

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. 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'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**. En définitive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail **n'est pas forcément en rapport avec la sexualité** (cons. 3.1).

En l'espèce, c'est à bon droit que la Cour cantonale a retenu l'existence d'un harcèlement asexuel : après plusieurs années de collaboration respectueuse, le directeur avait avoué à son employée les sentiments qu'il éprouvait pour elle et lui avait proposé d'entretenir une relation intime, dès mars 2014. Malgré le refus qu'elle lui a d'emblée signifié, il s'est montré insistant et a fait pression sur elle en utilisant sa position de supérieur hiérarchique pour parvenir à ses fins durant toute l'année 2014. Exténuée par cette pression, l'employée s'est retrouvée en incapacité de travail dès la mi-janvier 2015.

Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Hohl et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

A. Sàrl,

représentée par Me Catherine Merényi,
recourante,

contre

B.,

représentée par Me Vincent Demierre,
intimée.

Objet

contrat de travail; harcèlement sexuel,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 29 août 2018 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud (JS16.024672-180560 482).

Faits :

A.

Par contrat de travail du 18 juin 2007, A. Sàrl a engagé B. en qualité de dessinatrice dès le 1er juin 2007, à un taux d'activité qui a augmenté au fil des années pour atteindre 90% au 1er mai 2014.

H.X. est gérant et directeur de cette société, dont le capital social est intégralement détenu par son épouse, F.X.

B. a bénéficié, tout comme d'autres employés, de l'aide financière de H.X. Par l'entremise de ce dernier, la société a ainsi accordé à l'employée, le 12 août 2013, un prêt de 16'500 fr., qui a été amorti par le biais d'une retenue mensuelle de 300 fr. sur son salaire. Le prénommé lui a également mis à disposition une voiture dont son épouse n'avait plus l'usage. Dès 2013 et durant toute l'année 2014, B. et H.X. déjeunaient ensemble au moins une fois par semaine. Il leur est arrivé de prendre l'apéritif ou de boire ensemble un café le samedi matin, avec d'autres employés. Pendant sept ans, leur collaboration s'est bien déroulée.

En mars 2014, leurs rapports se sont sensiblement modifiés. D'après l'employée, elle a dû repousser les avances de H.X. Selon ce dernier, les rôles étaient inversés. Leur version des faits est également discordante s'agissant des circonstances dans lesquelles des billets d'avion pour le Maroc ont été commandés en leurs deux noms: l'employée affirme avoir cédé à l'insistance du prénommé et craint sa réaction en cas de refus, alors que H.X. soutient que l'initiative en reviendrait à l'employée et qu'il y aurait opposé son veto. Ces billets ont été annulés. Leurs versions d'un épisode survenu au début janvier 2015 sont également antagonistes; l'employée affirme qu'elle serait allée chercher son directeur à l'aéroport à sa demande et aurait pris un café avec lui à son domicile où il aurait réitéré ses avances, alors que le prénommé soutient que c'est elle qui aurait demandé à visiter sa maison.

Entre le 27 août et le 10 décembre 2014, l'employée a consulté une réflexologue. D'après l'attestation établie par cette dernière, l'employée " (...) a eu besoin d'un soutien émotionnel et énergétique lié aux agissements persécutants d'un collègue de travail. Après chaque séance (elle) retrouvait confiance, sérénité et un meilleur sommeil. Tous ses acquis s'effiloçaient au contact de ce collègue ".

Le jeudi 8 janvier 2015 au soir, l'employée et le directeur ont échangé une série de messages dont voici la retranscription:

H.X.: "B. suite à mon appel de mardi dernier à 13 h. j'ai beaucoup médité sur tes paroles (essai (e) de te repasser la cassette) très très intéressant!"

B.: "Que cherches tu tu cherches quoi... je suis ferme oui je ne veux pas avoir de liaisons avec toi je n'ai pas d'amour. Je ne vois pas ce que tu penses. Dans un mois dans un an dans 12 ans je ne suis pas attiré (e)... ne vois pas autre chose stp stp je suis tellement fatigué (e). Stp."

H.X.: "Juste pour te dire après réflé (x) ion tout simplement que jamais personne m'a méjugé de cette (illisible)."

B.: "Je juge pas. Je pense que tu cherches à me demander pour quoi je suis pas attiré (e) par toi, je te l'avais dit le 1er janvier. On s'est dit qu'on serai (t) ami. Je comprends pas ce que tu aurais pu comprendre le mardi?"

