

Les **remarques sexistes** et les **commentaires grossiers ou embarrassants** entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Bien que l'art. 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**. Le mécanisme d'allègement du **fardeau de la preuve** prévu par l'art. 6 LEg ne s'applique pas en matière d'harcèlement sexuel (rappel de jurisprudence, cons. 3.1).

En l'espèce, la comparaison d'une travailleuse avec Mistinguett, faite par un supérieur, à une seule reprise et sans que l'on connaisse la teneur précise de son propos, **ne saurait s'apparenter à du harcèlement sexuel** (cons. 3.4).

Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, présidente, Niquille et May Canellas.

Greffière: Mme Monti.

Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Natasa Djurdjevac Heinzer,
recourante,

contre

1. B. SA,

2. C.,

tous deux représentés par Me Marie-Gisèle Danthe,
intimés.

Objet

contrat de travail; résiliation; harcèlement sexuel,

recours contre l'arrêt rendu le 14 novembre 2017 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (n° 520; PT12.010161-170787).

Faits :

A.

A.a. La société B. SA est active dans le commerce du sucre. Par contrat de travail du 26 août 2008, elle a engagé A. dès le 1er octobre 2008 en qualité de comptable. Le salaire mensuel brut était initialement de 7'000 fr., payable treize fois l'an; il a été porté à 7'800 fr. à dater du 1er juin 2010. L'employée était chargée d'établir les clôtures mensuelles des comptes, et devait à ce titre comptabiliser des *hedges* (couvertures), en particulier sur le cours du sucre. Elle était aidée dans cette tâche par son collègue D. qui faisait régulièrement avec elle le point sur les positions concernant les marchés financiers. Ces situations mensuelles étaient importantes puisqu'elles servaient à la gestion et au suivi des affaires de la société; elles devaient être transmises, à des dates

précises, au siège de la société... pour des questions de consolidation, ainsi qu'aux établissements bancaires afin d'obtenir des financements essentiels à la bonne marche de la société.

Dans un certificat de travail intermédiaire du 27 décembre 2010, E., supérieur hiérarchique direct de l'employée, a notamment attesté que celle-ci « fai[sai]t preuve de compétence, d'indépendance et de professionnalisme dans les tâches qui lui [étaie]nt confiées et [que] son travail (...) donn[ait] pleine et entière satisfaction. »

A.b. Durant l'année 2010, la société employeuse a connu d'importantes difficultés financières. De mauvais résultats commerciaux ainsi que des problèmes d'organisation et de gestion l'ont conduite à modifier ses structures comptables et sa direction. E. - parti à la fin de cette année-là - et le directeur commercial ont été remplacés respectivement par F. et C.

F. a pris son poste de directeur administratif et financier le 1^{er} mars 2011. Une nouvelle procédure pour la gestion des *hedges* a été mise en place.

L'employée n'a pas pu clôturer à temps les comptes 2010 en vue de leur audit, ce qu'elle a imputé à l'absence de son collègue D. dont elle attendait les informations nécessaires, et qui était tombé en incapacité de travail pour cause de maladie dès la fin février 2011.

L'employée ne parvenait pas non plus à établir les clôtures de comptes mensuelles, malgré l'appui d'un expert-comptable diplômé externe dénommé G.

Vu la gravité de la situation, ce dernier a été chargé d'émettre un diagnostic sur le fonctionnement du processus de comptabilisation et sur la qualité du travail de l'employée. Son rapport concluait que celle-ci ne disposait pas des compétences nécessaires pour tenir la comptabilité de manière efficace et qu'il était impératif de réagir rapidement pour éviter une péjoration de la situation.

A.c. Le 27 mai 2011, l'employée a adressé un courrier électronique à l'administrateur président de la société,.... Dans le cadre de la procédure évoquée ci-dessous (let. B), elle a expliqué avoir procédé à cette démarche après s'être vainement plainte du comportement de C. à son encontre auprès de F. et de..., directeur administratif de la holding. Dans son courriel, elle relatait notamment ce qui suit:

«M. C., le nouveau directeur commercial, a eu dès les premiers jours un comportement agressif à mon égard. Jusqu'à ce jour, M. C. ne m'a jamais montré le moindre respect tant sur le plan professionnel que personnel; il a toujours ouvertement adopté des comportements préjudiciables sur ma personne et mon travail. En parlant de moi à mes collègues, il a toujours utilisé des termes extrêmement offensants et vulgaires. Un dernier exemple a eu lieu hier matin : en pensant que je ne l'entendais pas, il m'a appelé, en présence de F., H.,... et..., 'mistinguett', faisant allusion aux femmes de cabaret. C'est grave ! (...) il continue encore aujourd'hui à faire ses remarques que personne ne lui demande et sans aucun fondement, je vous rapporte ci-dessous seulement quelques exemples : 1. Je suis absolument incapable en tout (même pour envoyer un recommandé); 2. Je n'ai aucune formation professionnelle; 3. Je n'ai aucun diplôme; 4. La comptabilité est mal tenue parce que je n'ai pas la capacité et les connaissances, etc. »

L'administrateur président a exprimé son étonnement et s'est montré dubitatif quant aux comportements décrits, les mettant sur le compte d'une simple incompréhension.

A.d. Par lettre du 31 mai 2011 remise en mains propres, l'employeuse a résilié le contrat de travail de l'employée sans en indiquer les motifs. Le même jour, F. a établi un certificat de travail intermédiaire ayant la teneur suivante:

«Madame A. a fait preuve de compétence et de professionnalisme et a toujours rempli les tâches qui lui ont été confiées avec une entière autonomie, son travail nous donne pleine et entière satisfaction. »

A.e. Sur l'attestation délivrée à l'attention de l'assurance-chômage, l'employeuse a invoqué la «restructuration» comme motif de résiliation des rapports de travail.

A.f. Par lettre du 27 juillet 2011, l'employée s'est opposée à son licenciement et a réclamé un certificat de travail final d'une teneur identique au certificat intermédiaire du 31 mai précédent. L'employeuse lui a répondu, le 11 août 2011, que l'employée n'ignorait pas « que son contrat de travail a (vait) été résilié parce que ses prestations ne correspondaient pas au poste de 'comptable' pour lequel elle avait été engagée. »

B.

B.a. L'employée a introduit une procédure de conciliation le 4 novembre 2011, puis a déposé une demande le 5 mars 2012 devant le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (VD). Elle concluait à ce que l'employeuse soit condamnée à lui payer la somme nette de 54'964 fr. et à lui délivrer un certificat de travail dont la teneur était prédéfinie, respectivement à ce que l'employeuse et C. soient condamnés, solidairement ou dans les proportions fixées à dire de justice, au paiement d'une indemnité de 10'000 fr. pour le tort moral occasionné.

Les deux défendeurs ont conclu au rejet de la demande. A titre reconventionnel, l'employeuse a conclu au paiement de 37'603 fr., correspondant aux notes d'honoraires de la fiduciaire M. SA.

En cours d'instruction, une expertise a été confiée à X., de la fiduciaire....

B.b. Par jugement du 9 septembre 2016, le Tribunal civil a condamné l'employeuse à payer 5'800 fr. à l'employée, à titre de frais d'écolage pour sa formation professionnelle, et a ordonné la remise d'un certificat de travail identique à celui établi le 23 août 2011, mais complété par l'indication suivante: «Mlle A. a entretenu des relations harmonieuses avec ses supérieurs et ses collègues de travail. Elle a exécuté son travail à satisfaction.»

Le Tribunal a rejeté les autres conclusions en cause et réparti les frais judiciaires, dont 15'800 fr. 10 ont été mis à la charge de la demanderesse.

En substance, il a retenu que le comportement agressif et humiliant reproché à C. n'était pas établi, le cas n'émergeant ainsi ni à l'art. 328 al. 1 CO, ni aux art. 4 et 5 LEg (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes; RS 151.1). Par ailleurs, la décision de licencier l'employée n'était pas la conséquence des reproches formulés par celle-ci, mais bien plutôt des constats de la direction et de l'expert-comptable mandaté selon lesquels l'employée n'avait plus les compétences pour faire face à sa tâche. Le congé n'était donc pas abusif.

B.c. L'employée a formé appel aux fins de réformer ce jugement et d'obtenir que l'employeuse soit condamnée à lui payer - en sus de 5'800 fr. - la somme nette de 46'800 fr., respectivement que l'employeuse et C. soient condamnés à lui payer la somme nette de 10'000 fr. Elle a en outre contesté les frais judiciaires mis à sa charge.

