

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 juin 2023

Composition : Mme GIROUD WALTHER, juge président
Mme Crittin Dayen et M. Oulevey, juges
Greffière : Mme Laurency

Art. 336 al. 1 let. d CO; art. 3, 6 et 10 LEg

Statuant sur l'appel interjeté par **U.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 12 novembre 2021 par le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **C.**_____
SA, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 novembre 2021, dont la motivation a été remise pour notification au conseil d'U._____ le 21 février 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a, notamment, rejeté la demande déposée par la prénommée le 12 février 2018 contre C._____ SA (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 5'246 fr., à la charge d'U._____ (II), a condamné celle-ci à payer à C._____ SA les montants de 326 fr. en remboursement d'avances de frais judiciaires et de 7'000 fr. à titre de dépens (III et V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, appelés à statuer sur les prétentions en indemnité de départ et pour licenciement abusif d'U._____, les premiers juges ont considéré, d'une part, que ni la loi ni le contrat ne prévoyaient, du seul fait de la résiliation du contrat par l'employeuse, le versement d'une indemnité de départ à la travailleuse et, d'autre part, que le licenciement n'était pas abusif au sens de l'art. 336a CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse [livre cinquième : Droit des obligations] ; RS 220). Les premiers juges ont dès lors considéré que les prétentions de la travailleuse n'avaient aucun fondement.

B. a) Par acte du 23 mars 2022, U._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que C._____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui payer 30'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 19 mai 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, que trois quarts des frais judiciaires de première instance soient mis à la charge de l'intimée et que celle-ci soit condamnée à lui payer 5'000 fr. à titre de dépens de première instance.

b) Dans sa réponse sur appel du 24 mai 2022, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

c) Par avis du 8 septembre 2022, les parties ont été informées que la Cour de céans se réservait d'examiner le bien-fondé des prétentions de l'appelante notamment sous l'angle de la LEg (loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes ; RS 151.1). Un second échange d'écritures a été ordonné et un délai imparti à l'appelante pour déposer une réplique.

d) Dans sa réplique du 28 septembre 2022, l'appelante a complété son argumentation et confirmé ses conclusions.

Dans le délai, prolongé au 28 octobre 2022, qui lui a été imparti à cet effet, l'intimée a déposé une duplique, dans laquelle elle a complété son argumentation et confirmé ses conclusions.

L'appelante a déposé des observations spontanées sur la duplique le 8 novembre 2022.

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

1. **a)** L'appelante, née en 1980, a été engagée dès le 1^{er} octobre 2003 par H._____ SA comme spécialiste de la formation (*Training Specialist*) au [...] ([...] Centre ; Centre de [...]) d'A._____ et au [...] de [...] aux Y._____.

b) À compter du 1^{er} juillet 2005, elle a occupé, toujours chez H._____ SA, un poste de responsable adjointe ([...] *Manager Assistant*) au Centre [...] ([...] Centre) à A._____. Le 1^{er} juin 2009, elle a été promue cadre (classe 3).

c) Pour lui faire acquérir une expérience dans le domaine de la vente, en vue d'une évolution de sa carrière à l'international dans l'une ou l'autre société du groupe Q._____, l'appelante a été transférée chez C._____ SA, soit chez l'intimée, dès le 1^{er} septembre 2011, comme

chargée de mission dans le développement des [...] (*Account Development Manager* [...]) au niveau suisse.

Il avait tout d'abord été convenu que le salaire que percevait l'appelante pour ce poste s'élèverait à un montant de 8'712 fr. brut par mois, versé treize fois l'an. Par courriel du 21 juillet 2011, [...], responsable des ressources humaines, a toutefois informé l'appelante qu'elle garderait le même niveau salarial que pour le poste qu'elle occupait précédemment. L'auteur du courriel souhaitait également tout le meilleur à l'appelante pour ce nouveau défi professionnel, indiquant « *I am convinced that you will find that experience useful* » (soit en traduction libre : « je suis convaincu que vous trouverez cette expérience utile »).

Pour ce poste au sein de l'intimée, l'appelante a dès lors continué à percevoir un salaire identique à celui qu'elle percevait au sein de H. _____ SA, correspondant à un revenu mensuel brut de 9'012 fr., versé treize fois l'an, pour un taux d'occupation de 100 %, tel que cela ressort du contrat de travail du 21 juillet 2011.

Il était également convenu que l'appelante conserverait son statut de « cadre 3 » au sein de l'intimée.

Entendue à l'audience de jugement, la témoin R. _____, qui était « *Hedge Business partner* » (soit en traduction libre : partenaire commerciale de couverture) en 2011 au sein de l'intimée, a indiqué que le maintien des précédentes conditions de travail de l'appelante avait pour objectif de lui faire acquérir une expérience dans la vente sans qu'elle se trouve désavantagée. Elle a relevé que si l'appelante était venue chez l'intimée pour une durée illimitée, elle aurait dû changer de statut.

Il ressort des déclarations des témoins R. _____ et I. _____, qui était le supérieur hiérarchique de l'appelante, qu'au cours des rapports de travail au sein de l'intimée, il n'avait pas été rappelé à l'appelante que son affectation chez l'intimée était temporaire et que les conditions contractuelles, dont le salaire, ne pouvaient perdurer.

2. a) L'appelante a eu un premier enfant le [...] 2013.

À l'issue de son congé maternité, elle a retrouvé son poste, à un taux d'activité réduit à 60 % du 1^{er} novembre au 31 décembre 2013, puis à 80 % dès le 1^{er} janvier 2014 - avec adaptation consécutive du salaire, soit 7'810 fr. 40 brut par mois, treizième salaire inclus (9'012 fr. x 80 %).

b) Le 24 octobre 2014, l'intimée a offert à l'appelante un nouveau poste de cadre 3 au Centre « [...] » d'A. _____ au taux d'activité de 80 % pour un salaire mensuel brut, treizième salaire compris, de 9'045 fr. plus bonus, avec une entrée en fonction au 1^{er} novembre 2014.

