cette situation. Elle n'était en effet pas prédisposée à tomber malade. L'expert judiciaire indique d'ailleurs expressément que l'expertisée ne présentait aucun antécédent psychiatrique avant 2005. Les actes dommageables de l'intimée sont donc en lien de causalité naturelle avec le dommage. Le harcèlement subi était également propre à entraîner les troubles décrits par l'expert. S'agissant de la causalité adéquate, la jurisprudence retient qu'en règle générale, celle-ci ne saurait être interrompue par des causes concomitantes du dommage, comme une prédisposition constitutionnelle du lésé ; selon les circonstances, un état maladif antérieur ne peut être pris en compte qu'au stade du calcul du dommage (cf. ci-dessous consid. 5.5.1).

## **5.4**

**5.4.1** L'art. 97 CO présume la faute du débiteur responsable d'un dommage par violation d'une obligation. Par un renversement du fardeau de la preuve, il n'appartient non plus au créancier de prouver la faute, comme les autres conditions d'octroi des dommages et intérêts, mais au débiteur de démontrer qu'il n'a commis aucune faute. Dans les obligations de résultat par exemple, le débiteur peut établir en quoi son comportement était néanmoins diligent, correspondait à tout ce qu'on était en droit d'attendre de lui aux termes du contrat. La faute se définit comme le manquement de la volonté à un devoir imposé par l'ordre juridique, ou l'abus, respectivement l'emploi insuffisant, des facultés physiques ou intellectuelles (Tercier/Pichonnaz, le droit des obligations, 6<sup>e</sup> éd., 2019, n. 1282 ; Thévenoz, CR-CO I, op. cit., nn. 51 et 54 ad art. 97

CO). Il peut s'agir d'une faute intentionnelle ou d'une négligence, cette dernière étant le manquement à l'attention dont aurait fait preuve une personne de la catégorie à laquelle le débiteur appartient (Werro, CR-CO I, op. cit., nn. 84 ss ad art. 41 CO).

Aux termes de l'art. 101 al. 1 CO, celui qui confie à des auxiliaires le soin d'exécuter une obligation est responsable envers l'autre partie du dommage qu'ils causent dans l'accomplissement de leur travail. Contrairement au régime prévu par l'art. 97 CO, la faute du débiteur voire de l'auxiliaire n'est pas une condition ressortant du texte légal de l'art. 101 CO (Thévenoz, CR-CO I, op. cit., n. 2 ad art. 101 CO). Il est toutefois admis, lorsque l'acte dommageable est le fait d'un auxiliaire, que le débiteur peut s'exonérer en prouvant que l'auxiliaire a appliqué, dans l'accomplissement de son travail, la diligence à laquelle il était lui-même tenu (ATF 92 II 234 consid. 3b, JdT 1967 I 241 ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1322 s. et 1334 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 402 s.).

**5.4.2** En l'espèce, l'intimée, qui nie l'existence d'un harcèlement, n'établit pas que, à supposer que le mobbing soit avéré, elle serait exempte de toute faute, ni que tel serait le cas de G.\_\_\_\_\_. Il n'est pas établi qu'elle ait pris des mesures suffisantes visant à empêcher et à traiter les cas de harcèlement, ni qu'elle soit intervenue au sein du service dans lequel travaillait l'appelante pour faire cesser ou empêcher la violation de sa personnalité. Il en va de même pour le supérieur de l'appelante, qui n'a à l'évidence pas eu un comportement adéquat. L'intimée échoue donc dans la preuve de son exculpation et dans celle de son collaborateur. En particulier, comme on l'a vu, les propositions de transfert étaient insuffisantes en l'absence de reconnaissance de la situation de mobbing (cf. consid. 4.4 ci-dessus).

