

Tribunal fédéral – 4A_533/2024

I^{re} Cour de droit civil

Arrêt du 24 juin 2025

Egalité hommes femmes

Harcèlement sexuel,
démission immédiate,
heures supplémentaires,
salaire versé en trop,
paiement de l'indu

Art. 4 Leg ; 42, 49, 63, 321c,
328, 337d CO



Les juges ont correctement **admis l'existence d'un harcèlement**, en se fondant notamment sur des témoignages, commis par un employeur ayant déclaré à la travailleuse et à l'une de ses collègues que, si elles voulaient que leurs amis soient plus actifs dans les tâches ménagères, il fallait qu'elles les remercient « chaleureusement », en ayant également déclaré à la travailleuse « Ah vous voulez la fessée! » alors que celle-ci avait commis une petite erreur, en lui ayant demandé si elle voulait une fessée « tout de suite ou immédiatement » et en ayant proposé à la travailleuse de s'asseoir sur ses genoux alors qu'il avait besoin de l'ordinateur sur lequel elle travaillait et enfin, à l'occasion des fêtes de Noël, en ayant offert à ses employées des bons d'achat pour de la lingerie (c. 3). C'est à bon droit que la cour cantonale a fixé à 2'000 francs l'**indemnité** pour le tort moral subi (c. 6).

L'employeur n'a droit en l'espèce à **aucune indemnité pour la démission immédiate sans justes motifs**, étant observé que l'art. 337d al. 1 CO prévoit tout au plus un allègement de la preuve pour l'employeur, mais non une indemnité forfaitaire indépendante de l'existence d'un dommage (c. 4).

L'employeur n'était pas dans l'erreur au moment où il a versé dix-sept jours de **salaires en trop** à la travailleuse (c. 5).

Composition

MM. les Juges fédéraux Hurni, Président,

Denys et Rüedi.

Greffier : M. Botteron.

Participants à la procédure

1. A. SA,

2. B.,

tous les deux représentés par

Me Regina Andrade Ortuno, avocate,

recourants,

contre

C.,

représentée par Me David Parisod, avocat,

intimée.

Objet

contrat de travail, harcèlement sexuel,

recours contre l'arrêt rendu le 28 août 2024 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (P322.025645-231159-231364, 400).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 15 juillet 2019, B. (ci-après: l'employeur, le défendeur ou le recourant), médecin, administrateur et unique actionnaire de A. SA (ci-après: la défenderesse ou la recourante), a engagé C. (ci-après: la travailleuse, la demanderesse ou l'intimée) en qualité d'assistante médicale dès le 1^{er} septembre 2019 à 100 %. La société n'existait pas encore à la date de la signature du contrat et n'a été inscrite au registre du commerce qu'à compter du 29 juin 2021 (art. 105 al. 2 LTF).

Le contrat de travail prévoit notamment que la travailleuse perçoit un salaire de 4'750 fr. brut treize fois par an, qu'elle a droit à 5 semaines de vacances par an, et qu'en cas d'absence pour cause de maladie, son salaire lui est versé, dès la deuxième année de service, à 100 % à concurrence d'un crédit annuel fixé selon l'échelle de Berne soit un mois dès la deuxième année de service, deux mois dès la troisième année de service [...]. Le travail est interrompu par des pauses en milieu de journée d'au moins un quart d'heure si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie; d'une demie heure, si la journée dure plus de 7 heures et d'une heure si la journée de travail dure plus de 9 heures. Les heures supplémentaires sont comptabilisées et compensées en priorité par des jours de congé supplémentaires entre Noël et Nouvel-An.

A.b. La travailleuse effectuait son travail sur quatre jours, les lundis durant plus de 7 heures, les mercredis, jeudis et vendredis pendant plus de 9 heures. Ses pauses de midi n'étaient très régulièrement pas respectées en raison du fait qu'elle devait s'occuper de patients du matin jusqu'à 12h30 et de ceux de l'après-midi dès 12h45. L'employeur, qui prenait sa pause de midi au centre médical avec les employées, était conscient que les collaboratrices ne pouvaient pas prendre véritablement leur pause de midi. Le tableau récapitulatif des horaires de la travailleuse indiquait en outre qu'une pause de 30 minutes était prévue les mercredis, jeudis et vendredis, de sorte qu'elle ne pouvait prendre l'entier de la pause à laquelle elle avait droit.