L'appelante a refusé cette offre, estimant que la charge de travail liée au poste offert dépasserait 80 %.

Entendu en qualité de témoin, E. _____, membre de l'équipe, a indiqué avoir eu une discussion avec l'appelante, sans toutefois se souvenir des détails, mais « possiblement » au sujet d'un poste de « *Manager for [...]* » (soit en traduction libre : responsable d'une [...]) et du taux d'activité de ce poste en lien avec la maternité de l'appelante. Il a indiqué que le poste en question était un poste à temps plein, sans pouvoir dire s'il s'agissait « d'un 100 %, d'un 105 % ou d'un 120 % ». Également entendue en qualité de témoin, P. _____, spécialiste ressources humaines au sein de l'intimée, a indiqué qu'il s'agissait d'un poste à 80 %, ce taux correspondant selon elle dans les faits à la charge de travail effective.

c) Au début de 2015, l'appelante est tombée enceinte de son deuxième enfant.

Le 16 juillet 2015, elle a envoyé un courriel à la responsable des ressources humaines de l'intimée et à son supérieur hiérarchique en indiquant qu'elle était ouverte à l'idée de travailler dans certaines

divisions du groupe Q._____ à son retour de congé maternité et que si une telle opportunité ne se présentait pas, elle serait heureuse de continuer à occuper son poste actuel à son retour.

3. a) Le département des ressources humaines de l'intimée a émis en juin 2015, à l'attention de tous les employés (« *To all employees* »), des directives intitulées « [...] » (soit en traduction libre : Politique de protection de la maternité ; ci-après : les directives PPM), dont le chiffre 2 a la teneur suivante (en traduction libre) :

« a. Toutes les travailleuses ont le droit de retourner au même poste, ou d'être affectées à un poste équivalent, à leur retour de congé maternité.

b. La maternité ne doit pas être une source de discrimination au travail, notamment dans l'accès à l'emploi. »

b) Le Règlement du personnel de l'intimée, dans sa version de juillet 2015, prévoit ce qui suit à son chiffre 3.6.3 :

« Maternité

Les collaboratrices bénéficient d'un congé payé de maternité de 4 mois à partir du jour de l'accouchement.

Un congé supplémentaire non-payé de 2 mois au maximum, avec garantie de l'emploi lors de la reprise du travail (même place ou poste comparable) est accordé au personnel féminin, à sa demande (...) ».

La témoin X._____, ancienne employée de l'intimée au sein des ressources humaines, a indiqué à cet égard qu'il n'existait aucune garantie s'agissant du poste, le même emploi étant toutefois, dans la mesure du possible, garanti, ou, à défaut, « un emploi », et que s'agissant du statut, une position à des conditions similaires devait, dans la mesure du possible, être offerte. Elle a relevé que la rémunération était liée à la position de l'employé et que l'objectif était qu'une personne qui revient de congé maternité ne soit ni mieux, ni moins bien traitée qu'une autre personne qui n'est pas partie en congé maternité.

4. a) L'appelante a donné naissance à son second enfant le [...] 2015.

b) Pendant le congé maternité de l'appelante, l'intimée a engagé par un contrat de durée déterminée, pour remplacer l'appelante, un responsable des ventes (*sales manager*) classé comme employé (classe 6) et payé 6'700 fr. brut par mois, treize fois l'an.

c) À son retour de congé maternité, le 4 avril 2016, l'appelante a retrouvé son poste.

d) Parallèlement, au début du mois d'avril 2016, l'intimée a offert à l'appelante un poste de chargée de projet (*project manager*) au service de V. _____ SA (ci-après : V. _____ SA) pour un salaire de 105'560 fr. brut par an, soit 8'120 fr. brut par mois versé treize fois l'an et à un taux d'activité de 80 %, avec un statut de cadre 3 et une entrée en fonction le 1^{er} juin 2016.

L'appelante a refusé ce poste à la mi-mai 2016.

Le témoin I. _____ a exposé que de son point de vue, il s'agissait d'une bonne opportunité professionnelle dès lors que le poste était à 80 %, qu'il y avait un jardin d'enfant sur le lieu de travail et un bon salaire. Il a indiqué que le salaire de base était plus élevé que celui que l'appelante percevait précédemment, mais qu'elle aurait néanmoins perdu le droit à une voiture de fonction dans le « package », ce qui était normal, dès lors que le poste n'impliquait pas de lien avec la clientèle. Il a relevé qu'à sa connaissance, il n'y avait pas de différence s'agissant des vacances. Il a ajouté à cet égard avoir fait en sorte que l'appelante puisse transférer son solde de vacances dans son nouveau poste, ce qui n'était pas usuel puisque les employés devaient en principe prendre toutes leurs vacances avant de quitter un poste. I. _____ a expliqué que ce poste était plus avantageux que celui que l'appelante occupait avant son congé maternité, tout en déclarant ignorer s'il impliquait des voyages.

R. _____ a également estimé que ce poste constituait une bonne opportunité professionnelle pour l'appelante, que le salaire était

plus important, que le lieu de travail était proche de son domicile, disposait d'une crèche pour les enfants et qu'il s'agissait d'un poste à 80 %, ce qui correspondait au souhait de l'appelante, celle-ci ne désirant pas travailler à temps plein. La témoin R. _____ a déclaré ignorer si ce poste impliquait des voyages et a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un poste de durée limitée.

M. _____, qui a également travaillé pour l'intimée, a indiqué qu'il s'agissait d'une bonne opportunité professionnelle, dans une équipe internationale qui s'occupait du développement international des produits et que le poste offert correspondait à un poste à 80 %. Le témoin a ajouté que ce poste pouvait impliquer des voyages, mais pas en permanence et qu'à son sens, il s'agissait d'un poste d'une durée indéterminée. Il a pour le surplus déclaré ignorer si le salaire était supérieur et si le statut de cadre était maintenu, supposant que les conditions devaient être comparables.