B.d. Par arrêt du 14 novembre 2017, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois a admis l'appel sur le seul point des frais judiciaires, qu'elle n'a réduits que de 656 fr. 60 pour tenir compte du fait que le litige relevait très partiellement de la LEg (cf. art. 114 let. a CPC). L'appel a été rejeté pour le surplus. Sur le fond, la Cour a retenu que l'employée n'avait pas été victime de harcèlement sexuel, ni d'un comportement agressif, hostile, humiliant ou dégradant émanant du défendeur. Elle a également confirmé le caractère non abusif du licenciement.

C.

L'employée saisit le Tribunal fédéral d'un recours en matière civile reprenant les conclusions en paiement formulées en appel.

L'autorité précédente et les défendeurs n'ont pas été invités à se déterminer.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt attaqué est une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 LTF) par un tribunal supérieur statuant sur recours comme autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF). La valeur litigieuse excède le seuil de 15'000 fr. requis dans les conflits de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). La recourante, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), a agi dans le délai (art. 100 al. 1 LTF en relation avec l'art. 46 al. 1 let. c LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi, de sorte que son recours est recevable sur le principe. Demeure réservé l'examen des griefs particuliers.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), notion qui inclut le droit constitutionnel (ATF 135 III 670 consid. 1.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), de sorte qu'il n'est limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). Eu égard, toutefois, à l'exigence de motivation qu'impose l'art. 42 al. 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine d'ordinaire que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes (ATF 142 III 402 consid. 2.6 p. 413; 140 III 115 consid. 2 p. 116). Par ailleurs, une exigence de motivation accrue prévaut pour la violation des droits constitutionnels tels que la prohibition de l'arbitraire (art. 9 Cst.). Selon le principe d'allégation, le recourant doit indiquer quel droit ou principe constitutionnel a été violé, en expliquant de façon circonstanciée en quoi consiste la violation (art. 106 al. 2 LTF; ATF 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 396 consid. 3.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). «Manifestement inexactes» signifie ici «arbitraires» (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation évoqué ci-dessus (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références).

La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

En matière d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral se montre pareillement réservé. Il n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2).

3.

Le premier moyen de la recourante a trait au harcèlement sexuel (au sens de l'art. 4 LEG) qu'elle impute au défendeur, respectivement à la défenderesse.

3.1. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il doit en particulier veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

L'art. 3 al. 1 LEg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe.

Le harcèlement sexuel se définit 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.» (art. 4 LEg).

Selon la jurisprudence, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. Bien que l'art. 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 (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397 et les références; arrêts 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1; 4C.187/2000 du 6 avril 2001 consid. 2a).

Le mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 6 LEg ne s'applique pas en matière d'harcèlement sexuel (arrêt 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.1 et 3.2 et les références citées).

3.2. De tous les allégués relatifs au comportement agressif, hostile ou humiliant qu'aurait adopté le défendeur C., seul a été retenu le fait d'avoir utilisé le surnom «Mistinguett» pour désigner l'employée à l'occasion d'un apéritif auquel elle ne participait pas. Concernant l'établissement des faits, la cour cantonale ne s'est à juste titre pas contentée d'une simple vraisemblance (cf. supra consid. 3.1 in fine). L'on ignore en revanche la teneur précise du propos tenu par le défendeur. La recourante reproche aux juges cantonaux d'avoir méconnu qu'il s'agissait-là de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg: le terme en question faisait référence à une danseuse de cabaret exhibant ses jambes devant un parterre de personnes - à tout le moins était-ce ainsi que l'on percevait une danseuse de cabaret à notre époque -, ce qui était tout sauf valorisant, et même dégradant pour une personne de sa condition.

3.3. La cour cantonale a estimé que le terme utilisé n'était pas suffisamment connoté pour relever de l'art. 4 LEg. Certes, le nom évoqué était celui d'une danseuse de cabaret, mais celle-ci s'était distinguée par son esprit et sa grâce. A lire sa biographie, il ne s'en dégageait aucune connotation négative.

