

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 juillet 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Courbat et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Cottier

Art. 337 al. 1 et 2 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 8 juillet 2019 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **F.**_____**SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 8 juillet 2019, dont la motivation a été expédiée le 21 janvier 2020 pour notification aux parties, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a rejeté la demande déposée le 3 novembre 2016 par D. _____ à l'encontre de F. _____ SA (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 8'117 fr. 50, à la charge de D. _____ (II), a dit que D. _____ devait rembourser à F. _____ SA la somme de 2'057 fr. 50 au titre de l'avance effectuée par cette dernière pour l'audition de témoins et de parties (III), a dit que D. _____ devait verser à F. _____ SA la somme de 12'600 fr. à titre de dépens (IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges ont tout d'abord constaté que D. _____ (ci-après : l'appelant ou le demandeur) avait déjà fait l'objet de deux avertissements intervenus en 2007 et 2013 en raison d'une communication agressive avec certaines collaboratrices. Ils ont en outre considéré que l'instruction avait permis d'établir que le demandeur s'était comporté de manière inadéquate envers plusieurs employées de sexe féminin en leur adressant, d'une part, des propos gravement obscènes et dénigrants et qu'il leur avait, d'autre part, fait subir une certaine forme de chantage au licenciement et aux horaires de travail. Ils ont ensuite constaté qu'il existait des rivalités entre certaines employées du rayon de la [...], en particulier entre des collaboratrices plus anciennes et d'autres plus récentes, et que ces rivalités s'étaient selon toute vraisemblance aggravées après le licenciement du demandeur. Pour cette raison, le tribunal a estimé que les témoignages en faveur de D. _____ n'étaient pas de nature à décrédibiliser les victimes des agissements de ce dernier. En outre, ce n'était pas parce que le demandeur avait pu se montrer un bon chef pour certains employés que cela signifiait qu'il n'avait pas pu adopter des comportements inadéquats envers d'autres.

Les premiers juges ont ensuite considéré que le licenciement immédiat de D. _____ était justifié dans la mesure où les révélations de

G._____ étaient effarantes et qu'en outre celles-ci s'étaient révélées identiques aux déclarations des employées B._____, N._____ et Y._____ en ce qui concerne les termes et expressions utilisés par le demandeur, ainsi que sa manière de procéder. Ils ont également estimé que l'existence d'un complot ou d'une cabale contre le demandeur n'était pas établie et qu'aucun élément au dossier ne permettait d'y croire tant les accusations portées par les quatre femmes en question étaient à la fois graves et semblables.

Enfin, s'agissant du certificat de travail, le tribunal a considéré que celui-ci avait été rédigé de manière conforme aux intérêts du demandeur compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce et qu'il correspondait en outre aux exigences légales, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'en délivrer un nouveau.

B. Par acte du 21 février 2020, D._____ a interjeté appel contre ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que F._____ SA soit astreinte à lui verser la somme brute globale de 89'952 fr. 45, avec intérêts à 5% l'an dès le 24 septembre 2015, et qu'ordre soit donné à F._____ SA de lui délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO, selon son projet. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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

1. Des parties et du contrat de travail

a) F._____SA (ci-après : la défenderesse ou l'intimée) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de [...]. Son siège est à [...].

D._____, né en 1963, était employé en qualité de cadre G par la défenderesse depuis le 1^{er} janvier 2002. Il est toutefois entré dans le groupe F._____SA le 15 mars 1990. Il était responsable et chef du rayon [...] au magasin F._____SA de [...], son lieu de travail habituel. Il s'est également occupé du rayon [...].

b) Le contrat de travail pour collaborateurs cadres G, daté du 1^{er} novembre 2001, a été conclu entre le demandeur et F._____SA [...]. Ce contrat indique un taux d'occupation à 100% et un salaire mensuel brut de 6'600 francs. Le dernier salaire du demandeur était de 7'735 fr. brut, versé treize fois l'an, soit 8'379 fr. 58 brut, rapporté sur douze mois.

2. Des deux premiers avertissements reçus par le demandeur

a) En date du 3 juillet 2007, le demandeur a fait l'objet d'un premier avertissement. Cet avertissement lui a été donné en raison notamment du fait que sa communication prenait parfois, « dans la forme et le vocabulaire », en cas de conflit ou de tensions avec certaines collaboratrices, « une forme agressive et désobligeante ».

b) Le 27 février 2013, alors qu'il était responsable des rayons [...] et [...] le demandeur a fait l'objet d'un second avertissement de la part de la défenderesse. Le courrier d'avertissement, signé par C._____, directeur de la défenderesse à [...], et H._____, responsable des ressources humaines jusqu'en 2015, indique notamment que les collaboratrices du rayon [...] ont fait part du climat de tension qui régnait depuis plusieurs mois au sein de l'équipe, climat dû à la communication agressive du demandeur vis-à-vis d'elles et à son manque de self-control lors de situations délicates quotidiennes.

L'avertissement mentionne en outre expressément ce qui suit :

« Nous relevons votre humilité lors de l'entretien, qui vous a permis de reconnaître vos erreurs managériales. Sans remettre votre professionnalisme commercial en cause, vous avez compris que c'était-là une chance unique à saisir pour opérer un changement radical et affronter ce problème. Il est certain que cette chance sera la seule, et que si une nouvelle fois nous devions être confrontés à des plaintes de collaborateurs, nous mettrions d'office un terme à notre collaboration ».

De plus, le demandeur a été requis de présenter ses excuses aux collaboratrices concernées pour son comportement inapproprié, excuses à faire en présence de H._____. Enfin, la responsabilité du rayon [...] lui a été retirée depuis le 1^{er} mars 2013 et un coaching lui a été proposé afin de lui permettre de s' « ouvrir à un nouveau fonctionnement de team leader ».

Ainsi, depuis le 1^{er} mars 2013, le demandeur n'œuvrait plus que comme responsable du rayon [...]. La défenderesse a toutefois maintenu son salaire à son niveau antérieur.

3. Des comportements subséquents du demandeur

a) Il convient de préciser que, dans la présente affaire, la défenderesse a d'abord eu connaissance du cas de G._____, le 14 septembre 2015. Ce n'est qu'après le licenciement du demandeur qu'elle a appris les trois autres cas de B._____ le 14 octobre 2015, de N._____ le 16 octobre 2015, de Y._____ le 20 janvier 2016, et, plus tard, celui d'F._____.

b) G._____, mère divorcée avec un enfant à charge, était employée comme vendeuse au rayon [...] de la défenderesse dès 2006. Elle travaillait sous les ordres du demandeur, son supérieur hiérarchique direct. En août 2014, elle a subi une opération de chirurgie reconstructive de la poitrine, partiellement financée par un prêt accordé par la

défenderesse. Elle a cessé son activité auprès de la défenderesse ensuite de son arrêt maladie, entre 2015 et 2016.

En date du 15 décembre 2015, G._____ a établi une déclaration manuscrite, dont elle a confirmé l'intégralité du contenu, qui lui a été relu, lors de son audition en qualité de témoin. Cette déclaration a le contenu suivant :

je soussigné,

Madame G. _____, mère d'un enfant et vivant seule, collaboratrice actuelle à F. _____ SA, faire la déposition suivante sur les conseils de la Doctoresse

P. _____ que j'ai consultée dans le cadre de ma situation endurée maintenant depuis environ 3 ans sur mon lieu de travail. À l'époque, j'en avais parlé à un ami proche, Monsieur O. _____. Après avoir évoqué ma situation en date du 14 septembre 2015 à Messieurs C. _____, Directeur de F. _____ SA et J. _____, HR Business Partner, je certifie les points suivants :

J'ai subi un harcèlement moral et sexuel de la part de mon ex-responsable Monsieur D. _____ par des avances, une pression constante sur la soi-disant aide qu'il m'apportait. Monsieur D. _____ m'a également embrassé dans son bureau. La situation est devenue infernale depuis août 2014 et le prêt financier fut auprès de F. _____ SA pour mon opération de chirurgie reconstructive. À cet effet, Monsieur D. _____ m'a fait ressentir redevable vis à vis de lui (selon lui c'était grâce à lui que j'avais eu ce prêt) et que j'étais donc

dans l'obligation de lui parler de ma vie et de lui montrer les résultats de mon opération (donc ma poitrine). Il m'a fait signer un papier sur lequel était écrit en arabe. "ce que je devais faire ce qu'il me demandait"; il m'avait aidé dans l'obtention de ce prêt, je devais donc l'aider à mon tour me disait-il. j'ai donc dû, sous la contrainte, lui parler de mon opération).

Après avoir reçu un message de soutien de Madame L. _____ ex - collaboratrice du rayon qui m'a dit ne pas oser affronter le passé et de Madame

Y. _____, j'ose maintenant dévoiler les propos indécentes que Monsieur D. _____ avait quotidiennement à mon encontre et de manière générale; propos pour la plupart du temps à connotation sexuelle et extrêmement vulgaires. En voici des exemples:

Monsieur D. _____ et ses conquêtes féminines:

"j'ai sodomisé une collègue d'un autre étage (rayon [...]) au service de [...]"