5. a) Par lettres du 19 mai 2016, l'intimée a résilié le contrat de travail en cours de l'appelante pour le 31 août 2016, en lui offrant de l'engager au département des ventes (*Vending*) comme cadre 4, soit une classe inférieure au poste de cadre 3 dans l'échelle Q. _____, à un taux d'activité de 100 %, pour un salaire annuel brut de 89'700 fr., correspondant à un montant brut de 6'900 fr. par mois versé treize fois l'an, plus bonus.

Les témoins R. _____ et M. _____ ont indiqué que l'appelante avait un statut de cadre lorsqu'elle travaillait dans la vente et qu'elle ne pouvait garder cet avantage si elle restait au poste qu'elle occupait chez l'intimée. I. _____ a indiqué qu'à sa connaissance, si l'appelante avait continué une carrière à l'international, les conditions internationales auraient été maintenues, mais que si elle restait en Suisse, elle devait revenir à des conditions normales pour le marché suisse. Il a expliqué que l'appelante était arrivée à A. _____ avec des conditions internationales, qu'entre 2011 et 2015, seule l'appelante bénéficiait d'un « package salarial » et que la proposition lui avait été faite de retourner

dans la « team internationale » avec les propositions précitées ou de retourner sur le marché suisse avec les conditions du marché suisse. Il a indiqué que l'égalité de traitement avec les autres employés s'agissant de l'échelle salariale, du bonus et de la voiture de fonction, devait être respectée.

L'appelante a refusé cette offre fin mai 2016.

b) Par courrier de son conseil du 15 juin 2016, l'appelante a contesté le congé, au motif qu'il était abusif, la teneur de cet envoi étant la suivante :

« [...]

- Par lettre du 15 décembre 2015, il a été confirmé à ma cliente qu'elle pourrait, dès la fin de son congé maternité, reprendre son activité à un taux d'activité de 60 % pour les deux premiers mois avant de reprendre son taux d'activité antérieur de 80 %. Cela est d'ailleurs conforme au règlement en vigueur.
- A la reprise de son activité, ma cliente a [posé] la question de ses tâches exactes. Il lui a été répondu que, désormais, "*elle ferait l'esclave*" pour ses collègues qui la remplaçaient. J'observe que ces collègues sont des hommes.
- Vous comprendrez naturellement que ma cliente ait été choquée par ces propos qu'elle a rapportés dans un courriel pour s'en plaindre.
- Par lettre du 19 mai 2016 (qui fait état d'un entretien qui avait eu lieu le 26 mai 2016 !) un congé modification a été notifié à ma cliente. Il lui était demandé de signer un nouveau contrat de travail par lequel elle faisait exactement la même activité que par le passé pour un salaire moindre et sans statut de cadre. Le taux d'activité prévu était de 100 % alors même que C._____ SA ne pouvait ignorer que, compte tenu de la naissance de son enfant, une telle augmentation d'activité était impossible pour ma cliente.
- J'observe à cet égard que la proposition qui a été formulée à Mme U._____ viole le règlement du personnel, plus particulièrement son article 3.6.3 al. 2 qui garantit à l'employée la reprise de son emploi et au statut antérieur [*sic*].
- Les circonstances qui entourent le licenciement de ma cliente sont inadmissibles à plus d'un titre. Elles sont l'illustration notamment d'une discrimination femme - homme tant il est vrai que c'est du fait de la maternité de Mme U._____ que,

de toute évidence, son licenciement est prononcé en violation du règlement précité.

- Les propos tenus laissant entendre que, désormais, si elle restait à son poste, elle aurait une activité "d'esclave" illustrent également la discrimination dont Mme U. _____ est victime.
- Il n'y a aucune raison de nature économique qui justifierait la perte du statut de cadre de ma mandante. Il n'y a pas plus de raison à lui imposer un passage à un emploi à 100 % alors même qu'un tel passage n'est pas possible compte tenu des nouvelles obligations familiales de Mme U. _____.

[...] »

c) L'intimée a contesté les faits allégués et le point de vue soutenu par l'appelante dans une lettre du 27 juillet 2016, dans laquelle elle a expliqué notamment qu'il avait été clairement dit à l'appelante lors d'un entretien du 27 avril 2016 que, si elle refusait l'offre qu'elle lui avait faite au début du mois d'avril 2016, l'intimée serait alors contrainte d'adapter ses conditions salariales et statutaires, c'est-à-dire de réduire son salaire de base, d'augmenter son taux de travail et de la rétrograder de cadre 3 à cadre 4, afin que son salaire et son statut correspondent à ceux prévus pour la fonction effective de l'appelante dans la classification interne de l'intimée.

d) En raison d'une incapacité de travail de l'appelante, la fin des rapports de travail a été reportée au 28 février 2017.

6. a) La procédure de conciliation introduite le 25 août 2017 par l'appelante ayant échoué, celle-ci a conclu, par demande du 12 février 2018, à ce que l'intimée soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 100'000 francs.

b) Dans sa réponse du 29 août 2018, l'intimée a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile contre une décision finale par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr. et satisfaisant aux exigences de motivation de l'art. 311 CPC, l'appel est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Le libre pouvoir d'examen ne signifie toutefois pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3

juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet cependant pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 4A_593/2015 du 13 décembre 2016 consid. 5.1 ; TF 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2.1 ; TF 4A_61/2016 du 10 mai 2016 consid. 4).

Les mêmes exigences de motivation s'appliquent à la partie intimée qui soulève un grief de constatation inexacte des faits ou de fausse application du droit à l'appui de ses conclusions en confirmation du dispositif du jugement attaqué (Bastons Bulletti, in Chabloz/Dietschy/Heinzmann, Petit Commentaire CPC, Bâle 2021, n. 3 et 4 ad art. 312).