## **5.5**

### **5.5.1**

**5.5.1.1** Aux termes de l'art. 43 al. 1 CO (applicable par analogie en matière de responsabilité contractuelle [art. 99 al. 3 CO]), le juge détermine le mode ainsi que l'étendue de la réparation d'après les

circonstances et la gravité de la faute. Selon l'art. 44 CO, le juge peut réduire les dommages-intérêts ou même n'en point allouer, notamment lorsque les faits dont la partie lésée est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur (al. 1). Lorsque le préjudice n'a été causé ni intentionnellement ni par l'effet d'une grave négligence et imprudence, et que sa réparation exposerait le débiteur à la gêne, le juge peut équitablement réduire les dommages-intérêts (al. 2). L'art. 44 CO, qui laisse au juge un large pouvoir d'appréciation, permet à celui-ci de prendre en compte une éventuelle faute concomitante du lésé au moment de fixer l'étendue de la réparation (ATF 130 III 591 consid. 5.2, JdT 2006 I 131 ; ATF 127 III 453 consid. 8c).

Les conséquences patrimoniales d'une atteinte à la santé préexistante qui se serait produite avec certitude ou une haute vraisemblance même en l'absence de l'événement dommageable doivent notamment être prises en considération dans le calcul du dommage. Ainsi, de véritables anomalies ou des affections préexistantes aiguës ou latentes peuvent réduire les prétentions du lésé. En tant que prédispositions constitutionnelles, elles constituent un fait concomitant qui peut influencer sur le calcul du dommage (art. 42 CO) ou le montant des dommages-intérêts (art. 43 et 44 CO), qu'il s'agisse d'une cause concomitante du dommage ou d'un facteur aggravant les suites de l'accident. En revanche, une simple faiblesse constitutionnelle n'entrera pas en considération comme facteur de réduction (TF 4C.415/2006 du 11 septembre 2007 consid. 3.2 ; ATF 131 III 12 consid. 4, JdT 2005 I 488 ; ATF 113 II 86 consid. 1b).

Une réduction des dommages-intérêts sur la base de l'art. 44 al. 1 CO ne peut intervenir qu'en présence d'autres circonstances, faisant apparaître une disproportion manifeste entre la cause fondant le dommage et l'importance du préjudice. En d'autres termes, l'acte dommageable ne doit plus avoir aucun rapport avec l'ampleur du dommage subi par le lésé. Dans un cas où le dommage causé par un accident avait été aggravé par une prédisposition constitutionnelle, mais où aucun autre facteur étranger n'avait été établi par les juges cantonaux, le Tribunal fédéral a refusé d'opérer une réduction de 20 % de l'indemnité

due au lésé. Il a en effet constaté que la prédisposition constitutionnelle d'ordre psychique - en l'occurrence les névroses préexistantes - avait certes aggravé l'ampleur du dommage, mais que la cour cantonale n'avait pas établi l'existence d'autres circonstances permettant de justifier la réduction de l'indemnité (TF 4A\_45/2009 du 25 mars 2009 consid. 4.2.1, 4.2.2 et les réf. citées).

**5.5.1.2** En l'espèce, l'expert judiciaire a certes retenu que les traits de la personnalité de l'appelante - qui avaient constitué des qualités remarquables dans la trajectoire initiale de sa carrière - s'étaient révélés plutôt défavorables dans le contexte du conflit avec sa hiérarchie et avaient « contribué à l'enkystement de la symptomatologie anxio-dépressive autour d'un noyau conflictuel insoluble ». On peut tout au plus en déduire que la personnalité de l'expertisée n'a pas permis d'améliorer son état anxio-dépressif. Il ne résulte cependant pas de l'expertise qu'il faille retenir quelque prédisposition que ce soit au détriment de l'appelante qui justifierait une réduction du dommage subi. Sur cette base, on doit considérer que le dommage éprouvé par l'appelante - essentiellement une perte de revenus due à son incapacité de travail - ne serait très vraisemblablement pas intervenu sans le mobbing. Cette constatation ouvre donc la possibilité d'une indemnisation sur le principe.

S'agissant d'une éventuelle faute concomitante de l'appelante qui justifierait la réduction de l'indemnisation de son dommage, il n'est pas établi qu'elle ait eu, dans le cadre de son activité pour l'intimée, un comportement tel qu'une faute puisse être retenue à son encontre. On ne saurait en particulier pas lui reprocher de ne pas avoir accepté les divers postes proposés au vu des motifs développés ci-dessus (cf. consid. 4.4 ci-dessus).

## **5.5.2**

**5.5.2.1** Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette ; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit (ATF 132 III 359 consid.