Au sujet des propos sexuels au quotidien:

"Êce me fais bander et j'aimerais bien que tu me sucas";

Monsieur D. _____ revendiquait souvent "une pipe".

. En faisant allusion au rouge à lèvres: "ça me donne envie de te les mordre."

Ma poitrine était pour lui "excitante." Il fallait que "je tire un coup pour déstresser".

Demands répétées d'invitation: "Quand viendras-tu chez moi?", "Tu m'invites chez toi quand ton fils n'est pas?" A force de pousser, Monsieur D. _____

est venu manger chez moi une première fois lors de l'AVC de mon fils et une seconde fois. Cette fois-là, je l'ai mis dehors car il avait des propos insultants à mon égard. Il est parti en obliant son porte-

monnaie et m'a demandé de lui rapporter chez lui sur [...] car il avait mal au genou. Ne sachant

quoi faire j'ai constaté une ancienne responsable qui m'a conseillé de ne surtout pas aller chez lui!

J'ai donc fixé le rendez-vous à la gare de [...]

Il me parlait en mal des autres personnes du rayon: "Regarde D. _____, la dépressive là-bas..."

en parlant de Madame [...]. Toujours à son sujet:

"Je pourrais la baiser et la défoncer tous les jours au bureau mais elle est trop moche et me donne pas envie. Toi tu me fais bander. Dégage de ma vie!"

Au sujet du harcèlement que Monsieur D. _____ exerçait sur moi:

J'ai été convoqué par Monsieur D. _____ après

lui avoir dit qu'il n'était plus objectif et sérieux dans son travail. Ce dernier m'a dit : "Beaucoup de personnes pourraient se réjouir de ton poste". En ajoutant que je n'étais "pas compétente", c'était une forme d'acharnement : il m'agressait verbalement puis revenait après avec le sourire.

- Il se permettait de tenir des propos désobligeants directement envers mon fils tout en connaissant le problème de santé de ce dernier : "Il faut bouger tout ce qui bouge.", "Je venir bouger à la maison"... c'étaient les conseils qu'il se permettait de donner à mon fils !

Monsieur D. _____ se servait d'autres personnes cadres dans le magasin comme Monsieur [...] pour m'humilier en proposant à ce dernier de coucher avec moi.

La fatigue m'a fait prendre des médicaments à fin de faire face à la situation. Je n'ai jamais osé avant ma séance avec la doctoresse P. _____ en discuter avec la Directeur du magasin par peur et aussi par honte.

Fait à Lausanne, le 15 décembre 2015

G. _____

Lors de son audition en qualité de témoin, G._____ a confirmé avoir subi durant plusieurs années de nombreuses avances à caractère sexuel de la part du demandeur. Elle a en particulier déclaré que le demandeur l'avait notamment embrassée sur la bouche sans son consentement, dans son bureau. Elle a en outre expliqué de manière claire et précise ce qui s'était passé le jour où elle était allée le voir pour lui demander si elle pouvait bénéficier de 15 jours de vacances pour se faire opérer de la poitrine. Le demandeur s'était énervé et lui avait demandé de le suivre dans son bureau. Il avait d'abord crié en lui disant qu'elle était souvent malade. Comme elle avait commencé à pleurer, il s'était montré plus doux, lui expliquant qu'elle pourrait obtenir un prêt de la défenderesse pour cette opération. G._____ a affirmé que le demandeur l'avait alors forcée à lui donner des précisions sur l'opération. Ensuite de l'intervention, le demandeur avait poursuivi ses pressions, lui rappelant que le prêt s'était conclu grâce à lui, qu'elle lui était redevable de tout et qu'elle avait l'obligation de lui montrer sa poitrine afin qu'il puisse voir le résultat de l'opération. C'est dans ces circonstances que le demandeur lui avait fait signer un papier sur lequel il était écrit, en arabe, qu'elle devait faire tout ce qu'il lui demandait. G._____, qui vouvoyait le demandeur alors que lui la tutoyait, a encore confirmé que lorsqu'elle avait dit au demandeur qu'il n'était plus objectif et adéquat au travail, ce dernier l'avait convoquée pour la menacer de licenciement en lui disant que beaucoup de personnes seraient contentes d'avoir son poste. A ce propos, elle a donné un exemple détaillé du comportement contradictoire adopté par le demandeur envers elle, expliquant de façon convaincante qu'elle en était arrivée à ne plus savoir que faire pour bien faire et de quelle manière le demandeur la faisait se sentir coupable. Il ressort du témoignage de G._____ qu'elle a été très affectée par le comportement du demandeur dans sa dignité et dans sa santé, de même que dans sa personnalité et sa sensibilité. Elle a déclaré n'avoir toutefois pas osé en parler avec la direction de la défenderesse, n'ayant aucune personne de confiance vers qui se tourner, dès lors qu'au départ, elle avait peur de C._____, car le demandeur l'avait convaincue que ce dernier n'aimait

pas les arabes. C'est parce que son médecin, le Dr U._____, lui avait conseillé de parler, qu'elle avait finalement osé le faire.

c) N._____, mère de famille, travaille comme vendeuse au rayon [...] de la défenderesse. Le demandeur a été son supérieur hiérarchique direct pendant presque 10 ans.

En date du 15 février 2016, N._____ a écrit la déclaration suivante, dont elle a confirmé l'exactitude lors de son audition en qualité de témoin, précisant néanmoins qu'elle avait été aidée pour sa rédaction par J._____, responsable des ressources humaines pour la Suisse romande au sein de la défenderesse :

Je soussignée,
Madame N. _____, collaboratrice à la [...] à F. _____ SA
mariée et maman de 2 enfants, voudrais me libérer du poids de ce
que j'ai vécu durant plusieurs années au sein du rayon pour lequel
je travaille et qui était dirigé par Monsieur D. _____. Mon mari n'a su
qu'après ce que j'ai vécu au travail avec Monsieur D. _____
Il y avait une ambiance de « sexe malsain » dans le rayon depuis
l'arrivée de certains collaborateurs, ils étaient très proches avec Monsieur
D. _____, et il y avait beaucoup de discussions, d'allusions et d'invitations
à connotation sexuelle. Monsieur D. _____ m'a tutoyée du jour au
lendemain alors que moi je lui ai toujours dit « vous » et me posait
des questions de plus en plus choquantes et de manière répétée lors
de mes jours de travail : « Quand êtes-tu seule ? », « tu m'invite chez toi ? »
Il faisait aussi des insinuations désobligeantes « si j'avais 20 ans de moins »
C'est assez terrible d'en parler, mais j'ai souffert de cela même si
à la longue, je m'étais habituée à l'inacceptable en essayant
de relativiser la situation par rapport à mon taux d'activité réduit
et à ma vie de famille.
J'ai dû endurer des réflexions et une intrusion dans ma vie privée de
Monsieur D. _____ par l'intermédiaire de ses paroles : « vous, lui faites
quoi à votre mari ? » « je vous donne ce samedi vous me faites quoi en
échange », « As-tu déjà fait quelque chose à 3 ? », « la blonde, la
brune je fantasme sur vous 2 ! », « sexuellement, je suis sûr que
tu es un bon coup », « il ne faut pas confondre tentacules et encule
ta mère ! », « vous venez à [...] chez moi faire le ménage en petite
tenue » ! « Je n'ai jamais voulu rentrer dans ce jeu en commentant
les propos de mon supérieur ou en répondant à ses questions déplacées.
Même si pour Monsieur D. _____ tout ces propos sont de l'humour pour moi
ça ne l'était pas.
Quand à Madame G. _____ la pauvre elle était encore moins respectée
que moi. Un jour, elle s'est confiée à moi en me disant qu'elle avait
la pression, qu'elle se faisait harceler jusqu'à chez elle par téléphone et
que cette situation commençait à retomber sur sa santé.
Elle me disait « tu ne te rend même pas compte de ce qu'il me fait
subir ! »
Aujourd'hui, je me sens enfin libre d'avoir pu dire la vérité.