2.3

2.3.1 En l'espèce, les deux parties se plaignent de constatation fautive ou lacunaire de certains faits.

2.3.2 D'abord, l'appelante fait grief aux premiers juges de n'avoir tenu aucun compte des directives PPM (« [...] ») du groupe C._____, produites en première instance sous pièce 6.

Dans sa réponse sur appel, l'intimée s'oppose à ce qu'il soit tenu compte de ces directives, en faisant valoir que ni leur existence ni leur contenu n'ont été allégués en première instance.

2.3.2.1 Aux termes de l'art. 55 CPC, les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (al. 1) ; les dispositions prévoyant l'établissement des faits et l'administration des preuves d'office sont réservées (al. 2). Dans les causes soumises à la procédure ordinaire, les faits doivent être allégués et les preuves offertes dans les écritures (demande réponse, réplique ou duplique ; cf. art. 221 al. 1 let. d et e, 222 al. 2 et 225 CPC), de sorte que le juge ne peut retenir aucun fait qui n'ait été allégué dans l'une ou l'autre des écritures des parties.

Même sous l'empire de la maxime inquisitoire sociale, notamment pour les litiges relevant de la LEg (art. 243 al. 2 let. a et 247 al. 2 let. a CPC), il appartient aux parties d'apporter les éléments factuels et probatoires dont elles se prévalent (ATF 142 III 402 consid. 2.1 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3). Toutefois, en ce cas, le juge peut retenir des faits qui n'ont pas été allégués mais qui ressortent de l'administration des preuves (ATF 130 III 102 consid. 2.2 ; TF 4A_428/2016 du 15 février 2017 consid. 3.2.2.2), peu importe que les parties soient ou non représentées par un avocat (Dietschy-Martenet, Bail à loyer et procédure civile, Bâle 2018, p. 142, n. 345 ; Bohnet, note in RSPC 2/2016 p. 96).

2.3.2.2 En l'espèce, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'appelante a allégué l'existence des directives PPM sous numéro 25 de sa demande (p. 6/19 de la demande). En outre, si elle n'a certes pas allégué précisément leur formulation, notamment celle de leur chiffre 2, l'appelante a allégué la teneur des directives en maints passages de sa procédure. En particulier, sous numéro 218 de sa réplique, l'appelante a

allégué que les directives PPM garantissent, notamment, une même place ou un poste équivalent au retour d'un congé maternité et elle a offert de prouver cette allégation en produisant sa pièce 6, qui n'est autre qu'un exemplaire des directives PPM. Dans ces conditions, les premiers juges pouvaient, même en procédure ordinaire, constater dans l'état de fait la formulation précise du chiffre 2 des directives PPM. Le texte de cette disposition a dès lors été introduit dans l'état de fait. Les conséquences juridiques à tirer, si nécessaire, de l'existence et de la teneur de ces directives seront examinées avec les questions de droit.

2.3.3 Ensuite, l'intimée fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu ses allégués 175 à 177, alors qu'ils seraient prouvés par les déclarations du témoin entendu à leur sujet aux débats.

Les allégués 175 à 177 de l'intimée ont la teneur suivante :

« 175.- Les directives du groupe C. _____ ne créent aucun droit à une immuabilité du poste ou du statut, même en cas de maternité.

Preuve : par témoin (X. _____)

176.- Ces directives impliquent que l'entreprise concernée tente de permettre une poursuite de l'emploi, nonobstant la maternité, aux conditions usuelles pour les autres employé-e[s].

Preuve : par témoin (X. _____)

177.- Cela signifie qu'il est notamment tenu compte de la situation antérieure à la maternité, des capacités de l'employé-e[s], de l'ouverture de celle/celui-ci à l'évolution et des besoins de l'entreprise au regard de chaque situation particulière et au moment de l'examen de la situation.

Preuve : par témoin (X. _____) »

Compris comme l'allégation de faits susceptibles d'être prouvés par l'audition en qualité de témoin d'une ancienne employée à la direction des ressources humaines de l'intimée (X. _____), ces allégués ont pour objet la volonté réelle que l'intimée a entendu manifester par l'édiction puis par la mise en œuvre pratique des directives PPM. Cette volonté est toutefois sans pertinence s'il n'est pas établi que l'appelante

comprenait, en fait, ces directives de la même manière - de sorte que la pratique de l'intimée apparaisse comme la manifestation de la volonté réelle et commune des deux parties. Or, il n'est pas établi - ni même prétendu par l'intimée - que l'appelante ait compris les directives PPM de la même manière que l'intimée. Si le sens de ces directives doit être clarifié, c'est donc exclusivement par la voie d'une interprétation objective, laquelle ne dépend pas de la pratique adoptée par l'intimée après la conclusion du contrat. L'état de fait n'a dès lors pas à être complété dans le sens requis par l'intimée. Comme déjà précisé (cf. *supra*, consid. 2.3.2.2 *in fine*), les conséquences juridiques à tirer des directives PPM relève de l'appréciation en droit.

2.3.4 Enfin, l'appelante fait grief aux premiers juges de ne pas avoir tenu pour établi par le témoignage de M. _____ que le poste qui lui avait été offert chez V. _____ SA requérait d'elle qu'elle voyage toutes les deux semaines en Europe.