3.4. Jeanne Florentine Bourgeois, dite Mistinguett, a vécu de 1875 à 1956. Si elle a joué au théâtre et au cinéma, elle a acquis la gloire dans les cabarets parisiens de la Belle Epoque (Moulin-Rouge, Folies-Bergères, Casino de Paris) où elle officiait comme meneuse de revue. Ce n'est certes pas sa voix qui en a fait une artiste à succès - elle avait notoirement la voix éraillée, pour ne pas dire qu'elle chantait faux -, mais il serait réducteur de voir en elle uniquement les plus belles jambes de Paris. Dans un hommage posthume intitulé « Adieu à une étoile », l'académicien Jean Cocteau disait d'elle que sa disparition équivalait à la chute des dernières cariatides du temple. Sur ce même thème, il poursuivait: «Chez ces cariatides, la tête ne servait guère qu'à soutenir l'édifice. Coeur et entrailles se chargeaient du reste. » L'on pressent bien, par-delà cette formule que l'on pourrait de prime abord juger irrévérencieuse, que l'artiste ne l'avait pas touché par la brillance de son intellect, mais par ce qu'il n'hésitait pas à qualifier de génie et qu'elle exprimait d'une tout autre manière: par sa grâce, une gouaille toute parisienne et le fait qu'elle incarnât l'esprit de Paris. « Rien ne l'arrête au bord d'une zone excessive, où le bon goût ni le mauvais goût ne s'exercent » écrivait-il, avec l'admiration de l'intellectuel luttant pour s'affranchir de ses propres limites (Figaro Littéraire du 14 janvier 1956, accessible sur le site Internet www.lefigaro.fr; cf. aussi Le Grand Robert des noms propres).

De nos jours, ce terme est utilisé dans le langage courant pour désigner, de façon familière mais généralement affectueuse, une jeune fille (« Miss») ou une jeune femme.

Il y a fort à parier que le défendeur était peu au fait de ce portrait de Mistinguett lorsqu'il a utilisé son nom. Certainement ne le faisait-il pas pour manifester une quelconque admiration. Cependant,

même s'il n'entrevoit pas la richesse de ce personnage et s'il n'avait en tête qu'une figure empanachée sur des jambes effilées, ce qui serait la marque d'une inculture certaine, **la comparaison qu'il a faite, à une seule reprise et sans que l'on connaisse la teneur précise de son propos, ne saurait s'apparenter à du harcèlement sexuel.** Il n'y a en effet pas de raison de placer à un niveau si bas, où celui qui parle n'est guère plus érudit que ceux qu'amuserait l'évocation d'une figure historique qu'ils entrevoient uniquement par un prisme, le seuil du harcèlement sexuel.

Certes, la différence - elle est de taille - entre une meneuse de revue, respectivement une artiste de cabaret de la Belle Epoque, et une « artiste de cabaret » telle qu'elle peut se concevoir aujourd'hui (là où il n'y a plus ni véritable artiste, ni cabaret-théâtre d'ailleurs), peut échapper à l'ignorant. Cela étant, face à un tel glissement sémantique, la recourante pourrait tout au plus s'offusquer du manque de savoir de son interlocuteur, dès lors que cette carence est en définitive préjudiciable à lui seul.

Il est possible, à suivre les déclarations d'un témoin - H. - évoquées par la cour cantonale, que le langage ait été assez rude dans l'environnement de travail - le trading de matières premières - où l'employée évoluait, comme celle-ci l'affirme. Ceci a toutefois peu à voir avec la culture, et c'est bien de cela dont il s'agit ici.

Le grief de la recourante tiré de la violation de l'art. 4 LEg doit dès lors être rejeté.

4.

Du point de vue de la recourante, la cour cantonale aurait également exclu à tort que le congé fût abusif.

4.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste - non exhaustive - des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4).

Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances; le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (art. 328 CO) (arrêt 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Cela étant, 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 p. 517). 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 (arrêts 4A_401/2016 précité, consid. 5.1.3; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 p. 517 in fine).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 131 III 535 consid. 4.3 p. 540).

4.2. La cour cantonale a retenu, en fait, que la décision de l'employeuse avait été motivée par le rapport de l'expert-comptable diplômé G. lequel, chargé d'émettre un diagnostic sur le fonctionnement du processus de comptabilisation et la qualité du travail de l'employée, avait conclu que celle-ci ne disposait pas des compétences nécessaires et qu'il était impératif de réagir rapidement pour éviter une péjoration de la situation. Elle n'avait dès lors pas été prise en représailles au courriel de l'employée du 27 mai 2011, par lequel cette dernière se plaignait auprès de l'administrateur président de la société du comportement de C. à son égard.