N. _____

Entendue comme témoin, N. _____ a expliqué qu'elle vouvoyait le demandeur pour garder ses distances ; c'était sa barrière de protection. Selon elle, le demandeur entretenait une « ambiance de sexe malsain » au sein de son service. Elle angoissait chaque fois qu'elle devait

travailler en sa présence. En effet, elle a expliqué que les remarques tournaient à une forme de chantage et de pressions dans la mesure où le demandeur était celui qui organisait les rotations du personnel au sein du magasin. En particulier, ce dernier lui rappelait en permanence que les jours de repos pour s'occuper de ses enfants lui étaient octroyés grâce à lui mais qu'il pouvait changer d'avis. N._____ a également confirmé que, chaque jour, elle pouvait constater le harcèlement dont G._____ était la victime. Elle s'est particulièrement souvenue d'un matin où, alors qu'elle était arrivée plus tôt pour faire du tri dans la vitrine dont elle avait la charge, elle avait surpris le demandeur qui parlait à G._____, en arabe. Celle-ci semblait tétanisée ; elle pleurait et était dans un état second. N._____ n'a pas su ce qui s'était passé entre eux à ce moment-là mais elle a constaté par la suite que G._____ devenait très fuyante et que son état se détériorait. Selon le témoin, le demandeur était « obsédé » par G._____. Il ressort du témoignage de N._____ que le demandeur utilisait la dépendance financière de ses victimes envers leur employeur pour exercer des pressions ainsi que du harcèlement moral et sexuel. Le témoin a estimé qu'en étant le seul cadre à travailler au rayon [...], le demandeur avait ainsi gravement abusé de sa position de supérieur hiérarchique direct, profitant de la peur de ses subordonnées de perdre leur revenu et du lien de subordination qui les liait. Néanmoins, N._____ n'avait pas osé s'ouvrir sur la situation auprès de la direction du magasin, avant que G._____ n'en parle. Après avoir révélé les faits à C._____, N._____ s'était sentie libérée. Le témoin a déclaré que, suite au comportement du demandeur, sa dignité en avait pris un coup (« on n'en avait plus trop »), sans toutefois que sa santé n'en soit affectée. En outre, elle estime avoir été atteinte dans sa personnalité et sa sensibilité.

d) B._____ est mère de famille et vendeuse au rayon [...] de la défenderesse depuis 15 ans environ. Le demandeur était son supérieur hiérarchique direct.

Le 19 février 2016, elle a rédigé une déclaration, dont elle a confirmé l'exactitude lors de son audition en qualité de témoin, précisant qu'elle avait parlé de ces événements avec C._____ et J._____ en

octobre 2015, que c'était ce dernier qui lui avait proposé de mettre tout cela par écrit et qu'elle avait fait un brouillon à la main, soit la pièce figurant au dossier. Cette déclaration est reproduite ci-après :

[...] le 19 février 2016 108

Je soussigné,

Madame B. _____ collaboratrice active au rayon [...] de F. _____ SA et mère de famille, avoir été victime de propos déplacés et insultants ainsi que de propositions indécentes de la part de Monsieur D. _____ alors qu'il était mon supérieur.

Ses propos sexistes et continus m'ont fait souffrir pendant plusieurs années et j'ai dû me forcer à aller travailler alors que j'éprouvais des difficultés lorsque j'étais seule au rayon. Monsieur D. _____ ne se privait pour me dire : « je vous verrais bien en petite tenue chez moi faire le ménage ». Selon lui, c'était toujours sur le ton de la plaisanterie même quand il me disait : « Avez-vous déjà fait ça à 3 ? », « avec les vieux, c'est meilleur le sexe », « si jamais, j'habite à [...] ». Si votre mari travaille de nuit... » ou encore en parlant d'une cliente : « Elle est bonne celle-là... »

Personnellement, j'avais refusé qu'il me tutoie car je ne voulais pas rentrer dans son jeu et je n'avais pas envie de rire de choses qui étaient pesante pour moi.

Je n'ai jamais osé parler de cela à la direction jusqu'à ce jour (14.10.2015) car j'étais menacée et mise sous pression sur d'éventuels changements de planification d'heure.

Je me souviens aussi d'avoir vu Madame G. _____ plusieurs fois en pleurs au rayon se plaignant des nombreux appels téléphoniques de Monsieur D. _____ chez elle pour des modifications d'horaires. Elle avait un comportement triste. Une fois elle m'a dit : « il ne faut pas croire qu'il peut me tenir autant que ça » en parlant de sa place de travail et de ses horaires.

Aujourd'hui, je me sens soulagée d'avoir pu exprimer et sentir ce qui était en moi et je reste prête à témoigner même si je souhaiterais éviter cela.

B. _____

Lors de son audition en qualité de témoin, B. _____ a confirmé avoir été victime de propos sexistes et insultants ainsi que de propositions indécentes de la part du demandeur, comme par exemple : « je vous verrais bien en petite tenue faisant le ménage chez moi », « à trois, vous avez déjà essayé ? », « j'habite [...], si jamais votre mari travaille de nuit ». C'était tellement fréquent que parfois, elle n'avait même plus envie d'aller travailler. C'était d'autant plus difficile lorsqu'elle se retrouvait seule au rayon avec le demandeur. B. _____ a précisé avoir refusé de tutoyer son supérieur pour mettre une distance mais n'avoir jamais osé en parler avant le mois d'octobre 2015 à la défenderesse car elle avait peur de perdre son emploi. De plus, le demandeur lui avait fait comprendre qu'étant à temps partiel, elle serait la première à se faire licencier ou à devoir subir des changements de planification d'horaires. B. _____ a confirmé qu'elle avait besoin de son travail chez F. _____ SA et affirmé qu'elle n'aurait jamais accepté les propos du demandeur s'il

n'était pas son supérieur hiérarchique direct. Tout comme N._____, le témoin a estimé qu'en étant le seul cadre à travailler au rayon [...], le demandeur avait ainsi gravement abusé de sa position de supérieur hiérarchique direct. B._____ a déclaré que le comportement du demandeur l'avait atteinte dans sa dignité et que la situation, qu'elle trouvait totalement anormale, était pesante. Enfin, le témoin a confirmé qu'elle avait vu plusieurs fois G._____ pleurer dans les escaliers internes du magasin. Cette dernière avait toutefois refusé de lui répondre lorsqu'elle lui avait demandé ce qui se passait.

e) Y._____, mère de famille divorcée, est une ancienne collaboratrice du rayon [...] de la défenderesse. Elle a travaillé sous les ordres du demandeur pendant 9 ans, jusqu'en 2007.

En date du 17 mars 2016, elle a établi une attestation, rédigée à la demande d'J._____, dont elle a confirmé l'exactitude lors de son audition en qualité de témoin. Cette déclaration est reproduite ci-après :

10.

Je soussignée,

Madame Y. _____ ex-collaboratrice de F. _____ SA
divorcée et maman d'un enfant, vouloir faire une déposition
sur ce que j'ai vécu lors de mon activité à F. _____ SA
alors que Monsieur D. _____ était mon supérieur :

Je suis d'ailleurs partie de chez F. _____ SA (2007) au bout de
9 ans alors que j'aimais mon travail mais les conditions de
travail étaient devenues trop pesantes :

j'ai été victime de propos déplacés d'ordre sexuel et
d'harcèlement moral de la part de Monsieur D. _____ fréquent
et régulier.

Monsieur D. _____ a fait pleurer beaucoup de collaboratrice.

[...] qui travaille maintenant pour [...] à F. _____ SA
pourrait aussi vous le confirmer.

Voici les propos indécents qui m'ont été dit par Monsieur
D. _____ qui employait le tutoiement dans tous les propos
injurieux qu'il tenait :

"As-tu baisé avec ton ami hier soir ?"

"Raconte-moi ... T'as fait quoi ? Tu es toute souriante..."

"Ce que tu es devenue conne depuis que tu baises avec un flic..."

"... elle ferait mieux de se faire baiser par un chef!"

"Habillez-vous de manière plus sexy, il faut faire du chiffre."

Monsieur D. _____ me menaçait de licenciements à chaque
contrariété :

" si ça ne vous convient pas, vous pouvez partir, quitter F. SA"

" Vous vous entendez bien avec L. _____ On pourrait bien s'éclater à trois, "

" Continuez comme cela, vous allez recevoir votre lettre."

" continuez comme cela, je vous convoque à mon bureau."

" Des têtes vont tomber " (propos lors de séances au rayon)

" Être divorcée avec un enfant ça ne vous suffit pas comme problème? Vous voulez en plus perdre votre travail? "

Avant les entretiens collaborateurs, il me disait:

" Il faudra être gentille, on sera seuls au bureau, il faudra s'habiller léger..."

Lorsque j'étais à [...] F. SA il me disait:

" je vais prendre rendez-vous pour me faire les ongles, comme ça je pourrais vous toucher et plonger mes yeux dans votre décolleté..."

Mon ami de l'époque venait parfois me chercher au travail car je n'étais pas tranquille de son comportement;

" cela vous sert à rien d'aller voir la direction. Je suis soutenu. Ils ne vont pas vous écouter. Je suis chef de rayon."

Aussi, Monsieur D. _____ avait des propos dégradants à mon encontre et ma situation personnelle:

" Femme divorcée = Femme désespérée..."