Entendu en qualité de témoin à l'audience du 10 novembre 2021, le témoin M. _____, qui ne travaille plus au service du groupe C. _____ et ne semble donc pas avoir de raison de ménager l'intimée, a déclaré que le poste chez V. _____ SA offert à l'appelante à son retour de congé maternité « peut impliquer de voyager, mais pas en permanence » (PV d'audience, p. 15 ; PV des op., p. 33). Cette déclaration est loin de corroborer l'allégué de l'appelante selon lequel ce poste aurait nécessité des voyages réguliers en Europe, une à deux fois par mois, et potentiellement des voyages dans le monde, alors que ce n'était pas le cas du poste qu'elle occupait avant son congé maternité (cf. all. 63 de l'appelante en première instance). Elle est également loin de corroborer la déclaration de l'appelante selon laquelle un voyage en Europe dure généralement de deux à cinq jours (cf. déclaration de l'appelante sur l'all. 63, PV d'audience p. 18, PV des op. p. 36). Quant aux autres témoins entendus à ce sujet - à savoir I. _____ et R. _____ - ils ont déclaré ignorer si ce poste impliquait des voyages. Le grief est par conséquent mal fondé.

2.3.5 Pour le surplus, dans son moyen intitulé « De la constatation inexacte des faits », l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir mal apprécié les points de comparaison entre le poste qu'elle occupait avant son congé maternité et les postes qui lui ont été proposés après (cf. mémoire d'appel, II A ii, p. 7). L'appelante fonde son grief sur sa propre interprétation des directives PPM, sans tenter de démontrer que les parties en auraient eu, en fait, une compréhension commune. En l'absence de toute preuve de l'existence, en fait, d'une même compréhension par les parties des directives PPM, la détermination des points de comparaison, soit, en d'autres termes, des critères sur lesquels il faut se fonder pour dire si les postes offerts à l'appelante après son congé maternité sont équivalents, au sens des directives PPM, au poste qu'elle occupait avant son congé maternité, relève de l'interprétation objective du contrat ; c'est une question de droit, non de fait, qui sera examinée autant que de besoin avec les questions juridiques.

3.

3.1 Conformément à l'art. 57 CPC, le juge applique le droit d'office. En vertu de cette disposition, le juge n'est pas lié par l'argumentation juridique des parties, ni par la motivation en droit de l'autorité précédente (ATF 135 III 397 consid. 1.4). Il examine librement, au regard de toutes les règles de droit susceptibles de trouver application, si les conclusions des parties sont fondées dans la situation de fait, telle qu'il a pu ou dû la constater dans sa décision.

Une partie de la doctrine enseigne qu'en procédure d'appel, une question ne peut être examinée par le juge que si elle a été soulevée dans un grief (*Rügeprinzip* ; Chabloz, in PC-CPC, n. 2 ad art. 57 CPC). Il n'en reste pas moins que, dès l'instant où dans l'un de ses moyens une partie soutient que d'un fait donné découle une conséquence juridique autre que celle que le premier juge en a tirée, le juge d'appel examine librement, au regard de toutes les règles de droit applicables, si le premier juge a violé le droit en tirant du fait invoqué la conséquence juridique contestée dans le moyen de la partie : en d'autres termes, que les

dispositions légales invoquées par la partie soient les bonnes ou non, le juge d'appel tire les conséquences juridiques correctes du fait invoqué dans son moyen (grief de l'appelant ou moyen de défense de l'intimé). En outre, les conditions de recevabilité doivent être examinées d'office devant toutes les instances cantonales (ATF 130 III 430 consid. 3.1), mais il n'est pas nécessaire que l'arrêt comporte une motivation à leur sujet si les parties ne les contestent pas.

3.2 L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi et notamment, pour les femmes, les discriminations fondées sur la grossesse. L'interdiction ne porte pas que sur les inégalités salariales, mais sur tous les aspects du rapport de travail, soit aussi, notamment, sur l'accès à l'emploi et sur le licenciement. En cas de licenciement discriminatoire, il résulte de l'art. 5 al. 2 LEg que la travailleuse ou le travailleur lésé peut prétendre au paiement par l'employeur d'une indemnité fixée compte tenu des circonstances et calculée sur la base du salaire auquel il ou elle avait ou aurait vraisemblablement eu droit. Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO.

3.3 Dans le cas présent, l'appelante fait essentiellement grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 336 al. 1 let. d CO – qui définit comme abusive la résiliation du contrat de travail signifiée à une partie au motif qu'elle a fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail – en déclarant licite le congé-modification qui lui a été signifié le 16 mai 2016 et en la déboutant par voie de conséquence de ses conclusions en paiement d'une indemnité, alors que, selon l'appelante, les motifs invoqués par l'intimée pour justifier le congé étaient fallacieux, que l'intimée ne lui avait pas proposé des postes identiques ou équivalents à celui qu'elle occupait avant le congé maternité et qu'elle a ainsi été licenciée parce qu'elle avait fait valoir de bonne foi son droit à retrouver son poste à son retour de congé maternité ou à obtenir un autre poste équivalent.

Dès lors que l'appelante fonde ses conclusions en paiement d'une indemnité sur le fait qu'elle aurait été licenciée parce qu'elle a refusé d'être mutée dans les mois qui suivaient son retour de congé maternité à un poste qui n'était, selon elle, pas équivalent à celui qu'elle occupait avant son congé maternité - soit, à suivre son argumentation, parce qu'elle aurait refusé de perdre sa situation dans l'entreprise du fait de sa grossesse et de l'absence que celle-ci a entraînée - le bien-fondé de ses conclusions doit aussi être examiné au regard de la LEg, qui régit cette question.

4.

4.1 Dans son mémoire d'appel, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 336 al. 1 let. d CO en considérant que le congé qui lui a été signifié n'était pas abusif. Elle soutient que les directives PPM, qui sont un élément du contrat de travail, lui conféraient le droit de retrouver son poste ou un poste équivalent à son retour de congé maternité, que le poste chez V. _____ SA auquel, dès son retour au début du mois d'avril 2016, l'intimée a voulu la muter n'était pas équivalent à celui qu'elle occupait avant son congé maternité, qu'elle était dès lors fondée à le refuser - subsidiairement qu'elle était de bonne foi en le refusant - et que c'est ce refus qui a déterminé l'intimée à la licencier en lui offrant de la réembaucher à un autre poste, moins payé, moins bien classé dans la hiérarchie du groupe et à un taux d'activité de 100 % inacceptable pour la mère d'un nourrisson. Dans sa réplique de deuxième instance, l'appelante soutient, en outre, qu'en rejetant ses conclusions, les premiers juges ont aussi violé les art. 3, 5 et 6 LEg, le licenciement ayant pour cause la grossesse.

