

C1 19 180

**ARRÊT DU 20 JANVIER 2022**

**Tribunal cantonal du Valais  
Cour civile I**

Camille Rey-Mermet, juge; Laura Jost, greffière

**en la cause**

**X** \_\_\_\_\_, défendeur et appelant, représenté par Maître Amandine Francey,

**contre**

**Y** \_\_\_\_\_, demanderesse et appelée, représentée par Maître Yannis Sakkas,

(Harcèlement sexuel)

appel contre le jugement du 19 février 2019 du Tribunal du travail

## Faits et procédure

### A.

**A.a.** X \_\_\_\_\_ exploitait un commerce de fruits et légumes à A \_\_\_\_\_, sous la raison individuelle "B \_\_\_\_\_", entreprise radiée en décembre 2021 par suite de cessation d'activité.

En 2004, il a engagé sa petite-fille, Y \_\_\_\_\_, en qualité d'employée chargée de confectionner et de préparer les commandes des clients. Au début de l'année 2014, il a engagé C \_\_\_\_\_ en qualité de livreur.

**A.b.** Y \_\_\_\_\_ dit s'être plainte à son employeur, dès mars 2015, du comportement de C \_\_\_\_\_. Elle reprochait à ce dernier de la questionner sur sa vie intime et de s'épancher sur sa propre vie sexuelle, alors qu'elle avait manifesté son souhait de n'entretenir avec lui que des rapports professionnels. Y \_\_\_\_\_ soutient que X \_\_\_\_\_ n'a pris aucune mesure pour mettre un terme au comportement de C \_\_\_\_\_, lequel a persévéré dans ses agissements, allant jusqu'à rechercher le contact physique avec la précitée et à se montrer agressif envers elle.

En juin 2015, une altercation a eu lieu entre les deux employés. Selon Y \_\_\_\_\_, C \_\_\_\_\_ l'a empêchée de sortir des toilettes de l'entreprise en la coinçant avec un balai. A la suite de cet épisode, Y \_\_\_\_\_ s'est trouvée en incapacité totale de travailler jusqu'en juillet 2016.

Par courrier du 3 juillet 2015, Y \_\_\_\_\_ a une nouvelle fois enjoint son employeur de prendre des mesures pour faire cesser les agissements de C \_\_\_\_\_, lequel ne respectait pas sa sphère privée.

Par courrier du 13 juillet 2015, X \_\_\_\_\_ a reproché à Y \_\_\_\_\_ de s'être d'emblée montrée hostile envers C \_\_\_\_\_, du fait de son origine, et de s'en être prise verbalement à lui à plusieurs reprises. Il a émis différents griefs sur la qualité du travail de son employée et lui a adressé certaines remontrances.

X \_\_\_\_\_ affirme qu'à la suite des doléances de Y \_\_\_\_\_, il a fermement mis en garde C \_\_\_\_\_ et qu'il a questionné ses salariés, mais qu'aucun ne lui a rapporté de paroles ou de gestes déplacés.

**A.c.** Son permis de conduire lui ayant été retiré, C \_\_\_\_\_ a cessé de travailler comme livreur en décembre 2015.

Quant à Y \_\_\_\_\_, elle a donné sa démission le 19 janvier 2016, avec effet au 8 février suivant.

**B.** La conciliation ayant échoué, Y \_\_\_\_\_ a saisi le Tribunal du travail, le 3 avril 2017, d'une demande en paiement à l'encontre de X \_\_\_\_\_, concluant notamment au versement de 37'134 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel ainsi que de 24'600 fr. à titre d'indemnité pour congé abusif.

Le défendeur a conclu au rejet de la demande.

Statuant le 19 février 2019, le Tribunal du travail a partiellement admis la demande et a condamné X \_\_\_\_\_ à payer à Y \_\_\_\_\_ un montant de 25'000 fr. net à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel. Toute autre prétention a été rejetée.

A la demande du défendeur, un jugement motivé a été envoyé aux parties le 18 juillet 2019.