" Femme divorcée - qui va vouloir de vous? "

Fait à [...] , le 17 mars 2016

Y. _____

Lors de son audition en qualité de témoin, Y._____ a dit avoir également été victime de propos déplacés de nature sexuelle de la part du demandeur, comme d'autres de ses collègues de sexe féminin. Elle a confirmé que le demandeur entretenait une « ambiance de sexe malsain » au travail et qu'il lui avait tenu tous les propos mentionnés dans son attestation du 17 mars 2016. Elle a expliqué qu'avant les entretiens de collaboration, le demandeur la soumettait à des pressions et qu'à chaque contrariété et au moindre signe de résistance, il la menaçait de licenciement. Elle a précisé que le demandeur avait fait pleurer plusieurs collaboratrices et qu'une avait quitté son emploi à cause de lui. Pour sa part, comme elle avait peur du demandeur, son ami était venu la chercher quelques fois au travail. Y._____ a expliqué, tout comme N._____ et B._____, qu'elle comptait financièrement sur ce travail. Elle a estimé avoir fait l'objet de harcèlement sexuel et de mobbing de la part du demandeur. Tout comme N._____ le témoin a estimé qu'en étant le seul cadre à travailler au rayon [...], le demandeur avait ainsi gravement abusé de sa position de supérieur hiérarchique direct, profitant de la peur de ses subordonnées de perdre leur revenu, et du lien de subordination qui les liait. Y._____ a expliqué que c'était après avoir appris par N._____, avec qui elle était restée liée, le licenciement du demandeur et les motifs de celui-ci, qu'elle s'était permis de se confier à cette dernière. Pour ce qui la concerne, Y._____ ne s'est pas sentie affectée dans sa dignité, ni n'a été touchée dans sa santé par le comportement du demandeur. Elle n'estime pas non plus avoir été atteinte dans sa personnalité et sa dignité. Elle a toutefois précisé que certaines victimes avaient été plus affectées qu'elle-même.

f) F._____ a travaillé au rayon [...] de la défenderesse de 2006 jusqu'à fin avril 2013, date à laquelle elle a été libérée de l'obligation de travailler, à sa demande. Le demandeur était son supérieur hiérarchique.

Egalement entendue comme témoin, F._____ a confirmé avoir subi un grave harcèlement moral de la part du demandeur, précisant être tombée en dépression et avoir quitté son emploi à cause de

cela. Selon F._____, le demandeur lui avait notamment fait quotidiennement et en haussant la voix de nombreux reproches injustifiés au sujet de son travail. A une occasion, il lui avait dit : « attention je peux marcher sur les morts », déclaration qu'elle avait ressentie comme une menace. Elle était alors tombée malade et avait demandé à pouvoir changer d'étage, ce qui avait été accepté. Ce témoin a expliqué que le simple fait de voir le demandeur lui donnait mal au ventre, raison pour laquelle elle avait décidé de quitter son emploi. Par la suite et en raison du fait que le demandeur n'était plus là, elle avait accepté de revenir travailler pour le compte de la défenderesse. Elle a ainsi repris son poste au rayon [...], d'abord en tant que remplaçante, dès le 15 décembre 2015, puis de manière fixe, dès le 1^{er} avril 2016. Elle travaille encore actuellement pour la défenderesse.

4. Des conséquences pour G._____

a) En raison des souffrances qu'elle a subies, G._____ a rencontré des difficultés à travailler quotidiennement au rayon [...]. Selon les explications de C._____, confirmées par J._____, entendu comme témoin, la défenderesse a tenté de trouver une solution en la déplaçant auprès de F._____SA [...], mais sans succès. Depuis le 7 octobre 2016, G._____ ne s'est plus rendue au magasin de [...] et est en incapacité de travail pour maladie. Elle n'a plus jamais repris son travail depuis lors. Un accord a été passé avec la défenderesse, qui a résilié son contrat de travail.

b) Depuis le 12 mai 2015, G._____ a consulté le Dr U._____, pédopsychiatre FMH et psychanalyste NSL, à Lausanne. Ce médecin a rédigé en date du 19 janvier 2016 une attestation qui mentionne notamment ce qui suit :

« Des difficultés relationnelles avec son supérieur hiérarchique étant rapportées par la patiente, j'organise au début de l'été 2015 une consultation auprès l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST), afin que Mme G._____ puisse bénéficier des conseils avisés de l'IST et qu'elle puisse trouver une issue à une situation professionnelle délicate ».

Le Dr U._____ a été délié du secret médical par G._____. Toutefois, il a refusé de témoigner dans le cadre de la présente procédure, invoquant l'importance de préserver la confidentialité de la thérapie, mais précisant qu'il n'avait pas de raisons, a priori, de douter de la sincérité ni de la cohérence des propos de sa patiente concernant son chef direct, qui l'aurait harcelée, raison pour laquelle il l'avait encouragée à consulter l'IST.

c) G._____ s'est par ailleurs confiée à un ami de son fils, prénommé O._____. Ce dernier, entendu comme témoin, a déclaré n'avoir rien constaté de lui-même et ignorer si ce que G._____ lui avait confié était vrai. Le témoin a toutefois expliqué se souvenir en particulier d'un soir où G._____ était rentrée du travail en pleurant et où elle lui avait expliqué sa situation au travail, hors la présence de son fils. Elle avait parlé de harcèlement, mais sans donner de détail. Selon le témoin, G._____ avait dit que ça durait depuis longtemps et qu'elle en avait marre. Le témoin a compris du discours de G._____ que le demandeur avait essayé de la toucher et d'obtenir des avantages sexuels. Il lui avait alors proposé d'en parler lui-même au directeur de F._____SA.

d) G._____ s'est également confiée à L._____, ancienne employée de la défenderesse dont le supérieur hiérarchique était le demandeur. Entendue comme témoin, L._____ a déclaré se souvenir de l'existence d'un conflit de G._____ avec le demandeur, alors qu'elle-même ne travaillait plus chez F._____SA, sans autre détail. Elle a précisé que cette situation faisait beaucoup souffrir G._____, qui allait voir un médecin. Pour sa part, L._____ a nié avoir subi du harcèlement de la part du demandeur. Selon ce témoin, ce dernier s'est toujours montré juste avec elle et à l'écoute alors qu'elle traversait des difficultés personnelles.

e) En date du 7 juillet 2015, G._____ a rencontré pour une consultation « travail et souffrance » la Dresse P._____, médecin du travail FMH auprès de l'IST. Sur conseil de cette spécialiste, G._____ a sollicité un entretien avec un représentant de la défenderesse.

f) Cet entretien a eu lieu le 14 septembre 2015, en présence de C._____ et J._____. Selon ces derniers, entendus respectivement en qualité de partie et témoin, G._____ leur a alors révélé le calvaire qu'elle subissait depuis des années. Au cours de l'entretien, cette dernière a fait référence au traitement médical qu'elle suivait, ainsi qu'aux médecins auxquels elle s'était confiée. Sur demande de C._____, G._____ avait accepté que ce dernier prenne contact avec les médecins qui la suivaient.

g) Ensuite de cet entretien, C._____ a pris contact téléphoniquement avec la Dresse P._____.

Entendue comme témoin en cours de procédure, la Dresse P._____, déliée du secret médical par G._____, a précisé que sa mission n'était pas de procéder à des vérifications, de sorte qu'elle n'avait pas pu assurer C._____ de la parfaite crédibilité des déclarations de G._____, les consultations faites s'appuyant sur la subjectivité du patient et sur ce qu'il relate. En revanche, la Dresse P._____ a déclaré avoir sans doute fait un retour à C._____ sur le fait qu'elle avait conseillé à G._____ d'aller voir son employeur. En effet, le motif de la consultation était une demande de conseils et d'orientation face à un problème de santé que la personne concernée et son médecin traitant mettaient en relation avec sa situation sur son lieu de travail. En outre, la Dresse P._____ a pu attester de l'état de santé altéré de G._____, que celle-ci mentionnait, sans toutefois pouvoir établir de façon formelle et spécifique le lien entre cet état de santé et la situation professionnelle de G._____. Selon le témoin, cette dernière avait relaté être l'objet de pressions sur son lieu de travail, de reproches devant des clients et des collègues, de menaces de licenciement en cas d'absence, de propos déplacés en relation avec une opération de chirurgie reconstructive de la poitrine, ainsi que de remarques et propos à caractère sexuel, le tout de la part de sa hiérarchie directe, sans qu'elle ne désigne une personne particulière.

h) De son côté, J._____ a contacté A._____, titulaire d'un baccalauréat EESP en travail social, conseillère auprès de l'entreprise [...], laquelle fournit, sur demande, un conseil externe aux employés de la défenderesse qui rencontrent des difficultés notamment sur leur lieu de travail. A._____ a à son tour contacté G._____. Entendue comme témoin à ce sujet, A._____, déliée du secret professionnel et du secret médical par G._____, a expliqué qu'en tant que conseillère [...], elle ne vérifie pas la véracité de ce que les gens lui confient. Elle part du principe qu'il s'agit de la vérité. Dans le cas particulier de G._____, A._____ ne s'est pas souvenue s'il s'agissait d'un harcèlement exclusivement au travail, de type mobbing, ou d'un harcèlement dans le cadre de la sphère privée, ne se rappelant pas non plus si G._____ avait fait état d'un harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Dans son souvenir, G._____ avait parlé du fait qu'elle se sentait sous pression de la part de son supérieur. Le témoin a encore précisé qu'à un moment donné, G._____ et le demandeur se voyaient en dehors du travail, mais pas dans le cadre d'une relation intime.