L'intimée conteste ces moyens. Elle fait valoir, en résumé, que l'appelante bénéficiait, avant son congé maternité, d'une situation privilégiée par rapport à ses collègues, en ce que le salaire qui lui était servi et le statut de cadre 3 qui lui était attribué étaient supérieurs au salaire et au statut qui correspondaient, dans la classification interne du groupe C. _____, au poste qu'elle occupait. Selon l'intimée, il était

entendu entre les parties que cette situation avait été accordée à l'appelante dans le but de lui permettre d'acquérir de l'expérience dans la vente et d'obtenir à terme un poste de responsable d'équipe au niveau international et qu'elle n'avait dès lors pas vocation à se pérenniser. L'intimée fait valoir qu'elle avait déjà vainement tenté de mettre fin à cette inégalité avant la grossesse de l'appelante, en offrant à celle-ci, en octobre 2014, un poste qui correspondait à son salaire et à son statut, mais que l'intéressée a refusé. L'offre faite à l'appelante à son retour de congé maternité poursuivait le même but : faire correspondre le salaire et le statut de l'appelante à son poste effectif selon la classification appliquée à tous les travailleurs du groupe C._____. Selon l'intimée, le refus par l'appelante du poste qui lui était offert chez V._____ SA - qui correspondait au salaire et au statut dont l'appelante bénéficiait depuis 2011 mais avec les responsabilités correspondantes, supérieures à celles de son poste actuel - ne lui avait pas laissé d'autre solution, pour rétablir l'égalité de traitement entre tous les travailleurs du groupe, que de résilier le contrat en cours de l'appelante, en offrant à celle-ci un poste équivalent à son poste actuel, mais avec le salaire et le statut correspondants, qui étaient inférieurs à ceux dont elle bénéficiait depuis 2011. Selon l'intimée, son intérêt à uniformiser les régimes salariaux au sein de l'entreprise justifiait ainsi le licenciement, qui n'a rien d'abusif ni de discriminatoire.

4.2

4.2.1 Comme déjà mentionné (cf. *supra* consid. 3.2), l'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (Message concernant la loi sur l'égalité du 24 février 1993, FF 1993 I 1210 ch. 31 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4^e éd., Berne 2019, p. 1112 ; Lempen in Aubert/Lempen [dir.], *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*, Genève 2011, n. 6 ss ad art. 3 LEg pp. 36 ss). Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est mère (Freivogel in Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 3^e éd., Bâle 2022, p. 76 n. 65). Constitue également un congé discriminatoire au sens de la LEg le licenciement d'une travailleuse ayant pour cause l'exercice par celle-ci des droits découlant de sa grossesse ou de sa maternité (cf. Lempen in Aubert/Lempen, *op. cit.*, n. 35 ad art. 3, p. 57, texte et note infrapaginale 149). Le caractère apparemment discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale (TF 4A_395/2010 du 25 octobre 2010 consid. 5.1 et les réf. citées ; Message, FF 1993 I 1211 ch. 31 ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 712). Ainsi n'est pas discriminatoire le licenciement prononcé après un congé maternité s'il est fondé sur des critères objectifs liés à la réorganisation du service (TF 4A_395/2010 précité consid. 5.2).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, dont, notamment, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail et la résiliation des rapports de travail, la présomption valant également sur le caractère éventuellement abusif de la résiliation (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 1131 ss). Il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination pour engendrer un renversement du

fardeau de la preuve. Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 consid. 4.2 ; ATF 127 III 207 consid. 3b ; ATF 125 III 368 consid. 4 rés. in JdT 2000 I 596 ; Message LEg in FF 1993 I 1215).

En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité ; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire ; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et al. 4 LEg).

Le renvoi de l'art. 9 LEg à l'art. 336b CO signifie que le travailleur qui s'estime victime d'un licenciement discriminatoire doit, comme celui qui s'estime victime d'un licenciement abusif, faire opposition par écrit au licenciement au plus tard à la fin du délai de congé et agir, en cas de maintien du licenciement, dans les cent huitante jours dès la fin du contrat.

Le lésé n'est pas fondé à faire réparer plusieurs fois le même préjudice. Lorsqu'un travailleur est licencié pour un motif discriminatoire inhérent à sa personne, il ne peut pas réclamer cumulativement une indemnité en se fondant sur l'art. 336a CO et une indemnité en se fondant sur l'art. 5 al. 2 et 4 LEg. En cas de congé abusif discriminatoire, l'art. 5 al. 2 LEg s'applique seul, à titre de *lex specialis* (Aubert, in Aubert/Lempen, *op. cit.*, n. 65 ad art. 5 p. 141).

4.2.2 L'art. 10 LEg renferme des dispositions qui protègent les travailleurs contre les licenciements prononcés parce qu'ils ont fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg (cf. Aubert, in Aubert/Lempen, *op. cit.*, n. 5 ad art. 10 p. 225). Ces dispositions renforcent, mais ne remplacent pas, la protection déjà ancrée aux art. 336 ss CO, dès lors que l'art. 10 al. 4 LEg prévoit que le travailleur qui renonce en cours de procès à la protection renforcée (annulation du licenciement) peut conclure au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO. Il

s'ensuit que le travailleur qui, sans être victime d'un licenciement discriminatoire, est licencié parce qu'il a fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg peut réclamer une indemnité fondée sur l'art. 336a CO, applicable par renvoi de la LEg.

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_42/2018 *loc. cit.*). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et les arrêts cités). Le fait que l'employé se plaint d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO ; TF 4A_42/2018 *loc. cit.*).