**C.** Le 10 septembre 2019, X \_\_\_\_\_ a formé appel en concluant, sous suite de frais et dépens, à la réforme du jugement entrepris en ce sens que la demande portant sur le harcèlement sexuel soit rejetée.

Dans sa réponse du 14 octobre 2019, Y \_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais et dépens. Elle a requis d'être mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale pour la procédure de seconde instance.

## Considérant en droit

### 1.

**1.1** En vertu de l'article 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales de première instance de nature patrimoniale sont attaquables par la voie de l'appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC) si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Lorsque la cause relève, comme en l'espèce, de la procédure simplifiée (art. 243 al. 2 let. a CPC), le délai de recours est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 et 314 al. 1 CPC *a contrario*) et un juge cantonal unique est compétent pour la traiter (art. 20 al. 3 LOJ et art. 5 al. 2 let. c LACPC).

**1.2** Dans leur dernier état, les conclusions de la demanderesse devant le Tribunal du travail portaient sur un montant total de 61'734 fr., en sorte que la voie de l'appel est ouverte. La notification du jugement motivé ayant eu lieu le 19 juillet 2019 au plus tôt, l'appel interjeté le 10 septembre suivant l'a été en temps utile, compte tenu des fêtes estivales (art. 145 al. 1 let. b CPC).

**1.3** L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel examine avec un plein pouvoir de cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le premier tribunal. Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou ledit tribunal et peut substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée. Elle ne revoit, en revanche, les constatations de fait que si elles sont remises en cause et ce même lorsque, comme en l'espèce, la maxime inquisitoire sociale s'appliquait en première instance (art. 247 al. 2 let. a CPC; CHABLOZ ET AL., Petit commentaire, 2021, n. 18 ad art. 247 CPC).

**1.4** Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de l'argumentation 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 du jugement déféré. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose la désignation précise des passages de la décision qu'il remet en question et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Les exigences quant à la motivation de l'appel doivent aussi être observées par l'appelant dans les procédures régies par la maxime inquisitoire; en effet, l'appel tend au con-

trôle de la décision du premier juge eu égard aux griefs formulés, et non à ce que l'instance d'appel procède à un examen propre, de fond en comble, des questions juridiques qui se posent, comme si aucun jugement n'avait encore été prononcé (ATF 141 III 569 consid 2.3.3 et les références citées).

Enfin, la saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours et seuls les points remis en cause n'entrent pas en force de chose jugée (art. 315 al. 1 CPC). La juridiction d'appel peut confirmer la décision attaquée, statuer à nouveau ou, à certaines conditions, renvoyer la cause en première instance (art. 318 al. 1 CPC).

En l'occurrence, il est fait grief au Tribunal du travail d'avoir constaté les faits de façon inexacte en retenant à tort un cas de harcèlement sexuel, subsidiairement en considérant que l'employeur connaissait l'existence d'une telle discrimination.

## **2.**

**2.1** De manière générale, le devoir de protection de la personnalité du travailleur par l'employeur est prévu à l'article 328 al. 1 CO, qui a été complété lors de l'introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : LEg) par la mention expresse de la protection contre le harcèlement sexuel. La LEg constitue une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations (ATF 126 III 395 consid. 7b/aa).

L'article 3 al. 1 LEg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe. L'article 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle".

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles. Bien que l'article 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns de caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées. En définitive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas forcément en rapport avec la sexualité. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'article 4 LEg;

la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb; arrêts 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1; 4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1 et les références citées).

**2.2** Le mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve prévu par l'article 6 LEg ne s'applique pas en matière de harcèlement sexuel. Il s'ensuit que l'employé qui se plaint de harcèlement sexuel sur le lieu de travail doit l'établir, en application de la règle générale de l'article 8 CC; la simple vraisemblance n'est, à cet égard, pas suffisante (arrêts 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1 et 3.2; 4A\_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2).