5. De la fin des rapports de travail

a) Le demandeur était en vacances et donc absent du travail du 31 août 2015 au samedi 19 septembre 2015. Le lundi 21 septembre 2015, jour du Jeûne fédéral, il n'a pas travaillé, de même que le lendemain 22 septembre 2015, qui était son jour de congé hebdomadaire.

La défenderesse a attendu la fin des vacances du demandeur pour le convoquer afin de l'entendre sur les reproches formulés par G._____. En raison de l'importance de l'affaire, la présence d'J._____ a été jugée nécessaire.

b) En date du 23 septembre 2015, un entretien a eu lieu entre le demandeur, C._____ et J._____ au sujet des faits rapportés par G._____. En effet, à cette date, la défenderesse n'avait pas connaissance de comportements répréhensibles du demandeur envers d'autres subordonnées que cette dernière. Avant l'entretien, deux lettres

de résiliation avec effet immédiat avaient été préparées par l'employeur, selon que le demandeur admettrait ou non les faits, étant précisé que C._____ a expliqué que la défenderesse aurait pu renoncer au licenciement du demandeur en fonction du déroulement de l'entretien, notamment si elle avait été convaincue que les faits n'étaient pas avérés.

Il ressort de l'audition de C._____ que, durant cet entretien, ce dernier a signalé au demandeur que son comportement violait de manière crasse le pacte passé suite à l'avertissement reçu en 2013. Le demandeur a nié tout comportement inadéquat, prétendant « ne rien comprendre ». Selon les déclarations de C._____, confirmées par le témoin J._____, le demandeur a néanmoins reconnu les allusions perverses à propos de la poitrine de G._____ et admis avoir vu ses seins, selon lui « sans le demander », se défendant en invoquant l'aspect « amical » de ses propos.

A l'issue de cet entretien, la décision de licencier le demandeur avec effet immédiat a été prise. Lors de son audition, C._____ a précisé que, dans les faits, cette décision s'était confirmée au cours de l'entretien déjà, lorsque le demandeur avait admis avoir vu la poitrine de G._____, cet aveu, émanant d'un cadre, ayant revêtu une importance capitale dans l'appréciation de la crédibilité des dires de l'employée, au vu de ce qu'il avait entendu de cette dernière.

La résiliation a été confirmée par un courrier du même jour, courrier qui est signé par C._____ et J._____ et qui indique en particulier :

« Nous nous référons à l'entretien de ce jour que vous avez eu en présence des soussignés et lors duquel nous avons résilié votre contrat de travail de manière immédiate au vu de la gravité des faits qui vous sont reprochés ainsi que de la rupture des liens de confiance y relative. Nous tenons à relever également que vous n'avez pas reconnu les faits et que ce comportement vous expose à une plainte pénale indépendante de notre volonté, ce que nous regrettons ».

Dans le courant du mois d'octobre 2015, C._____ a contacté N._____ pour l'informer du licenciement du demandeur et du fait que G._____ avait donné son nom.

c) Par courrier de son conseil du 9 octobre 2015, le demandeur s'est opposé au licenciement avec effet immédiat qui lui a été signifié par la défenderesse le 23 septembre 2015. Il a également offert ses services, indiquant être disposé à continuer à travailler pour le groupe F._____SA, éventuellement dans un autre magasin.

La défenderesse s'est déterminée sur le courrier du conseil du demandeur du 9 octobre 2015 en date du 11 novembre 2015. Elle a en particulier rappelé au demandeur un certain nombre d'éléments en lien avec son licenciement. Le courrier indique notamment : « Ainsi que cela a été communiqué à M. D._____, il lui est reproché des actes de harcèlement, de nature psychologique et sexuelle, à l'encontre de Mme G._____... ». « Ainsi, Mme N._____ s'est également plainte au sujet des attitudes harcelantes, régulières de M. D._____... ». « S'agissant de Mme B._____, M. D._____ a tenu des propos tout aussi inadéquats avec cette autre subordonnée... ». « Les trois employées précitées ont été entendues par la Direction de F._____SA [...]. Toutes trois se sont exprimées avec réserve et ont pleuré. Elles ont toutes décrit un schéma analogue dans les propos à connotation sexuelle offensants, tenus régulièrement par M. D._____, dans l'attitude de pression exercée par ce dernier en raison de sa supériorité hiérarchique et dans l'isolement dans lequel il les a tenus. La répétition de ses actes est importante, voire extrême. Ces actes ont gravement porté atteinte à la dignité et à la santé des trois personnes susmentionnées... ».

d) Il n'y a pas eu de confrontation entre le demandeur et les collaboratrices G._____, N._____, B._____ et Y._____. Celles-ci n'ont pas non plus déposé de plainte pénale. Toutefois, sur demande de C._____ et J._____, elles ont rédigé, entre octobre 2015 et janvier 2016, les déclarations qui ont été produites au dossier.

e) Le demandeur a requis de la défenderesse qu'elle lui délivre un certificat de travail conforme à celui qu'il a proposé. La défenderesse s'est exécutée, sans mentionner toutefois que « ses qualités professionnelles ainsi que son intégrité et sa loyauté lui ont permis d'entretenir de très bonnes relations tant avec ses collègues, les clients, les fournisseurs et l'ensemble de son personnel ».

f) Le demandeur a été en incapacité de travail du 23 septembre 2015 au 31 juillet 2016. Les divers certificats médicaux produits en procédure ont été établis par le Dr E._____, spécialiste FMH en médecine interne à [...].

Entre le 7 janvier 2016 et le 20 juillet 2016, le demandeur a également été pris en charge par la Dresse M._____, psychiatre et psychothérapeute FMH à [...]. Par attestation établie le 20 novembre 2017 à la requête du demandeur, cette spécialiste a notamment écrit que le demandeur l'avait consultée dès le mois de janvier 2016 « en raison d'une symptomatologie anxieuse et dépressive persistante survenue à la suite de son licenciement, qui l'a fortement affecté. (...) Monsieur D._____ a été déstabilisé et il a présenté progressivement un état réactionnel aux difficultés professionnelles, au licenciement subi et aux accusations infondées avec des appréhensions, de la tristesse, des pleurs, des troubles du sommeil, de l'appétit, une perte de confiance en lui-même et dans les relations avec les autres, un repli et des phobies sociales ».

6. Du soutien au demandeur après son licenciement

a) Ensuite du licenciement du demandeur, plusieurs employés de la défenderesse, en particulier du rayon [...], ont décidé d'écrire des lettres de soutien au demandeur.

b) Ainsi, en date du 8 octobre 2015, Z._____ a certifié de manière manuscrite n'avoir jamais entendu ou vu le demandeur avoir une parole ou un geste déplacés à l'encontre de G._____. Lors de son

audition comme témoin, elle a précisé qu'elle travaillait toujours au sein de la défenderesse et que c'était dans ce cadre-là que le demandeur avait été son chef. Elle a précisé avoir écrit son attestation après avoir décidé avec d'autres de ses collègues d'agir en faveur du demandeur, mais l'avoir rédigée seule.

c) S._____, collègue de G._____ ayant travaillé au rayon [...] de 2011 à juillet 2017, a pour sa part écrit trois attestations.

Dans celle manuscrite datée du 16 octobre 2015, elle a expliqué qu'elle connaissait le demandeur depuis le mois de septembre 2011 et qu'il avait toujours eu un comportement professionnel sans ambiguïté, sans geste ni attitude incorrects vis-à-vis de ses employées.

Dans celle datée du 10 août 2016, S._____ a indiqué ce qui suit :

S. _____

[...]

Lors d'une discussion avec [...], nouvelle collaboratrice, venant de débiter au rayon [...], elle m'a confié les faits suivants je la cite :

" N. _____ s'est adressée à moi, me disant, si tu veux que ça se passe bien pour toi, tu fais tout simplement ce que je te dis et tu n'aura aucun problème, car moi j'ai le directeur dans ma poche et j'obtiens ce que je veux de lui, aussi saches une chose, toutes les autres collègues, elles ont toutes couché avec l'ancien responsable de la [...] M. D. __ et tu dois te méfier d'elles "

En entendant ces mensonges je fus choquée en tant que mère de famille respectable, et surtout que nous avons reçu comme directive de ne plus parler du sujet de M. D. __, ni de faire de polémique.

deux jours après j'étais sur mon poste de travail, Mme N. _____ est arrivé agressive, en colère, menaçante, me criant dessus en plein rayon et me reprochant que :
C'était moi qui avait raconté à Mme R. _____ la discussion qu'elle a eu avec [...].

j'ai réfuté son accusation et lui ai demandé de se calmer et que je n'avais rien à voir avec ce qu'elle me reprochait.

Suite à cela N. _____ s'est plaint à la direction à M. C. _____
Notre responsable direct a organisé une confrontation entre C. _____ et moi.
Lors de cette entretien j'ai confirmé effectivement ce que [...] m'a confié et que je n'avais rien à voir avec Mme. R. _____.