4.3

4.3.1 Dans le cas présent, il est incontesté que le licenciement a pour cause le refus, par la travailleuse, de l'offre de nouvel emploi qui lui a été faite dans les jours qui ont suivi son retour de congé maternité. Le très court laps de temps écoulé entre le retour de la travailleuse dans l'entreprise et l'offre qui lui a été faite d'aller travailler ailleurs dans le groupe démontre qu'un retour définitif de l'appelante sur son lieu de travail n'était d'emblée pas souhaité.

L'appelante bénéficiait depuis son engagement par l'intimée, en 2011, d'un salaire et d'un statut de cadre supérieurs à ceux qui correspondaient à son poste selon la classification du groupe C._____. L'intimée avait déjà cherché à corriger cette anomalie en offrant à l'appelante, en 2014, un poste avec un salaire proche et un statut identique à ceux dont elle bénéficiait depuis 2011, mais avec les responsabilités correspondantes selon la classification du groupe (cf. chiffres 1c et 5a, partie « En fait » ci-dessus, ainsi que chiffres 5, 6 et 21, partie « En fait » du jugement entrepris, non contestés en appel). Il importe peu de savoir si l'appelante avait de bonnes raisons de refuser cette offre ; quels que soient les motifs pour lesquels elle a été refusée, cette offre démontre qu'en 2014 déjà, l'intimée souhaitait mettre un terme aux relations de travail telles qu'elles résultaient du contrat de 2011 - et ce pour un motif légitime, à savoir dans le but de rétablir l'égalité de traitement entre tous ses salariés.

Contrairement à ce que soutient implicitement l'appelante, les directives PPM ont exclusivement pour but d'empêcher que les travailleuses enceintes ne perdent leur situation dans l'entreprise du fait de leur absence pendant le congé maternité ou de leurs tâches parentales dans les premiers mois de vie de leur enfant. Elles ne visent pas à modifier la situation de la travailleuse ni à lui conférer une autre situation, plus avantageuse, que celle qu'elle avait avant sa grossesse, mais à conserver la situation qui était la sienne avant son congé maternité. Ces directives n'ont à l'évidence pas non plus pour but de transformer en rente de situation à vie tout emploi interrompu par un congé-maternité. Leur but est de supprimer les désavantages qui peuvent résulter pour la travailleuse de son absence pendant le congé-maternité et des tâches parentales accrues qui vont lui incomber pendant les premiers mois de vie de l'enfant. Il s'ensuit qu'elles ne sauraient être interprétées en ce sens qu'elles donneraient à la travailleuse de retour de congé maternité le droit d'obtenir une meilleure position que celle dont elle bénéficiait avant le congé maternité. Si, avant le congé maternité, le poste de la travailleuse était en discussion, notamment s'il était menacé par une réorganisation, les directives PPM n'empêchent pas qu'il le soit encore au retour du congé

maternité. L'employeuse est en droit de réorganiser son entreprise. Si elle avait mis le poste de la travailleuse en discussion avant la grossesse, par exemple s'il était déjà question que certaines tâches nouvelles soient confiées au personnel du service où la travailleuse est employée, l'employeuse n'était ainsi pas empêchée par les directives PPM de confier ces tâches nouvelles à la travailleuse à son retour de congé-maternité, lors même que ce n'était pas le cas avant. De même, si l'employeuse avait déjà manifesté sa volonté de modifier les rapports de travail pour corriger un ratio responsabilités-salaire qui ne lui convenait pas - ce qui est son droit pourvu qu'elle respecte le délai de congé - les directives PPM ne l'empêchent pas de le faire après le congé-maternité : la modification était un thème avant et le reste après la maternité.

Dans ces conditions, l'appelante n'était pas fondée, ni au regard de la LEg, ni au regard des directives PPM, à exiger d'être maintenue définitivement dans son poste ou à obtenir un poste équivalent à celui-ci : elle devait accepter soit de prendre plus de responsabilités pour conserver son salaire et son statut de cadre 3, soit de réduire ceux-ci. Il importe dès lors peu de savoir si le poste offert à l'appelante en avril 2016 auprès de V. _____ SA était équivalent au sens des directives PPM à celui qu'elle occupait du point de vue des tâches confiées, des vacances, etc. Le fait est qu'il s'agissait d'une activité à 80 % dès le troisième mois à compter du retour de l'appelante de son congé maternité et il n'est pas établi, ni même rendu vraisemblable, que ce poste aurait été incompatible avec les obligations familiales de l'appelante. Le poste offert était donc adéquat pour maintenir la position de l'appelante dans l'entreprise tout en mettant fin à la situation privilégiée dont elle bénéficiait depuis 2011, sans justification durable par rapport aux autres salariés.

Certes, pour mettre le salaire et le statut dont l'appelante jouissait en adéquation avec le travail qui lui était demandé au regard de la classification interne de l'entreprise, l'intimée pouvait procéder de deux manières différentes au moins : elle pouvait soit promouvoir l'appelante à un poste supérieur, avec des responsabilités correspondant désormais au salaire et au statut dont elle jouissait déjà et qui seraient maintenus, soit -

et il semble que cette solution eût été la plus simple - maintenir l'appelante dans son poste, mais en réduisant par un congé-modification son salaire et son statut de manière à les faire correspondre, au regard de la classification interne de l'entreprise, au travail qui lui était demandé dans le poste qu'elle occupait déjà. Après avoir tenté vainement de résoudre la difficulté en utilisant la première solution, l'intimée s'est abstenue de toute tentative sérieuse de la résoudre par la seconde : l'offre d'emploi présentée à titre subsidiaire dans la lettre de licenciement, qui portait sur une poursuite de la relation de travail en cours mais avec un salaire et un statut réduits, ne pouvait évidemment pas être acceptée par l'appelante, puisque le taux d'activité proposé était de 100 %. Mais rien au dossier n'indique que la volonté des supérieurs hiérarchiques de l'appelante de la muter à un autre poste - et donc de ne pas la laisser au poste qu'elle occupait avant le congé maternité - trouvait son origine dans les grossesses ou dans l'accession à la maternité de cette travailleuse. Il n'est dès lors pas établi, ni même rendu vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg, que le congé signifié à l'appelante était discriminatoire, que ce soit au regard de la LEg ou des directives PPM.