A.c. Par ailleurs, l'employeur faisait fréquemment des allusions à caractère sexuel à ses employées. Il a déclaré à la travailleuse et l'une de ses collègues que, si elles voulaient que leurs amis soient plus actifs dans les tâches ménagères, il fallait qu'elles les remercient "chaleureusement". Il a également déclaré à la travailleuse "Ah vous voulez la fessée!" alors que celle-ci avait commis une petite erreur, et à une autre occasion il lui a demandé si elle voulait une fessée "tout de suite ou immédiatement". Une autre fois, il a proposé à la travailleuse de s'asseoir sur ses genoux alors qu'il avait besoin de l'ordinateur sur lequel elle travaillait. Enfin, à l'occasion des fêtes de Noël, il a offert à ses employées des bons d'achat pour de la lingerie.

A.d. La travailleuse a été en incapacité de travail à 100 % du 7 au 19 octobre 2020, le 3 février 2021, du 12 au 15 février 2021, du 10 au 19 mars 2021, du 25 au 29 mars 2021 et du 7 juin au 31 août 2021. Le 7 juin 2021, elle a envoyé un certificat médical à l'employeur daté du même jour attestant d'une incapacité de travail jusqu'au 21 juin 2021. L'employeur lui a répondu, en se référant à l'échelle de Berne, qu'un seul mois d'absence lui était dû par an d'ancienneté et qu'il ferait les décomptes avec son fiduciaire. Le lendemain, il a signifié à la travailleuse l'annulation de ses vacances prévues du 28 juin au 4 juillet 2021 afin d'assurer la bonne marche du centre. Le père de la travailleuse a rendu ses clés à l'employeur, celle-là ne voulant plus revoir celui-ci au vu des événements des mois précédents.

Par courrier du 25 juin 2021, la travailleuse a résilié avec effet immédiat son contrat de travail. L'envoi est parvenu le 28 juin 2021 à l'employeur.

B.

Par requête de conciliation du 21 février 2022, puis, suite à l'échec de celle-ci par demande du 28 juin 2022 déposée auprès du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois et dirigée contre l'employeur et la société A. SA, la travailleuse a conclu en dernier lieu au paiement, solidairement entre eux, de la somme brute de 27'424 fr. 65 sous déduction des charges sociales, et de la somme nette de 2'000 fr., toutes deux avec intérêts à 5 % l'an dès le 28 juin 2021 et à la délivrance

d'un certificat de travail dont le contenu devait correspondre à celui déposé en procédure, sous la menace des peines prévues par l'art. 292 CP en cas d'inexécution.

Le défendeur et la défenderesse ont conclu au rejet de la demande.

Lors de l'audience du 29 mars 2023, la travailleuse a retiré sa conclusion en délivrance du certificat de travail.

Par jugement du 16 juin 2023, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a rejeté les conclusions de la travailleuse en tant qu'elles étaient dirigées contre A. SA et condamné l'employeur à payer à la travailleuse 11'104 fr. 20 bruts dont à déduire les charges sociales avec intérêts à 5 % l'an dès le 28 juin 2021, et 500 fr. net avec intérêts à 5 % l'an dès le 21 février 2022.

Par arrêt du 28 août 2024, statuant sur appel du défendeur et de la défenderesse et sur appel-joint de la travailleuse, la cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a partiellement admis chacun des deux moyens. Elle a réformé le jugement et a condamné l'employeur au paiement à la travailleuse du montant brut de 7'128 fr. 35 dont à déduire les charges sociales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 28 juin 2021 et au paiement de la somme nette de 2'000 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 21 février 2022. Elle a confirmé le jugement pour le surplus.

C.