Par contre N. _____ avec tout les propos et les mensonges qu'elle a tenu, elle n'a été inquiété d'aucune façon.

S. _____, le 10 août 2016

Dans sa troisième attestation, datée du 30 mars 2017, et lors de son audition comme témoin, S._____, qui travaillait en binôme avec G._____, s'est exprimée sur la personnalité de cette dernière, laquelle serait selon elle une personne instable, changeant fréquemment d'humeur, avec un comportement provocateur, une gestuelle perturbante et déplacée, draguant de manière permanente les clients du magasin. G._____ lui aurait d'ailleurs déclaré que le demandeur correspondait à son type d'homme, avec une bonne situation et riche. Selon S._____, G._____ et N._____ tenaient des propos indécents sur les agents de sécurité et sur les clients. Par ailleurs, N._____ aurait déclaré qu'il fallait trouver une solution pour faire partir aussi bien les nouvelles que le demandeur. Enfin, selon le témoin, N._____ aurait continué à raconter à des collègues, avec des détails indécents sur son corps et sa poitrine, qu'elle se faisait draguer par un collègue d'un autre rayon. S._____ a encore expliqué qu'après le licenciement du demandeur, G._____ et N._____ lui auraient fait comprendre qu'elle n'avait pas son mot à dire et qu'elle n'avait pas à s'opposer à quoi que ce soit, faute de quoi elle perdrait son travail. Lors de son audition en qualité de témoin, S._____ a déclaré ne pas en avoir parlé à C._____, dont N._____ avait l'oreille et qui l'ignorait. Elle a encore précisé qu'elle avait rédigé ces trois attestations car, trouvant les faits reprochés au demandeur injustifiés, elle voulait témoigner en sa faveur et expliquer certains événements qu'elle n'avait pas mentionnés avant, précisant qu'entre la rédaction des deux attestations, elle avait eu des contacts avec ses collègues licenciées par la défenderesse, à savoir R._____ et K._____.

d) Le 19 octobre 2015, K._____ a également rédigé une attestation manuscrite dont il ressort que le demandeur avait toujours été « un chef professionnel sans ambiguïté » et qu'il n'avait jamais eu une attitude mal vue ou déplacée. Entendue comme témoin, elle a précisé qu'elle avait travaillé sous les ordres du demandeur de 2015 jusqu'au départ de ce dernier et qu'elle avait décidé spontanément d'écrire ce courrier après avoir appris que le demandeur était accusé de harcèlement sexuel et s'être renseignée à ce sujet auprès de sa responsable, R._____.

e) Le 19 octobre 2015, X._____, [...] au sein de la défenderesse durant 14 ans, a certifié de manière manuscrite que le demandeur, son supérieur direct pendant 8 ans, avait toujours eu un comportement humain et respectueux à son égard, qu'il n'avait jamais tenu de propos déplacés et ne l'avait jamais harcelée sexuellement. Lors de son audition en qualité de témoin, elle a expliqué avoir rédigé cette attestation de sa propre initiative et spontanément, voulant témoigner en faveur du demandeur, et avoir discuté de cela avec ses anciennes collègues du « [...] », Mmes W.N._____, A.B._____, I._____ et W._____t.

f) Il ressort en outre d'une attestation manuscrite de D.K._____ datée du 28 octobre 2015 que le demandeur, son chef depuis son engagement au sein de la défenderesse, avait toujours eu un comportement respectueux et droit envers elle.

g) Le 30 octobre 2015, Q._____, étudiante travaillant le samedi au rayon [...] de la défenderesse jusqu'en décembre 2015, a certifié de manière manuscrite qu'elle n'avait jamais été témoin ou victime d'une attitude déplacée du demandeur depuis son engagement en avril 2012, le décrivant comme un supérieur sans ambiguïté. Q._____ a précisé lors de son audition en qualité de témoin qu'elle avait rédigé cette attestation à sa seule initiative mais après avoir parlé du licenciement du demandeur avec des collègues.

h) Par attestation manuscrite du 1^{er} novembre 2015, T._____ a expliqué qu'elle avait été l'assistante du demandeur de novembre 2007 à octobre 2010, au rayon [...] et que, durant ces trois années, le demandeur avait toujours fait preuve d'un grand professionnalisme à son égard et à l'égard de ses collègues, le décrivant comme une personne à l'écoute de son équipe, respectueuse et généreuse avec ceux qui l'entourent. Elle s'est dit très surprise des accusations dont le demandeur avait fait l'objet car elle n'a jamais vu le moindre geste ou entendu la moindre parole déplacés de sa part ni entendu quoi que ce soit de négatif le concernant. Lors de son audition en qualité de témoin, T._____ a déclaré qu'elle avait appris le

licenciement du demandeur lors d'une visite à F. _____ SA et qu'elle avait décidé d'appeler ce dernier spontanément pour lui offrir son aide.

i) Le 3 novembre 2015, V. _____ a certifié par attestation manuscrite que le demandeur avait été son chef direct auprès de la [...] F. _____ SA de [...] de février 2008 jusqu'à fin 2012, qu'il avait été un chef respectueux, intègre, loyal et honnête, la guidant avec bienveillance et la soutenant dans son travail.

j) R. _____ a pour sa part rédigé trois attestations.

Dans celle, manuscrite, datée du 12 novembre 2015, elle a expliqué que le demandeur était un chef très humain et qu'il était à l'écoute de ses employées qu'il encourageait, respectait et défendait. R. _____ a écrit ne pas croire un seul instant aux accusations portées à l'encontre du demandeur.

En date du 2 septembre 2016, R. _____ a établi une nouvelle attestation qui est reproduite ci-après :

R. _____

[...]

J'ai appris que Mme **N.** _____ tenait des propos mensongers et calomnieux, portant atteinte à mon intégrité, à la stabilité de ma vie de couple ainsi que celle de mes autres collègues.

Dans le détail, elle affirmait que mes collègues et moi-même avions couché avec M. **D.** _____ et que nous n'étions pas des personnes de confiance et que si j'avais obtenu mon poste d'assistante chef de rayon ce n'était pas sans raison.

Je ne peux pas accepter de tels propos à mon égard, surtout que ce n'est pas la première fois qu'elle tient ce genre de mensonge.

Pour cela, je lui ai envoyé un SMS, lui demandant clairement de cesser de dire des mensonges et des calomnies sur les collègues et sur moi-même et que si elle n'arrêtait pas, je m'adresserai personnellement et directement à son mari.

Pourquoi son mari ? Simplement parce que Mme **N.** _____ a souvent eu des propos déplacés envers certains hommes du magasin ainsi que des histoires farfelues et de loin pas du tout respectables pour une femme enceinte, et plusieurs personnes peuvent en témoigner.

En recevant mon SMS auquel elle n'a pas répondu, elle s'est permise d'aller agresser les filles du rayon et les attaquer pour une histoire qui ne concernait qu'elle et moi.

R. _____ , le 02 septembre 2016

Le 3 avril 2017, R._____ a rédigé un nouveau témoignage en faveur du demandeur. Enfin, lors de son audition en tant que témoin, R._____ a expliqué qu'elle avait travaillé à la [...] sous les ordres du demandeur de 2013 jusqu'au licenciement de ce dernier en 2015. Elle a précisé qu'en tant qu'assistante du demandeur, elle avait reçu le jour même du licenciement du demandeur des explications de C._____ et qu'elle avait rédigé l'attestation du 12 novembre 2015 spontanément car elle n'avait jamais eu de problème avec le demandeur. R._____ a confirmé que G._____, N._____ et B._____ auraient agi comme des « victorieuses » et des « privilégiées » au sein de l'entreprise après le licenciement du demandeur. N._____ aurait même déclaré « Ici je suis intouchable. D'autres têtes vont encore tomber ». R._____ a enfin indiqué qu'après le licenciement du demandeur, elle avait dû gérer deux groupes d'employées ayant des positions très tranchées et antagonistes en lien avec le licenciement survenu, tout en n'ayant pas le droit d'en parler, ce qui avait créé une pression énorme sur les employées.

k) Le 17 novembre 2015, A.B._____, anciennement [...] auprès de la défenderesse, a établi et signé une attestation selon laquelle le demandeur, son ancien chef direct pendant plusieurs années chez F._____ SA [...], s'était toujours comporté de manière correcte envers elle et qu'elle n'avait jamais subi de pression ni de harcèlement sexuel de sa part. Entendue en qualité de témoin, A.B._____ a confirmé avoir rédigé l'attestation du 17 novembre 2015 après avoir discuté avec des collègues du [...] mais de sa propre volonté, car elle avait ressenti une injustice par rapport à ce qui était reproché au demandeur.

l) Le 19 novembre 2015, W._____, [...] de profession exerçant auprès de la défenderesse, a certifié de manière manuscrite que le demandeur, son supérieur hiérarchique depuis 2008 et jusqu'à son départ en 2015, avait toujours eu un comportement respectueux à son égard et n'avait jamais eu de propos ou de gestes déplacés, restant toujours professionnel dans son travail. Lors de son audition en qualité de témoin, elle a précisé avoir établi son attestation spontanément.