4, JdT 2006 I 295 ; ATF 129 III 331 consid. 2.1, JdT 2003 I 629 ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1296). Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 132 III 359 consid. 4, JdT 2006 I 295 ; ATF 128 III 22 consid. 2e/aa, rés. in JdT 2002 I 222). Le gain manqué (non-augmentation de la fortune nette) est ainsi indemnisable, de même que le dommage indirect, qui intervient à la suite d'une première atteinte en raison d'une cause nouvelle, laquelle ne se serait cependant pas produite sans la première, pourvu que la causalité adéquate soit respectée (Werro, La responsabilité civile, op. cit., nn. 126, 131 et 134). De manière générale, le responsable est tenu de réparer le dommage actuel tel qu'il a effectivement été subi (ATF 132 III 321 consid. 2.2.1, JdT 2006 I 447).

Il y a lieu de prendre comme base de calcul pour évaluer la perte de gain subie par le lésé le salaire net de celui-ci, ce qui signifie que la totalité des cotisations aux assurances sociales - AVS/AI/APG/AC/LPP - doivent être déduites du salaire brut déterminant (ATF 129 III 135 consid. 2.2, JdT 2003 I 511). Dans les calculs d'indemnisation, il faut encore procéder à une déduction des avantages constitués par toutes les prestations allouées au demandeur par les assureurs sociaux, en vertu du principe général du droit de la responsabilité civile de l'interdiction de l'enrichissement (ATF 131 III 360 consid. 6.1, JdT 2005 I 502 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 397). Ce mécanisme permet notamment d'éviter une surindemnisation du lésé (ATF 131 III 360 précité consid. 6.1 ; ATF 131 III 12 consid. 7.1, JdT 2005 I 488, SJ 2005 I 113).

**5.5.2.2** En l'espèce, l'appelante a été en incapacité de travail, puis en situation d'invalidité du fait du comportement de l'intimée. Le principe d'une indemnisation est dès lors acquis. Il convient toutefois d'en établir la quotité.

Il résulte de l'état de fait retenu par les premiers juges que l'appelante est au bénéfice d'une rente d'invalidité entière depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012 et que cette rente a été confirmée par la Cour d'assurances sociales du Tribunal cantonal. S'agissant de la capacité de travail de

l'appelante, l'expert judiciaire considère pour sa part que celle-ci présente une capacité résiduelle, au vu du tableau clinique amélioré et des activités d'enseignement, d'édition, de rédaction scientifique et de recherche d'emploi durant la période considérée. Sur la base des déclarations de l'appelante – qui a indiqué qu'elle avait été occupée à ces activités à raison de « quelques demi-journées pour les unes, quelques demi-journées pour les autres » –, l'expert a reconnu à l'appelante une capacité de travail de 50 % dans un poste adapté. Dans la mesure où le contrat de travail a pris fin le 31 décembre 2010 et où une rente AI a été octroyée au 1<sup>er</sup> juin 2012, il y a lieu de déterminer précisément les périodes d'incapacité de travail, ainsi que les périodes d'invalidité – y compris dans les deux cas les éventuelles variations de taux (art. 318 al. 1 let. c ch. 2 CPC), ce qui n'a pas été fait à ce stade de la procédure.

L'appelante a par ailleurs exercé des activités lucratives, sans que l'on sache précisément quels revenus ont été tirés de ces activités. Les revenus dont il est fait état dans le jugement entrepris – montant de 720 fr. perçu à deux reprises pour des cours donnés à [...], royalties perçues de 3'963.00 USD pour la période de janvier à décembre 2013 et de 6'127.61 USD pour la période de janvier à juin 2014 et d'un salaire net de 2'766 fr. de l'Université de [...] – paraissent bien insuffisants au vu des activités exercées par l'appelante (cf. not. chiffres 59, 68 et 77 ci-dessus), sauf à considérer qu'ils n'ont pas été établis à satisfaction – ce que le jugement ne dit pas. Or ces revenus doivent être portés en déduction de l'indemnité au même titre que les prestations sociales perçues (de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et de la LPP). Il semble également que certaines activités étaient déjà pratiquées lorsque l'appelante travaillait pour l'intimée, de sorte qu'on ignore si certains revenus étaient réalisés en sus de son salaire d'alors. La situation n'est pas claire et devra donc faire l'objet d'une instruction complémentaire, étant relevé que le jugement retient des revenus pour la période postérieure à celle à partir de laquelle une invalidité à 100 % a été retenue selon décision de l'AI.