Toutefois, vu la difficulté de prouver ce type d'atteinte à la personnalité, il est possible d'admettre un cas de harcèlement sexuel en se basant sur un faisceau d'indices convergents. En effet, comme le relève le Tribunal fédéral, les témoins directs font souvent défaut, de sorte qu'il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de témoins indirects tels qu'un médecin de famille ou d'autres personnes auxquelles la victime s'est confiée (arrêts 4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 7.2; 8C\_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.5).

**2.3** Conformément à l'article 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

La prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel prévue par cette disposition se dirige toujours vers l'employeur et ne dépend ni d'une faute de sa part, ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral éprouvé par la victime du harcèlement (arrêt 8C\_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.1). Il n'est pas nécessaire que la personne qui prétend à l'indemnité prouve qu'elle a elle-même porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminés; il suffit que l'on puisse inférer de l'ensemble des circonstances que l'employeur avait connaissance de la situation et qu'il n'a, ce nonobstant, pris aucune mesure adéquate (arrêt 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 4.2).

### 3.

**3.1** L'appelant reproche tout d'abord à l'autorité intimée d'avoir retenu l'existence d'un harcèlement sexuel alors que celui-ci n'avait pas été prouvé, à satisfaction de droit, par la demanderesse.

La motivation du Tribunal du travail relativement au harcèlement sexuel dont a été victime l'employée est des plus succinctes. A la lecture du jugement entrepris, l'on comprend que cette autorité s'est convaincue de ce fait sur la base des rapports médicaux produits et des témoignages recueillis dans l'entourage de Y \_\_\_\_\_. Si la prise en compte de ce genre de preuve, indirecte, n'est pas critiquable, l'existence d'un faisceau d'indices convergents reste nécessaire pour considérer le harcèlement sexuel comme établi. Tel est cependant le cas en l'espèce.

**a.** Y \_\_\_\_\_ a indiqué s'être plainte à plusieurs reprises à son employeur, d'abord oralement puis par écrit, du comportement de C \_\_\_\_\_ sur leur lieu de travail. Ce dernier l'interrogeait en effet sur sa vie intime et lui parlait de sa propre vie sexuelle, alors qu'elle lui avait signifié le souhait de s'en tenir à un cadre uniquement professionnel. Lors de son audition par le Tribunal du travail, elle a expliqué que C \_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle était "le genre de femme qu'il cherchait" et qu'elle était "une fille facile". Il recherchait également un contact physique qu'elle ne désirait pas. Il la dénigrait aussi, en lui disant que "personne ne [l']aimait dans l'entreprise" et que son grand-père et patron "en avait marre [d'elle]" (cf. dos. p. 796, R/Q3).

Ces allégations sont corroborées par la lettre que l'employée a adressée le 3 juillet 2015 à X \_\_\_\_\_, dans laquelle elle souligne que ses précédentes récriminations sont restées vaines (cf. dos. p. 31). Même si ce courrier ne décrit que de manière générale le harcèlement dont elle s'estime victime ("il a eu des propos déplacés concernant ma vie privée"; "[il] ne respecte plus ma sphère privée"), la nature de celui-ci n'a pas échappé à l'employeur puisque, dans son courrier du 13 juillet 2015, il répond : "[il] ne faut pas non plus être trop choquée par ce que C \_\_\_\_\_ te dit, tu ne l'as jamais été quand D \_\_\_\_\_ te met la main o[ù] je pense, que [sic] tu n'as jamais dit quelque chose et que [sic] c'est toujours moi qui suis intervenu pour l'arrêter" (cf. dos. p. 27 s.). Il suit de là que X \_\_\_\_\_ savait que C \_\_\_\_\_ adressait à Y \_\_\_\_\_ des paroles sexuellement connotées ou, à tout le moins, lui tenait des propos importuns et inappropriés dans un contexte de travail, mais jugeait qu'elle ne devait pas se formaliser, dès lors qu'elle avait toléré un comportement analogue de la part d'un autre collègue.

Aussi, l'on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il affirme n'avoir été informé que de "chamailleries entre collègues".