m) Le 22 novembre 2015, B.C._____, assistante en [...], a attesté de manière manuscrite qu'elle avait travaillé durant presque 7 ans avec le demandeur, soit de 2003 à 2009, en qualité d'assistante au rayon [...], et qu'il n'avait jamais eu aucune remarque désobligeante ou à connotation sexuelle à son égard. Lors de son audition en qualité de témoin, elle a confirmé le contenu de son attestation.

n) Par attestation du 5 décembre 2015, I._____, assistante en [...], a expliqué qu'elle avait travaillé sous les ordres du demandeur au sein de la défenderesse d'août 2004 à septembre 2008 et qu'il avait toujours été professionnel, humain, de bons conseils et à l'écoute, tout en respectant les directives de l'entreprise. I._____ a expliqué lors de son audition en qualité de témoin qu'elle avait écrit cette attestation, qu'elle a confirmée, à la demande d'une de ses anciennes collègues restée son amie, X._____, laquelle lui avait expliqué que le demandeur était « poursuivi ».

o) Pour C.R._____, également entendue comme témoin et qui a travaillé au rayon [...] de la défenderesse durant 7 mois en 2015, les accusations portées contre le demandeur sont impensables dès lors qu'il s'est toujours montré respectueux et correct à son égard. Elle a ajouté qu'il lui était arrivé de sortir avec G._____ et qu'elle avait remarqué de sa part des jeux de séduction. De même, dans le cadre de son travail auprès de la défenderesse, G._____ était toujours « derrière le demandeur ».

p) W.N._____, qui a travaillé au sein de la défenderesse au rayon [...] de 1998 à 2017 et dont le demandeur a été le chef, a confirmé lors de son audition comme témoin qu'elle n'avait jamais constaté un comportement déplacé de sa part envers elle ou d'autres employé(e)s, mais qu'il avait au contraire toujours adopté un comportement normal.

q) S.K._____ qui a travaillé pour la défenderesse et sous les ordres du demandeur à quelques reprises entre 2011 et 2015, a attesté tant par oral lors de son audition comme témoin que par écrit

(attestation non datée) que N._____ avait pour habitude de raconter sa vie intime sans aucune gêne et que G._____ disait que le demandeur était le parti idéal. S.K._____ a précisé que lors de sa fête d'anniversaire en janvier 2014 ou 2015, G._____ était assise sur les genoux du demandeur, notamment pour les photos, avant de changer peu à peu son attitude à son égard, devenant hargneuse. S.K._____ a estimé que l'accusation dont le demandeur fait l'objet est diffamatoire.

r) En date du 17 juillet 2016, D.F._____, manager de vente auprès de la défenderesse à [...], a établi et signé un document sans indication de destinataire, reproduit ci-après :

D.F._____
[...]

le jeudi 8 octobre 2015, je me suis rendu à F._____SA au rayon [...], je suis allé saluer mes anciennes collègues de travail.

Arrivé au rayon [...], je suis allé directement vers mes collègues, j'ai aperçu Madame G._____ je ne me suis ni arrêté, ni allé vers elle, ni adressé la parole.

quelques jours après j'ai reçu deux appels successifs de M C.____ sur mon lieu de travail à [...] me disant que :

Mme G._____ est venu vers lui pour se plaindre de moi, car la semaine passée j'étais venu à F._____SA et que je l'avais traité de " salope"

Il était très énervé, il m'a engueulé, harcelé menacé et traité de menteur.

il m'a ordonné de contacter Mme G._____ pour lui présenter des excuses au plus tard le lendemain à 10h.

En me menaçant que si je m'exécute pas il m'arrivera la même chose que D.____ je lui ai demandé de m'écouter pour qu'il ai ma version-mais en vain il ne voulait rien savoir.

Je fus choqué par le ton agressif, menaçant avec lequel il m'a parlé .

Je lui ai répondu que je n'acceptai ni la manière ni le ton sur lequel il m'a parlé et que je n'allais pas céder à ses menaces, ni présenter des excuses à Mme. G.____, car ce qu'elle lui a raconté est un pur mensonge.

J'ai rajouté qu'il avait la possibilité de vérifier ce que je dis, tout simplement en supervisant la bande vidéo des caméras de surveillance de ce jour, ainsi il verra que je n'ai ni adressé la parole, ni approché Madame G._____.

Suite à cela et pour me protéger, je me suis adresser à la hiérarchie supérieure et j'ai raconté le problème que je venais de vivre avec Mme G._____ et M C._____.

Entendu en qualité de témoin, D.F._____ a expliqué qu'il avait travaillé au rayon [...] sous les ordres du demandeur de 2011 à 2015. Il a précisé avoir rédigé le document du 17 juillet 2016 — dont il a confirmé le contenu - seul, sur son ordinateur privé et en raison du fait qu'il n'était pas d'accord avec les accusations portées contre le demandeur. Selon ce témoin, le demandeur serait innocent et c'est G._____ qui ferait des histoires. Le témoin a expliqué que cette dernière s'était en effet permis de lui envoyer des messages pour lui montrer des photos de ses jambes et le « chauffer » alors qu'elle savait qu'il était homosexuel. Quant à N._____, elle portait souvent des décolletés et draguait les clients sous ses propres yeux. Elle avait même fait croire à son mari qu'elle plaisait au témoin, ce qui avait compliqué la situation.

En date du 23 mars 2017, D.F._____ a confirmé par écrit ses déclarations. Son attestation, qu'il dit avoir rédigée spontanément pour le demandeur, relève en particulier que « Madame G._____ voulait absolument sortir avec Lui, elle essayait par tous (recte) les moyens de le séduire et de l'attirer vers elle ». C'était d'ailleurs elle qui l'avait invité à venir chez elle. Selon ce témoin, les accusations de G._____, N._____ et B._____, lesquelles sont amies, relèvent d'une cabale.

7. De la présente procédure

a) Par demande du 3 novembre 2016, le demandeur a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« 1. La défenderesse F._____ SA est débitrice et doit prompt paiement au demandeur de la somme brut (sic) globale de CHF 89'952.45 (huitante-neuf mille neuf cent cinquante-deux francs et quarante-cinq centimes), dont les intérêts sont à calculer de la manière suivante :

- sur CHF 1'804.85 dès le 24 septembre 2015 ;
- sur CHF 23'205.00 dès le 24 septembre 2015 ;
- sur CHF 2'188.00 dès le 24 septembre 2015 ;
- sur CHF 12'477.10 dès le 24 septembre 2015 ;
- sur CHF 3'867.50 dès le 24 septembre 2015 ;
- sur CHF 46'410.00 dès le 24 septembre 2015.

2. Ordre est donné à la défenderesse de délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 1 CO selon le projet remis par le demandeur ».

Par réponse du 3 mars 2017, la défenderesse a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens.

Les parties ont encore procédé par réplique du 31 mai 2017, duplique du 27 septembre 2017 et déterminations du 29 novembre 2017.

b) Le demandeur et C._____ pour la défenderesse ont été entendus en audience anticipée le 19 juin 2018, de même que les témoins W._____, I._____, B.C._____, R._____, T._____, K._____, S._____, X._____, Z._____, D.F._____, S.K._____ et C.R._____.

Le témoin O._____ a été entendu en audience anticipée du 28 juin 2018, les témoins L._____, A._____, Q._____ et W.N._____ ont été entendues le 24 septembre 2018, P._____ et B._____ le 25 septembre 2018, N._____ et J._____ le 10 octobre 2018, Y._____, H._____, A.B._____ et F._____ le 19 novembre 2018, ainsi que G._____ en date du 8 avril 2019.

c) Une audience de plaidoiries finales et de jugement s'est tenue le 26 juin 2019.

En droit :

1.

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

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa 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 et les réf. citées). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 4 mars 2020/106 consid. 2 ; CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2 ; CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a).

3.

3.1 L'appelant se prévaut en premier lieu d'une constatation inexacte des faits. Il conteste en particulier les déclarations de G._____, B._____, N._____, Y._____ et F._____. Il expose d'une part que les déclarations écrites de ces employées ont été obtenues par l'employeur postérieurement à son licenciement. D'autre part, il prétend que l'intimée

aurait activement collaboré à l'établissement de celles-ci, lesquels auraient été recopiées à la main à partir de textes rédigés à l'ordinateur. Il soutient que le fait que ces déclarations aient ensuite été confirmées en justice n'y change rien. De même, il estime que les premiers juges ont retenu à tort que les déclarations de G._____ étaient accréditées par des éléments extérieurs, dès lors qu'elles étaient incohérentes.