Le jugement retient un montant total net de 155'688 fr. 95 du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012 pour les indemnités perçues de la Caisse de chômage. Par contre, il n'indique pas quelle est la quotité des indemnités AI perçues pour la période déterminante. La problématique liée aux indemnités LPP a fait l'objet d'une expertise, sur laquelle il y a lieu de se positionner. A la lecture de l'expertise, il apparaît aussi que les données liées à la LPP (capitalisation de la rente) sont intimement liées à la période d'invalidité retenue. Enfin, les faits déterminants – contestés par l'intimée – font défaut à ce stade pour établir la perte de gain invoquée par l'appelante. L'ensemble de ces questions, relativement complexes, mérite un développement approfondi, qui n'a pas lieu d'être fait pour la première fois en seconde instance. L'état de fait devant être complété sur des points essentiels, il faut renvoyer la cause aux premiers juges (art. 318 al. 1 let. c ch. 2 CPC), étant observé que l'appelante a conclu, à titre subsidiaire, au renvoi. Il reviendra aux premiers juges d'établir ces éléments factuels, qui apparaissent comme étant déterminants dans le cadre de l'établissement du dommage. Ce n'est qu'une fois cette étape franchie qu'une subsomption en droit pourra s'opérer.

L'appelante réclame également le remboursement de frais médicaux et de soutien psychologique qu'elle a dû prendre à sa charge ainsi que des frais d'avocat supportés avant l'ouverture de la présente procédure. Au vu du renvoi qui précède et afin de respecter le principe de la double instance, il paraît également judicieux de faire trancher ces questions par les premiers juges, qui ne se sont pas encore exprimés sur le sujet.

## **5.6**

**5.6.1** Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO, du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci, peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO ; ATF 137 III 303 ; ATF 135 III 405 consid. 3.2 ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1301). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO ; encore faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait

été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009; TF 4A\_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1 et la jurispr. citée Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1302). L'art. 49 al. 1 CO prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (ATF 130 III 699 consid. 5.1, rés. in JdT 2006 I 193 ; ATF 129 IV 22 consid. 7.2, rés. in JdT 2006 IV 182).

Le Tribunal fédéral admet qu'il suffit au demandeur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée et que, pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation (SJ 1993 I 351 consid. cb). En d'autres termes, une indemnité est due lorsque la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, 2<sup>e</sup> éd, Lausanne 2010, n. 1.41 ad 328 CO).

**5.6.2** En l'espèce, l'appelante a établi que, par son intensité et sa durée, le harcèlement dont elle a été victime lui a causé une souffrance morale grave. Il en a en effet découlé pour elle une atteinte à sa capacité de travail - la stoppant dans une brillante carrière -, la conduisant même à obtenir une rente de l'assurance-invalidité. Sur cette base, il y a lieu de lui allouer l'indemnité symbolique réclamée au titre de tort moral, à raison de 1 fr. plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **6.**

**6.1** L'appelante se réfère encore aux conclusions I et II de sa demande en constatation du harcèlement moral et psychologique, ainsi que de la violation de ses droits de la personnalité. Elle soutient qu'elle disposerait d'un intérêt manifeste à une telle reconnaissance judiciaire.

**6.2** Selon une jurisprudence constante, une conclusion en constatation de droit (art. 88 CPC) est recevable si le demandeur dispose d'un intérêt de fait ou de droit digne de protection à la constatation immédiate de la situation de droit (cf. art. 59 al. 2 let. a CPC ; sur les conditions de cette action, cf. ATF 141 III 68 consid. 2.3 ; ATF 136 III 523 consid. 5 ; ATF 135 III 378 consid. 2.2). L'action en constatation de droit est subsidiaire par rapport à l'action condamnatoire ou à l'action formatrice. Seules des circonstances exceptionnelles conduisent à admettre l'existence d'un intérêt digne de protection à la constatation de droit lorsqu'une action en exécution est ouverte. Un litige doit en principe être soumis au juge dans son ensemble par la voie de droit prévue à cet effet. Le créancier qui dispose d'une action condamnatoire ne peut en tout cas pas choisir d'isoler des questions juridiques pour les soumettre séparément au juge par la voie d'une action en constatation de droit (ATF 135 III 378 consid. 2.2). Il appartient au demandeur d'établir qu'il dispose d'un intérêt digne de protection à la constatation (TF 4A\_618/2017 du 11 janvier 2018 consid. 5.2 ; TF 4A\_688/2016 du 5 avril 2017 consid. 3.3).