Contre cet arrêt, qui leur a été notifié le 5 septembre 2024, l'employeur et la société A. SA ont interjeté un recours en matière civile devant la Ire Cour civile du Tribunal fédéral. Ils concluent à sa réforme en ce sens que l'employeur n'est le débiteur d'aucune somme d'argent à la travailleuse, ni à titre de règlement des rapports de travail, ni à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel. Subsidiairement, ils concluent à son annulation et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

La travailleuse conclut au rejet du recours.

La cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 LTF) par le défendeur qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) qui relève du droit du travail et dont la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

A. SA, qui n'a été condamnée ni en première instance ni en deuxième instance, n'est pas particulièrement touchée par la décision attaquée et n'a pas d'intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification. Ses conclusions sont par conséquent irrecevables (art. 76 al. 1 let. b LTF).

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel ([ATF 136 I 241](#) consid. 2.1; [136 II 304](#) consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui ([ATF 140 III 86](#) consid. 2, 115 consid. 2; [137 III 580](#) consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; [ATF 139 I 22](#) consid. 2.3; [137 III 580](#) consid. 1.3; [135 III 397](#) consid. 1.4 in fine).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ([ATF 143 I 310](#) consid. 2.2; [141 IV 249](#) consid. 1.3.1; [140 III 115](#) consid. 2; [137 I 58](#) consid. 4.1.2; [137 II 353](#) consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

3.

Le recourant soutient d'abord que la cour cantonale a établi plusieurs faits de façon arbitraire. Il invoque la violation de l'art. 9 Cst.

3.1. Le recourant soutient d'abord que le harcèlement a été retenu de façon arbitraire. Selon lui, les preuves amenées ne sont pas de nature à fonder un faisceau d'indices convergents permettant d'admettre la présence effective d'un harcèlement sexuel. Elles ne permettraient pas d'établir, pas même au stade de la vraisemblance, que le recourant se serait comporté de manière contraire au droit.

Le recourant oublie qu'il a admis deux des quatre actes qualifiés de harcèlement sexuel par la cour cantonale, à savoir qu'il a admis avoir proposé à l'intimée de s'asseoir sur ses genoux et avoir offert à ses employées des bons cadeaux pour l'achat d'articles de lingerie. Quant aux faits retenus par la cour cantonale, qu'il avait déclaré "ah vous voulez la fessée !" lorsque l'intimée avait commis une petite erreur ainsi que demandé si elle voulait une fessée tout de suite ou immédiatement, ces faits ont été retenus par la cour cantonale non pas sur la base d'un faisceau d'indices mais sur la base des témoignages de D., respectivement de E.. Quant au fait qu'il fallait remercier "chaleureusement" les amis respectifs de ses employées si celles-ci voulaient qu'ils soient plus actifs dans les activités ménagères, il a également été retenu sur la base d'un témoignage. Les considérations supplémentaires du recourant afférentes au contexte de ces situations n'ont pas été retenues par la cour cantonale et le recourant ne démontre pas les avoir alléguées avant. Il n'en sera donc pas tenu compte. Au surplus, le recourant se contente, dans une critique appellatoire, de substituer sa propre appréciation des preuves à celle de la cour cantonale.

La cour cantonale n'a par conséquent pas établi ces faits de manière arbitraire.

3.2. Le recourant soutient que la cour cantonale a établi de façon arbitraire que la travailleuse aurait donné son congé immédiat le 28 juin 2021 alors qu'elle aurait en réalité abandonné son poste le 7 juin 2021.

La cour cantonale a considéré que le comportement des deux parties appuyait la version de la travailleuse, selon laquelle elle avait démissionné le 28 juin 2021. En effet, la travailleuse avait quitté son poste et emporté les affaires personnelles de son casier le 7 juin 2021 sans toutefois rendre ses clés. Elle ne l'avait fait qu'ultérieurement, sur demande de l'employeur. Elle a consulté son médecin qui a délivré un certificat médical le 7 juin 2021 également, attestant de son incapacité de travail, ce qui n'aurait d'intérêt que dans la mesure où un travail était attendu d'elle. De son côté, l'employeur n'avait pas interprété le comportement de la travailleuse du 7 juin 2021 comme un abandon de poste puisqu'il lui écrivait, le lendemain, qu'il annulait ses vacances du 28 juin au 4 juillet 2021 afin d'assurer la bonne marche du centre. Enfin le certificat médical du 29 juin 2021 du médecin de la travailleuse indiquait que la situation nécessitait la démission de celle-ci avec effet immédiat. La décision de résiliation avait donc été prise à la fin du mois de juin.