5. La recourante estime que cette constatation est arbitraire (art. 9 Cst.). La cour cantonale aurait, contre toute évidence, omis de tenir compte du fait qu'elle avait toujours exécuté son travail de manière diligente et consciencieuse, ainsi que l'attestait son certificat de travail intermédiaire, et que l'organe de révision avait toujours validé sans réserve la comptabilité qu'elle tenait. Ses compétences comptables ne seraient donc pas en cause.

L'argument tombe à faux. L'autorité précédente n'a pas méconnu qu'au cours des années précédentes, les qualités de comptable de l'employée avaient été reconnues par son employeuse; les déclarations de E., qui avait supervisé hiérarchiquement l'employée et sont rapportées dans l'arrêt attaqué, en sont la démonstration. Cela étant, en 2010-2011, tel n'était plus le cas. La cour cantonale s'est laissée convaincre par l'analyse précitée de G., qui était confortée tant par la société externe M. SA, à laquelle l'employeuse a eu recours au mois de mai 2011, que par l'expert X., lequel a retenu que les opérations comptables, en particulier celles relatives aux *hedges*, n'avaient pas été correctement suivies par l'employée, occasionnant des retards qui n'étaient «pas admissibles». I., soit l'expert-comptable co-signataire du rapport de la fiduciaire précitée, a précisé qu'il n'y avait pas eu de bouclage à la fin mars 2011, qu'il y avait effectivement trois mois de retard dans la comptabilité, qu'il ne parvenait pas à retrouver les pièces, que le travail n'était pas fait, que les écritures n'étaient pas correctes, qu'il n'y avait pas besoin de contrôler pour voir que c'était faux et qu'il avait repris toute la comptabilité car il n'arrivait pas à travailler sur la base de ce que l'employée avait fait. Ces observations relèguent à l'arrière-plan le manque de support par lequel la recourante tente, lapidairement d'ailleurs, de se justifier. Celle-ci voudrait voir écartées les conclusions de ce rapport. Cela étant, il lui faudrait plus que l'évocation d'un conflit d'intérêts tiré du mandat décroché par cette fiduciaire et d'une évidence qui n'en est pas une pour parvenir à ses fins, étant encore précisé que les conclusions de ce rapport rejoignent celles de l'expert X.. C'est finalement le lieu de souligner que la cour cantonale n'a pas eu à recourir aux déclarations de..., expert-comptable auprès de l'organe de révision de la société employeuse, de sorte que ce même grief n'a aucune portée en ce qui le concerne.

La recourante fait valoir qu'elle s'est plainte de harcèlement sexuel et que l'employeuse n'a nullement essayé de comprendre les motifs qui dictaient sa démarche, s'empressant au contraire de réagir en la licenciant. Elle tire un parallèle avec l'affaire sur laquelle le Tribunal fédéral s'est prononcé le 22 mai 2006 (arrêt 4C.60/2006). Il se trouve toutefois que les faits se présentaient de manière bien différente dans cette cause, où l'employée n'était pas confrontée au grief de ne pas satisfaire à son cahier des charges, comme dans le cas d'espèce. La recourante ne peut donc en tirer aucun avantage.

Quant au fait que la décision de licencier l'employée avait déjà été prise à la mi-mai 2011 et qu'elle était ainsi antérieure à son courrier électronique du 27 mai 2011, il n'a pas été «extrapolé» par la cour cantonale, mais déduit du témoignage de F., éclairé par les observations d'autres intervenants relatifs à la situation comptable; une telle constatation n'a rien d'insoutenable.

La cour cantonale pouvait dès lors conclure sans arbitraire que les plaintes de la recourante n'avaient joué aucun rôle causal dans la décision de la licencier. La résiliation du contrat de travail n'était ainsi pas abusive. Ce grief de la recourante doit ainsi également être rejeté.

6.

En définitive, le recours s'avère intégralement mal fondé et doit être rejeté.

En conséquence, la recourante supportera les frais de la présente procédure (art. 66 al. 1 LTF), qui seront réduits pour tenir compte du fait que le litige relevait partiellement - mais pas essentiellement - de la LEg (art. 65 al. 4 let. b LTF).

Aucuns dépens ne sont dus aux intimés dès lors qu'ils n'ont pas été invités à se déterminer.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

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 21 novembre 2018

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

La présidente: Kiss

La greffière: Monti