3.2 En l'espèce, le jugement entrepris retient clairement en fait que les déclarations des employées B._____, N._____, Y._____ et F._____ ont été rédigées à la demande ou avec l'aide de J._____, agissant pour l'intimée. Contrairement à ce que soutient l'appelant, cela n'est pas de nature à supprimer toute valeur probante à ces déclarations, confirmées ultérieurement par témoignage. En outre, le jugement entrepris retient que les collaboratrices précitées se sont adressées, à la suite du licenciement de l'appelant, à leur hiérarchie pour relater des faits semblables. Il est dès lors compréhensible que l'intimée ait été amenée à solliciter des déclarations à ce sujet de la part de ses collaboratrices. Il n'y a donc pas lieu de compléter ou modifier l'état de fait sur ce point.

3.3 L'appelant fait valoir ensuite que le motif de convocation à l'entretien du 23 septembre 2015 n'était pas de lui donner l'occasion d'être entendu sur les griefs à son encontre. Il estime qu'en réalité le seul objectif de cet entretien était d'obtenir des aveux de sa part.

3.4 Il ressort de l'instruction que l'intimée avait préparé deux lettres de licenciement pour l'entretien, l'une comportant des « aveux » de l'appelant, l'autre ne reconnaissant pas les faits reprochés. L'intimée a également exposé qu'elle aurait pu renoncer au licenciement en fonction des explications données par l'appelant. Quoi qu'il en soit, on a du mal à saisir le grief de l'appelant, qui ne repose que sur des hypothèses de sa part. Au demeurant, cela s'avère non pertinent pour l'issue de l'appel.

4.

4.1 L'appelant fait valoir une violation du droit en ce sens qu'une résiliation immédiate n'était pas justifiée. Il renvoie aux griefs factuels invoqués ci-avant.

L'appelant invoque à titre subsidiaire que l'employeur s'est appuyé sur des faits largement postérieurs au licenciement. Il expose en particulier que l'intimée aurait dû recueillir les accusations des autres collaboratrices avant de procéder à son licenciement immédiat. Ainsi, cela aurait permis à l'intimée de recueillir des éléments mettant en doute ces accusations, ainsi que les nombreux témoignages favorables à l'appelant.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO).

En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les réf. citées).

La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2).

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_507/2010 précité consid. 3.2).

4.2.2 Selon la jurisprudence (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd), en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, art. 328 CO n. 4 ; du même auteur, Commentaire bâlois, art. 328 CO n. 3). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 22 ad art. 337 CO ; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO ; Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58 ; cf. également Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht, 5^e éd., Zurich 1992, n. 5 ad art. 337 CO p. 370 et Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (ATF 120 II 243 consid. 1b et les réf. citées). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ? AJP 1998 p. 792 ss, 793), qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été

victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé.

En matière de harcèlement au travail, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit (ou atteint profondément) lorsque le harceleur est un cadre avec une position dominante ou avec une certaine influence dans l'entreprise (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 726 ; cf. TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.2). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b), ce qui est le cas lorsque le travailleur persiste dans son attitude hostile et que celle-ci ne permet pas d'envisager un quelconque amendement ou une prise de conscience de sa part, l'employé continuant en particulier à minimiser les faits en dénigrant sa victime (TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 8.2).

4.2.3 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents évoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir la casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions

judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

4.3 Les premiers juges ont tout d'abord rappelé que l'appelant avait déjà eu deux avertissements en 2007 et 2013 pour des faits similaires. L'appelant avait alors admis les faits reprochés. L'intimée a eu connaissance de « l'affaire de G._____ » le 14 septembre 2015. Devant l'ampleur de ces révélations, C._____ a immédiatement contacté la Dresse P._____, qui a attesté de l'état de santé de G._____, et a relaté les faits qui lui avaient été rapportés par sa patiente, soit notamment des propos déplacés en relation avec une opération de chirurgie reconstructive de la poitrine et des remarques à caractère sexuel venant de sa hiérarchie directe. A son retour de vacances, l'intimée a convoqué l'appelant. C._____ a indiqué à l'appelant que son comportement violait de manière crasse le pacte passé à la suite de l'avertissement de 2013. L'appelant a nié tout comportement inadéquat. Il a cependant admis avoir vu les seins de G._____ « sans le demander ». C'est cet aveu de comportement qui a décidé l'intimée à le licencier avec effet immédiat. Compte tenu de son obligation de protéger ses employés, l'intimée a considéré qu'il s'agissait de la seule solution possible à l'égard d'un cadre.

Les premiers juges ont relevé que bien que l'intimée n'ait appris les autres « affaires » qu'après le licenciement, se basant alors uniquement sur le cas de G._____, les révélations de cette dernière étaient effarantes. Il se trouve au demeurant que les révélations ultérieures se sont avérées identiques en ce qui concerne les termes et expressions utilisées par l'appelant, ainsi que sa manière de procéder. Il a à plusieurs reprises tenu des propos grossiers à connotation sexuelle envers toutes ces femmes et a usé de son rôle de supérieur hiérarchique pour imposer un climat de peur à ses subordonnées. Toutes ont longuement hésité avant de se confier. G._____ a dû être encouragée et les autres femmes se sont ensuite exprimées par oral en pleurant, puis plus longuement par écrit. Les premiers juges ont retenu que ces propos étaient graves et qu'ils avaient été relatés et répétés par plusieurs employées, ce qui justifiait un licenciement immédiat. Par ailleurs, ils ont

également relevé qu'il importait peu que l'intimée ait récolté le cas échéant des preuves en vue du procès et se soit adressée elle-même aux différentes victimes. L'appelant a d'ailleurs lui-même produit diverses attestations établies en sa faveur. A cet égard, les premiers juges ont relevé qu'il était évident que deux clans s'étaient créés au sein des vendeuses, de sorte qu'il était alors inévitable qu'au moment du licenciement les deux clans s'affrontent et que les attestations établies soient opposées quant à leur contenu. Les premiers juges ont alors retenu que l'existence d'une cabale contre l'appelant n'était pas établie et qu'aucun élément au dossier ne permettait d'y croire, tant les accusations portées par G._____, B._____, N._____ et Y._____ étaient à la fois graves et semblables.

4.4 En l'espèce, l'intégralité de l'analyse des premiers juges peut être confirmée. On relèvera encore ce qui suit : quand bien même on devait retenir que l'appelant s'est « bien comporté » envers certaines employées, tel que cela ressort des attestations qu'il a produites, cela n'empêche en rien le fait qu'il ait pu avoir un comportement hautement déplacé envers d'autres collègues. Ensuite, il faut rappeler que le licenciement se fonde sur le cas de G._____, qui à lui seul justifie le licenciement immédiat, contrairement à ce que semble invoquer l'appelant. Les déclarations de G._____ sont apparues convaincantes à l'intimée et à la Cour de céans, et sont en substance corroborées par l'appréciation de la Dresse P._____, médecin de l'employée. De plus, il faut rappeler que l'appelant avait déjà reçu deux avertissements pour des faits semblables antérieurs, qu'il avait admis. Les cas ultérieurs, qui n'ont pas été à l'origine du licenciement immédiat, ne font que corroborer le cas - suffisamment grave à lui seul - de G._____. Ainsi en vertu de la jurisprudence précitée, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit lorsque le harceleur est un cadre, ce qui est le cas de l'appelant.

Les griefs de l'appelant sont mal fondés.

4.5 Encore plus subsidiairement, l'appelant fait valoir que le licenciement a été prononcé tardivement. Il expose que l'intimée a eu connaissance des griefs de G._____ le 14 septembre 2015, et qu'elle a attendu le 23 septembre 2015 pour signifier le licenciement, ce qui dépasse la durée prescrite. Il soutient que l'intimée n'a procédé à aucune autre collecte de preuve pendant ce laps de temps.

L'appelant est de mauvaise foi : il ressort en réalité clairement de l'instruction que l'appelant a tout d'abord attendu d'avoir un entretien avec l'appelant et d'entendre ses explications le 23 septembre 2015. Cet entretien n'a pas pu être fixé avant en raison de l'absence de l'appelant pour vacances. L'appelant soutient que le licenciement a été signifié malgré ses dénégations, de sorte que l'argument de l'intimée tendant à l'entendre ne vaut rien. Cet argument ne tient clairement pas : ce n'est pas parce que l'intimée n'a pas été convaincue par les explications de l'appelant que cet entretien « ne compte pas ». L'intimée a licencié l'appelant à l'issue de l'entretien, de sorte que c'est ce laps de temps qui est déterminant. Au demeurant, entre le 14 et le 23 septembre 2015, l'intimée a eu des contacts avec la Dresse P._____, médecin du travail FMH, et A._____, collaboratrice et conseillère auprès de l'entreprise [...], de sorte que l'on ne saurait en aucun cas retenir que l'intimée « n'a rien fait » pendant ce laps de temps.

Le grief est rejeté.

5.

5.1 Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement querellé doit être confirmé.

5.2 L'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), supportera les frais judiciaires de deuxième instance, par 949 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]).

Enfin, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 949 fr. (neuf cent quarante-neuf francs), sont mis à la charge de l'appelant D._____.
- IV.** 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 Filippo Ryter (pour D._____),
- Me Rémy Wyler (pour F._____SA),

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

- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

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).

La greffière :