Le recourant qui tente de donner une signification différente au comportement de la travailleuse le 7 juin 2021 ne fait que substituer sa propre appréciation des preuves à celle de la cour cantonale sans démontrer que celle-ci est entachée d'arbitraire. Sa démonstration est appellatoire et, partant, irrecevable.

3.3. Concernant le décompte d'heures supplémentaires, le recourant invoque que la cour cantonale l'a estimé de manière arbitraire. Elle aurait effectué des déductions insoutenables des témoignages recueillis. La cour cantonale aurait en outre ignoré certaines preuves proposées par le recourant, en violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.).

3.3.1.

3.3.1.1. Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; [ATF 129 III 171](#) consid. 2.4; arrêts 4A_662/2024 du 8 avril 2025 consid. 3.1; 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt 4A_484/2017, précité, consid. 2.3). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (arrêt 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 et les références citées); l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2; 4A_390/2018, précité, consid. 3 et les références citées).

3.3.1.2. Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst. implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Le juge n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige ([ATF 143 III 65](#) consid. 5.2; [134 I 83](#) consid. 4.1; arrêt 4A_400/2019 du 17 mars 2020 consid. 5.7.3, non publié in [ATF 146 III 265](#)). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision. En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel prohibé par l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre ([ATF 141 V 557](#) consid. 3.2.1; arrêt 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 4.1).

3.3.2. En l'espèce, la cour cantonale a examiné les preuves retenues par le jugement de première instance et sur la base desquelles le tribunal des Prud'hommes avait effectué son estimation en équité - en application de l'art. 42 al. 2 CO - du nombre d'heures supplémentaires effectuées par la travailleuse.

Elle a examiné le témoignage de E. qui déclarait que la travailleuse ne pouvait "presque systématiquement" pas prendre sa pause les mercredis et les jeudis. Un autre témoignage, celui de D., exposait que les pauses de midi n'étaient "très régulièrement" pas respectées et que, sous réserve du lundi, la travailleuse ne pouvait jamais prendre de pause à midi. Un troisième témoignage exposait qu'il fallait prendre une petite pause à midi car il fallait notamment recevoir des patients. E. a exposé que l'employeur mangeait à midi avec les personnes travaillant sur place, de sorte qu'il savait que les collaboratrices ne pouvaient pas véritablement prendre leur pause de midi.

3.3.3. Le recourant soutient que la cour cantonale n'a pas jugé bon de réexaminer le raisonnement de l'autorité inférieure alors même qu'il contestait la méthode utilisée dans son mémoire d'appel, ce qui

constituerait une violation de son droit d'être entendu. Il invoque encore qu'il est insoutenable de parvenir à une estimation selon laquelle la travailleuse avait droit à la moitié de ses pauses de midi réglementaires en heures supplémentaires, du fait qu'elle pouvait prendre sa pause entière le lundi selon les témoignages, qu'il y avait toujours plusieurs assistantes médicales qui travaillaient en même temps au cabinet et qu'elles pouvaient s'occuper à tour de rôle des patients arrivant durant leur pause, de sorte à ce qu'elles ne soient pas toutes constamment privées de leur pause, et qu'enfin la cour cantonale n'avait tenu aucun compte du fait que l'employeur avait offert contractuellement à chaque assistante médicale 30 minutes de travail par semaine afin de compenser les éventuels débordements sur leur pause de midi qui n'auraient pas pu être évités.