**6.3** En l'espèce, l'appelante ne démontre pas dans quelle mesure elle bénéficierait d'un intérêt digne de protection à la constatation du harcèlement et de la violation de ses droits de personnalité. Une telle voie est subsidiaire à l'action condamnatoire dont il est question dans le présent arrêt, lequel reconnaît d'ailleurs la situation de harcèlement et admet le principe d'une réparation. Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer l'irrecevabilité des conclusions I et II prononcée par les premiers juges.

## **7.**

**7.1** En définitive, l'appel doit être partiellement admis, le jugement annulé et la cause renvoyée à la Chambre patrimoniale cantonale pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

A toutes fins utiles, il sied de préciser qu'en vertu de la règle de l'autorité de l'arrêt de renvoi (ATF 125 III 421 consid. 2a), la violation de l'art. 328 CO est acquise, de même que l'existence d'un lien de causalité, la faute de l'intimée et le principe de l'indemnisation – sa quotité devant faire l'objet d'un examen approfondi par les premiers juges – ainsi que le tort moral.

## **7.2**

**7.2.1** L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante ; il s'agit du demandeur lorsque le tribunal n'entre pas en matière et en cas de désistement d'action et du défendeur en cas d'acquiescement. A teneur de l'alinéa 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 confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité. Une réduction de quelques pourcents dans l'allocation des conclusions du demandeur peut être négligée dans la répartition des frais, qui pourront être entièrement mis à charge de la partie intimée (TF 4A\_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 484).

En application de l'art. 107 al. 1 let. f CPC, le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment lorsque des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable. L'application de cette disposition peut intervenir soit en cas de disparité économique importante des parties, soit lorsque la partie qui ne succombe pas doit répondre de frais injustifiés dus à son comportement (ATF 139 III 33 consid. 4.2).

**7.2.2** En l'espèce, l'appelante succombe dans une très faible mesure, soit sur la seule question des conclusions constatatoires. Vu la nature du litige et l'admission de la violation de l'art. 328 CO et d'une réparation dans son principe, il y a lieu, en équité, de mettre la totalité des frais de la cause à la charge de l'intimée qui succombe. Compte tenu de la valeur litigieuse, les frais judiciaires de deuxième instance seront arrêtés à 22'294 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]) et mis à la charge de l'intimée. Celle-ci versera ainsi à l'appelante la somme de 22'294 fr. à titre de restitution de l'avance de frais fournie par cette dernière (art. 111 al. 2 CPC).

La charge des dépens est évaluée à 20'000 fr. pour chaque partie. Compte tenu de ce que les frais - comprenant les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) - doivent être mis à la charge de l'intimée, celle-ci versera à l'appelante la somme de 42'294 fr. à titre de pleins dépens et de restitution de l'avance de frais 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 annulé et la cause renvoyée à la Chambre patrimoniale cantonale pour complément d'instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants.
- III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 22'294 fr. (vingt-deux mille deux cent nonante-quatre francs), sont mis à la charge de l'intimée BC. \_\_\_\_\_ SA.

**IV.** L'intimée BC.\_\_\_\_\_ SA doit verser à l'appelante F.\_\_\_\_\_ la somme de 42'294 fr. (quarante-deux mille deux cent nonante-quatre francs) à titre de dépens et de restitution d'avance de frais 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 Katz (pour F.\_\_\_\_\_),
- Me Rémy Wyler (pour BC.\_\_\_\_\_ SA),

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

- Mme la Présidente de la Chambre patrimoniale cantonale.

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 :