**b.** Y \_\_\_\_\_ a également déclaré qu'en juin 2015, C \_\_\_\_\_ l'avait agressée en la coinçant avec un balai dans les toilettes du travail. L'employé, interrogé à ce sujet par son patron, s'est défendu en disant "que c'était juste pour s'amuser", réponse peu crédible vu la relation particulièrement conflictuelle qu'entretenaient les deux collègues, mais dont X \_\_\_\_\_ s'est néanmoins satisfait (cf. dos. p. 804, R/Q34).

Peu après cet évènement, la mère de Y \_\_\_\_\_, E \_\_\_\_\_, gérante d'un commerce à F \_\_\_\_\_, a, lors d'une livraison, enjoint C \_\_\_\_\_ de cesser d'importuner sa fille. Le compagnon de E \_\_\_\_\_, G \_\_\_\_\_, s'est mêlé à la discussion, ce qui a suscité l'ire de C \_\_\_\_\_, lequel est revenu le lendemain sur les lieux menacer l'intéressé avec une clé à fourche. Il a été condamné pénalement pour ces faits (cf. dos. p. 294 ss). Une telle réaction ne manque pas de surprendre si C \_\_\_\_\_, comme il le prétend, ne pouvait se voir reprocher qu'une taquinerie entre collègues. De janvier 2013 à juin 2015, C \_\_\_\_\_ s'est également fait connaître des autorités pénales pour des propos, écrits et gestes obscènes dirigés à l'encontre de deux voisines (cf. dos. p. 294 ss). C \_\_\_\_\_ a confié ses déboires judiciaires à son patron (cf. dos. p. 805, R/Q38), lequel a estimé que le précité était "malmené" par son voisinage (cf. dos. p. 808, R/Q61), démontrant ainsi une tendance certaine à légitimer tout comportement de son employé.

**c.** L'absence de témoins directs du harcèlement sexuel de C \_\_\_\_\_ contre Y \_\_\_\_\_, notamment parmi les autres salariés de l'entreprise, ne suffit pas à discrediter les dires de cette dernière. Celle-ci s'est confiée, de manière cohérente et sans varier dans sa version des faits, à plusieurs personnes de son entourage (cf. dos. p. 64, R/Q4 [G \_\_\_\_\_]; p. 354, R/Q11 [E \_\_\_\_\_]; p. 356, R/Q2 [H \_\_\_\_\_]). En outre, comme déjà mis en exergue par le Tribunal du travail, les observations des professionnels de santé consultés à l'époque des faits par Y \_\_\_\_\_ vont toutes dans le même sens, à savoir que la patiente a fait état d'un harcèlement, notamment sexuel, subi sur son lieu de travail et que c'est suite à cela que son état de santé s'est détérioré (cf. dos. p. 44; p. 362, R/Q2 [I \_\_\_\_\_]; p. 364 s., R/Q5 [J \_\_\_\_\_]).

Les éléments qui précèdent suffisent à convaincre l'autorité de céans de la véracité du harcèlement sexuel dont la demanderesse et appelée allègue avoir été victime.

**d.** N'en déplaise à l'appelant, le fait que l'employée se soit elle-même montrée hostile ou ait fait preuve de peu d'égards à l'endroit du collègue qui la harcelait sexuellement ne

le dispensait pas d'agir. Le défendeur ne pouvait en effet tolérer le comportement importun de son employé sous prétexte que la relation entre ses salariés était conflictuelle. Or, il ressort clairement du dossier que les rappels à l'ordre de X \_\_\_\_\_ étaient unilatéralement adressés à Y \_\_\_\_\_. L'employeur mentionne ainsi avoir "discuté à plusieurs reprises avec Y \_\_\_\_\_ de son comportement envers C \_\_\_\_\_". De même, dans sa réponse du 13 juillet 2015 aux doléances de son employée, il liste une série de mesures, dont aucune ne concerne C \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 209). S'il affirme avoir fermement mis en garde ce dernier, celui-ci indique, au contraire, n'avoir jamais été inquiété par son patron, qui lui faisait pleinement confiance (cf. dos. p. 733, R/Q14 et R/Q16).