3.3.4. Le recourant se contente, dans une très large mesure, de remettre en cause l'appréciation des preuves de la cour cantonale, ce qui suppose d'expliquer de façon circonstanciée en quoi celle-ci serait entachée d'arbitraire. Or il échoue à démontrer que l'instance cantonale aurait effectué, sur la base des témoignages, des déductions insoutenables. Il n'établit pas non plus que les conclusions tirées des témoignages seraient en contradiction manifeste avec d'autres moyens de preuve du dossier. On ne voit pas que les témoignages faisant état de ce que la travailleuse ne pouvait soit "presque systématiquement" pas prendre de pause à midi, soit "jamais" prendre de pause à midi sauf le lundi, ne puissent pas conduire la cour cantonale à considérer que la moitié des pauses devait être rendue en heures supplémentaires sans tomber dans l'arbitraire.

Quant à l'approche selon laquelle la cour cantonale n'aurait pas suffisamment motivé pourquoi elle se rallie à la position de l'autorité de première instance, elle ne viole pas en l'espèce le droit d'être entendu du recourant. La cour cantonale a exposé les témoignages qui lui semblaient propres à justifier une détermination en équité du nombre d'heures supplémentaires effectuées par la travailleuse. Elle en a déduit qu'en admettant que la travailleuse n'avait pu prendre que la moitié des pauses auxquelles elle avait droit, le tribunal de première instance avait procédé à une appréciation des preuves compatible avec les éléments rapportés par les témoins. Sa motivation est ainsi suffisante pour que le recourant la comprenne et l'attaque en connaissance de cause.

3.3.5. Le grief d'arbitraire dans l'établissement des faits est par conséquent rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.

Le recourant soutient ensuite que la cour cantonale a violé le droit en rejetant sa prétention au titre de dommage-intérêts pour les conséquences du congé immédiat injustifié donné par la travailleuse. Il invoque une violation de l'art. 337d CO.

Le recourant se prévaut de l'art. 337d al. 1 CO et de l'[ATF 118 II 277](#) qui, selon lui, lui donneraient droit à une indemnité forfaitaire sans devoir apporter la preuve d'un dommage.

4.1. Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (arrêt 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.2; [ATF 121 V 277](#) consid. 3a). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts 4A_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1; 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2; 4C.370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'art. 337d al. 1 CO (art. 337d al. 2 CO).

4.2. Il n'est plus contesté à ce stade que la travailleuse a abandonné son emploi en signifiant son congé immédiat de façon injustifiée, dans la mesure où les faits de harcèlement subis par elle ne suffisaient pas à justifier une résiliation immédiate.

La cour cantonale a retenu que l'employeur n'avait subi aucun dommage du fait de l'abandon de poste de la travailleuse. En effet, lorsque la travailleuse a abandonné son poste le 28 juin 2021, elle était en incapacité de travail depuis le 7 juin 2021. L'employeur devait déjà avoir pris des mesures organisationnelles dès cette date. De plus, la travailleuse étant toujours en incapacité de travail le 28 juin 2021, l'employeur aurait de toute façon dû trouver une solution de repli, de sorte qu'il n'avait pas démontré avoir subi un quelconque dommage au titre de congé immédiat injustifié.

Faisant application de l'art. 337d al. 2 CO, la cour cantonale a considéré que l'employeur n'avait pas démontré avoir subi un quelconque dommage et a ainsi rejeté l'indemnisation forfaitaire de l'art. 337d al. 1 CO.

4.3. Le recourant, qui soutient que la faculté de réduire le montant alloué en vertu de l'art. 337d al. 2 CO ne permet pas pour autant au juge de supprimer toute indemnité forfaitaire, ne saurait être suivi. Par la fixation d'une indemnité forfaitaire prévue à l'art. 337d al. 1 CO, le législateur a pris en compte le fait qu'en cas de départ injustifié de l'employé, la preuve du dommage est souvent difficile à établir pour l'employeur ([ATF 118 II 312](#) consid. 2a). Néanmoins, l'art. 337d al. 2 CO dispose que le juge peut réduire l'indemnité au-dessous de ce qui est prévu à l'al. 1 si le travailleur prouve que l'employeur ne subit aucun dommage ou qu'un dommage plus faible. La preuve en est fournie notamment s'il est démontré que l'employeur a omis de prendre immédiatement les dispositions nécessaires pour empêcher ou réduire le dommage (Message du Conseil fédéral concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations [Du contrat de travail], du 25 août 1967, FF 1967 II, p. 401).