4.3.2 Il reste à examiner si, en refusant le poste qui lui a été offert à son retour de congé maternité au motif qu'il n'était pas équivalent au poste qu'elle occupait, l'appelante a exercé, à tort mais de bonne foi, des prétentions qu'elle pensait découler de la LEg ou des directives PPM.

Le transfert de l'appelante chez C._____ SA en 2011 était conçu, par l'employeuse, comme une étape dans le développement de la carrière de la travailleuse, qui a obtenu pour cette raison de conserver approximativement le salaire et le statut de son emploi précédent chez H._____ SA (cf. chiffre 1c, partie « En fait » ci-dessus, ainsi que chiffres 5 et 6, partie « En fait » du jugement entrepris, non contestés en appel, et consid. 4.3.1 *supra*). Certes, comme l'ont retenu à raison les premiers juges (cf. jugement, ch. 6b, p. 4/5), il ne ressort pas des déclarations des témoins entendus à ce sujet que le caractère temporaire de son affectation chez C._____ SA ait été expressément rappelé à l'appelante au cours des rapports de travail, pas même lors de l'entretien qui a été

organisé au tout début de son second congé maternité. Compte tenu cependant des circonstances précitées, il ne peut avoir échappé à l'appelante, à tout le moins depuis l'offre que l'intimée lui avait adressée en octobre 2014, que son employeuse souhaitait la voir prendre des responsabilités plus importantes et il est impossible qu'elle ait ignoré que le transfert voulu avait pour but de mettre ses responsabilités en rapport avec son salaire et son statut, dont elle savait, pour les avoir négociés en 2011, qu'ils correspondaient à ceux de son ancien poste chez H. _____ SA et qu'ils étaient nettement supérieurs à ceux qui correspondaient à son poste au service de l'intimée. En outre, s'il est vrai que le poste offert à l'appelante à son retour de congé maternité n'était certainement pas équivalent à celui qu'elle occupait alors - puisqu'il s'agissait de confier à l'appelante des responsabilités plus importantes - il n'en est pas moins vrai qu'il s'agissait d'un poste à 80 % dès le 1^{er} juin 2016, qui ne nécessitait pas régulièrement - mais tout au plus occasionnellement - des déplacements en Europe et qui était dès lors compatible avec les nouvelles obligations familiales de l'appelante. Dans ces conditions, on ne saurait retenir que l'appelante a exercé de bonne foi, en refusant l'offre d'emploi qui lui a été adressée le 16 avril 2016, son droit à ne pas être discriminée à raison de sa grossesse, tel que consacré par la LEg et les directives PPM. Elle a refusé, en prenant le prétexte des directives PPM, de revoir le ratio entre les responsabilités qui lui étaient confiées et le salaire qui lui était servi, alors qu'elle savait que sa situation était privilégiée et qu'elle ne pouvait ignorer que l'employeuse cherchait à rétablir l'égalité entre les salariés. Partant, le congé n'a pas été donné parce que l'appelante aurait fait valoir de bonne foi des prétentions découlant de la LEg ou du contrat de travail.

4.4 Ainsi, faute d'être discriminatoire ou abusif, le congé ne peut donner lieu à aucune indemnisation. Aussi est-ce à bon droit que les premiers ont débouté l'appelante de ses conclusions en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ou discriminatoire.

5.

5.1 En définitive, l'appel, mal fondé, doit dès lors être rejeté et le jugement confirmé.

5.2 Aux termes de l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance. Selon la jurisprudence, il résulte *a contrario* de cette disposition que, s'il confirme la décision sur le fond, le juge d'appel n'a pas à statuer à nouveau sur les frais (TF 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 7.2) - sauf si l'appelant critique la décision sur frais pour le cas aussi où ses conclusions au fond seraient rejetées.

En l'espèce, au chapitre C de son mémoire d'appel, l'appelante demande que la répartition des frais de première instance soit revue « dans la mesure où il doit être donné suite à [ses] conclusions ». Elle ne développe aucun grief autonome contre le calcul et la répartition des frais effectués par les premiers juges : elle ne fait que demander une nouvelle répartition ensuite de l'admission de ses conclusions au fond. Dès lors que la décision des premiers juges est confirmée sur le fond, la Cour de céans ne peut revoir la fixation et la répartition des frais en première instance.

5.3

5.3.1 Aux termes de l'art. 114 let. a CPC, il n'est pas prélevé de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges relevant de la LEg. L'art. 114 CPC s'applique notamment en deuxième instance (cf. CACI 21 mars 2019/22 consid. 5). La gratuité prévue par cette disposition ne s'étend toutefois pas aux dépens (Dietschy in Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann [éd.] ; Petit commentaire du CPC, Bâle 2020, n. 13 ad art. 114).

5.3.2 En l'espèce, la cause relevant de la LEg, il n'y a dès lors pas lieu de prélever des frais judiciaires de deuxième instance. La charge des frais d'avocat de l'intimée pouvant être estimée à 3'000 fr., l'appelante versera ce montant à l'intimée à titre de dépens de deuxième instance.

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

- I.** L'appel est rejeté
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas prélevé de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'appelante U. _____ doit verser 3'000 fr. (trois mille francs) à l'intimée C. _____ SA à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me José Coret (pour U. _____),
- Me Rémy Wyler (pour C. _____ SA),

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

- Madame la Présidente du Tribunal civil de l'arrondissement de l'Est vaudois.

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 :