L'on ne peut non plus souscrire à la thèse selon laquelle Y \_\_\_\_\_ aurait tenté de "provoquer" C \_\_\_\_\_ en se frottant à lui alors qu'il se dirigeait vers le frigo. Cet épisode, relaté par l'épouse du défendeur, apparaît peu crédible vu l'hostilité affichée par Y \_\_\_\_\_ envers son collègue. Rien ne permet non plus de donner du crédit à la version de C \_\_\_\_\_, qui prétend que sa collègue voulait le "piéger" (cf. dos. p. 733 s., R/Q17 et R/Q20). Comme le rappelle l'appelant, cette dernière a confirmé, lors de sa dernière audition, qu'elle ne souhaitait pas le licenciement de C \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 798, R/Q14).

Enfin, les multiples griefs émis au sujet de la qualité du travail de l'appelée sont hors de propos. L'employeur a le devoir de protéger la personnalité de l'ensemble de ses salariés et non uniquement ceux dont les prestations lui donnent satisfaction.

**3.2** L'appelant ne critique pas le jugement querellé en tant qu'il retient qu'aucune mesure n'a été prise au sein de l'entreprise pour mettre fin au harcèlement sexuel dont la demanderesse était victime. L'employeur soutient, en effet, n'avoir rien su de celui-ci, raison pour laquelle il n'aurait pas pu agir.

L'argument tombe à faux. Dès mars 2015, Y \_\_\_\_\_ s'est plainte à son employeur de propos déplacés que lui tenait son collègue sur leur lieu de travail. La réponse du 3 juillet 2015 de X \_\_\_\_\_ démontre qu'il avait conscience qu'il en allait de paroles ayant trait à la sphère privée voire intime de Y \_\_\_\_\_. Le fait pour le demandeur d'avoir lénifié ces faits et de ne pas avoir perçu qu'il s'agissait de harcèlement sexuel lui est imputable à faute. X \_\_\_\_\_ a déclaré que, s'il avait vu "quelque chose de grave", il serait intervenu (cf. dos. p. 804, R/Q33). Or, adresser à une collègue des remarques ou des commentaires sur sa vie intime ou lui faire des allusions concernant sa vie

sexuelle alors qu'elle a manifesté le souhait de s'en tenir à des rapports de travail constituent déjà un comportement importun de caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail. Contrairement à ce que semble soutenir l'appelant, une atteinte à l'intégrité sexuelle de l'employée n'est nullement nécessaire. Le défendeur devait donc, sans attendre d'être nanti de faits plus graves, prendre des mesures appropriées à l'endroit de C \_\_\_\_\_.

**3.3** L'appelant n'a pas subsidiairement contesté le montant de l'indemnité pour harcèlement sexuel allouée par le Tribunal du travail, si bien qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

Sur le vu de ce qui précède, l'appel est rejeté.

#### **4.**

**4.1** Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure au fond lorsque le litige relève, comme en l'espèce, de la LEg (art. 114 let. a CPC). Cette gratuité ne concerne pas les dépens (art. 95 al. 3 CPC), qui sont fixés d'après le tarif cantonal applicable (art. 96 et 105 al. 2 CPC) et répartis conformément aux articles 104 ss CPC.

En l'occurrence, vu l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée, laquelle a consisté à prendre connaissance du mémoire d'appel et à rédiger une réponse - dont le contenu se recoupe, en partie, avec celui de la demande déposée en première instance - assortie d'une requête d'assistance judiciaire, ses dépens sont fixés à 1400 fr., débours et TVA compris (art. 27, 29 al. 2, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar). Ils sont mis à la charge de la partie succombante, à savoir l'appelant.

**4.2** Vu la gratuité de la présente procédure et la condamnation de l'appelant au paiement de dépens, la requête d'assistance judiciaire de l'appelée est sans objet.

Par ces motifs,

**Prononce**

1. L'appel est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais d'appel.
3. X \_\_\_\_\_ versera à Y \_\_\_\_\_ un montant de 1400 fr. à titre de dépens d'appel.
4. La requête d'assistance judiciaire de Y \_\_\_\_\_ est sans objet.

Sion, le 20 janvier 2022