Or, en l'espèce, la cour cantonale a retenu, au stade de la constatation des faits, que l'employeur aurait dû prendre immédiatement les dispositions nécessaires pour empêcher le dommage, dès le 7 juin 2021, ou en tout cas avant le 28 juin 2021. En conséquence, elle a réduit à néant l'indemnité à l'employeur, en application de l'art. 337d al. 2 CO. Le recourant, qui soutient que l'art. 337d al. 2 CO n'accorde pas au juge la marge de manoeuvre permettant de supprimer toute indemnité, se trompe. Le Message mentionne expressément le cas où l'employeur ne subit aucun dommage. Or la loi ne prévoit pas le paiement d'une indemnité en l'absence de tout dommage. Tout au plus, l'art. 337d al. 1 CO prévoit-il un allègement de la preuve pour l'employeur, mais pas une indemnité forfaitaire indépendante de l'existence d'un dommage. Lorsque le travailleur prouve que l'employeur ne subit aucun dommage du fait de son abandon de poste, le juge peut supprimer toute indemnité en vertu de l'art. 337d al. 2 CO.

Le caractère impératif de l'art. 337d CO (dans son ensemble, selon l'art. 361 al. 1 CO) invoqué par le recourant n'y change rien dans la mesure où les parties n'y ont pas dérogé.

Quant à sa dernière remarque concernant le fardeau de la preuve de l'absence de dommage, le recourant perd de vue que lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge que le fait litigieux est établi, la répartition du fardeau de la preuve (art. 8 CC) n'a plus d'objet ([ATF 141 III 241](#) consid. 3.2 et les références).

4.4. Par conséquent, le grief de violation de l'art. 337d al. 1 et 2 CO et de l'art. 8 CC doit être rejeté.

5.

Le recourant invoque ensuite une violation de l'art. 62 CO. Il soutient avoir versé des salaires excédentaires, dépassant le droit de la travailleuse, au regard de l'échelle bernoise à laquelle le contrat de travail se réfère. Selon lui, il était dans l'erreur lorsqu'il a versé ces montants à la travailleuse.

5.1. Aux termes de l'art. 63 al. 1 CO, qui fonde un cas spécial d'application de l'art. 62 al. 1 CO ([ATF 129 III 646](#) consid. 3.2; [123 III 101](#) consid. 3a), celui qui a payé volontairement ce qu'il ne devait pas ne peut

le répéter s'il ne prouve qu'il a payé en croyant, par erreur, qu'il devait ce qu'il a payé. La voie légale pour obtenir la restitution d'un montant versé par erreur à un non-créancier est l'action en répétition de l'indu de l'art. 63 al. 1 CO dirigée contre celui-ci en tant que défendeur ([ATF 141 IV 71](#) consid. 3; arrêts 4A_565/2019 du 15 octobre 2020 consid. 3.1; 4A_292/2017 du 29 janvier 2018 consid. 3.2). Pour rechercher s'il y a erreur aux termes de l'art. 63 CO, les circonstances ne doivent pas être appréciées de façon trop stricte ([ATF 129 III 646](#) consid. 3.2; arrêt 4A_254/2019 du 6 avril 2020 consid. 4.4.3 et la jurisprudence citée). L'erreur est admissible lorsque, d'après les faits de la cause, il est exclu que l'auteur du paiement ait agi dans l'intention de donner. Il n'est notamment pas nécessaire que l'erreur soit importante ou excusable ([ATF 129 III 646](#) consid. 3.2; arrêts 4D_13/2015 du 3 juin 2015 consid. 4.1 et les références; 5A_616/2012 du 2 octobre 2012 consid. 7.1.2). Celui qui invoque l'art. 63 al. 1 CO doit prouver l'inexistence de la dette (art. 8 CC; ATF 64 II 125 consid. 1; arrêt 4C.48/1988 du 22 juin 1989 consid. 2a, reproduit in JT 1991 II 190). En particulier, il lui appartient de prouver qu'il s'est exécuté par erreur, c'est-à-dire qu'il croyait à tort devoir payer ce qu'il a payé indûment (arrêts 4A_184/2017 du 16 mai 2017 consid. 6 et les références citées).

5.2. En l'espèce, la cour cantonale a constaté en fait que l'employeur n'était pas dans l'erreur au moment où il a versé les dix-sept jours de salaires en trop à la travailleuse. S'agissant d'une question de fait, le recourant n'invoque pas le grief de l'arbitraire, mais se borne à substituer sa propre appréciation à celle de la cour cantonale. Se fondant sur l'absence d'erreur de l'employeur au moment du paiement du salaire à la travailleuse durant son incapacité de travail, le raisonnement de la cour cantonale ne prête pas le flanc à la critique et, partant, ne viole pas l'art. 63 al. 1 CO. Le grief du recourant doit par conséquent être rejeté.

6.

Le recourant soutient encore que la cour cantonale, fixant à 2'000 fr. l'indemnisation de la travailleuse pour le harcèlement sexuel subi sur son lieu de travail, aurait alloué un montant tenant insuffisamment compte de la faible gravité de l'atteinte ou disproportionné par rapport à la faible intensité des souffrances morales causées à la travailleuse. Il invoque une violation des art. 49 et 328 CO ainsi que l'art. 4 de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1).

6.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a non seulement droit à la réparation du préjudice patrimonial qu'il subit, mais aussi à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO; cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.2.2; [130 III 699](#) consid. 5.1; arrêts 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2.2, 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

La fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'application du droit fédéral, que le Tribunal fédéral examine donc librement. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale. Il n'intervient que si la décision s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle repose sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou encore lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, il sanctionnera les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (cf. [ATF 138 III 337](#) consid. 6.3.1; [130 III 28](#) consid. 4.1; [130 III 213](#) consid. 3.1; [129 III 380](#) consid. 2).

6.2. En l'espèce, la cour cantonale a retenu quatre évènements constitutifs de harcèlement sexuel. Ceux-ci ont de plus été commis par l'employeur directement, qui n'a donc pas pris de mesure pour rétablir la situation. Elle a considéré que ces actes justifiaient d'accorder à la travailleuse le montant de 2'000 fr. qu'elle réclamait. Ce montant constituait un peu moins du tiers du salaire mensuel médian suisse, ce qui paraissait donc adéquat aux yeux de la cour cantonale.

6.3. La cour cantonale n'a pas méconnu les règles établies en matière de libre appréciation. Le recourant ne démontre pas qu'elle se serait fondée sur des faits qui ne devaient jouer aucun rôle ni qu'elle n'aurait pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération. Pour le surplus, le recourant tente à nouveau de remettre en question l'existence ou la gravité des faits constitutifs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en soutenant que les comportements décrits ne sont ni détaillés ni constants, sans toutefois soulever le grief de l'arbitraire. Son grief doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

7.

Au vu de ce qui précède, le recours de A. SA est irrecevable. Le recours de B. est rejeté dans la mesure où il est recevable. Les recourants, qui succombent, prendront à leur charge, solidairement entre eux, les frais judiciaires fixés selon l'art. 65 al. 4 let. b LTF et verseront à l'intimée, solidairement entre eux également, une indemnité de dépens (art. 66 al. 1 et 68 al. 1-2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours de A. SA est irrecevable.

2.

Le recours de B. est rejeté dans la mesure où il est recevable.

3.

Les frais judiciaires, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge des recourants, solidairement entre eux.

4.

Les recourants sont condamnés, solidairement entre eux, à verser à l'intimée une indemnité de 1'500 fr. à titre de dépens.

5.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 24 juin 2025

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Hurni

Le Greffier : Botteron