H.X.: (capture d'écran comportant la définition du terme "méjuger")

B.: "Oui ce que je t'ai dit mardi je me rappelle (le) bien. Que voudrais tu me dire."

H.X.: "Bonne nuit"

B.: "Je ne vais pas dormir..."

H.X.: "B. je ne te veux pas de mal j'ai bien compris que tu ne veux pas de moi. Mais mardi tu avais peut être une pêche d'enfer et dans tes propos tu m'as vraiment fait très très très mal comme tu m'as pris de haut!"

À compter du 15 janvier 2015 et jusqu'à la fin des rapports de travail qui interviendra en septembre 2015, l'employée a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie. Les événements qui ont précédé cet arrêt de travail font, à nouveau, l'objet de versions divergentes. L'employée soutient avoir demandé à son directeur de cesser tout comportement déplacé à son égard, ce qu'il aurait mal pris, allant jusqu'à la menacer de modifier son contrat de travail à son détriment. Le directeur affirme au contraire avoir convoqué l'employée pour lui dire de faire quelque chose pour aller mieux compte tenu des problèmes qu'elle avait rencontrés durant son enfance, avant de se heurter à la menace d'un arrêt de travail pour cause de burn out et d'un recours aux prud'hommes.

Le 17 janvier 2015, le frère de l'employée l'a accompagnée à un rendez-vous fixé par le directeur dans les locaux de l'entreprise.

Le directeur a vainement tenté d'atteindre l'employée par téléphone le 8 mars 2015 à 00 h 59 et le 2 avril 2015 à 22 h 44; à cette dernière date, il lui a également envoyé un message, avec pour "objet" trois représentations graphiques de pouces levés.

Le 3 avril 2015, le directeur a adressé à l'employée un courriel avec une pièce jointe dont la teneur était la suivante: "Annonce - Vivons le moment présent - cherche un électricien pour rétablir le courant entre les gens - un opticien pour changer leur regard - un artiste pour dessiner un sourire sur tous les visages - un maçon pour bâtir la paix - un jardinier pour cultiver la pensée - et un professeur de maths pour nous réapprendre à compter les uns sur les autres".

Le 4 avril 2015, il lui a adressé un nouveau courriel rédigé comme suit : "Salut B. quand tu aura (s) remis les pieds sur terre fai (s) moi signe. SVP".

Le 6 avril 2015, il lui a envoyé un troisième courriel, intitulé «J'espère», auquel était joint un document avec le texte suivant: "Si tu ne peux pas être le crayon qui écrit le bonheur; soit la gomme qui efface la tristesse".

Le 10 avril 2015, le directeur a essayé d'appeler l'employée à trois reprises, la dernière fois à 21 h 20.

Le 11 avril 2015, il lui a adressé, à 19 h 00, le message suivant: "Salut B. demain dimanche à midi je mange à... viens STP franchement viens". Il a encore tenté d'entrer en contact avec elle plusieurs fois par téléphone ultérieurement.

Le 12 avril 2015, après que le message de la veille est resté sans réponse, il lui a adressé le message suivant: "Salut B., dommage les hostilités vont vraiment débiter".

Par courrier du 17 avril 2015, l'employeuse a dénoncé le contrat de prêt consenti à l'employée le 12 août 2013; elle a précisé que le décompte pour paiement lui parviendrait en temps utile et lui a transmis un calcul d'intérêts.

Par pli du 25 juin 2015, l'employeuse a interpellé l'employée pour lui demander si elle entendait reprendre son poste le 1er juillet 2015. L'employée lui a alors adressé un certificat médical attestant que son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 31 juillet 2015.

Par courrier du 28 juillet 2015, l'employée a annoncé à l'employeuse sa démission pour le 30 septembre 2015.

Le directeur a tenté d'atteindre l'employée sur son numéro de téléphone portable privé dans la nuit du 15 août 2015, à 00 h 29, le 28 août 2015 à 20 h 27 et le 29 août 2015 à 00 h 30.

Vers la fin septembre 2015, il lui a envoyé une boîte vide de chocolats «merci».

B.

A la suite de l'échec de la conciliation, B. a saisi le 31 mai 2016 le Tribunal civil de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois d'une demande dirigée contre A. Sàrl tendant au paiement de la somme brute de 30'110 fr.25 et du montant net de 24'756 fr. avec intérêts, ce dernier à titre de réparation de l'atteinte causée par le harcèlement sexuel dont elle estimait avoir été victime. L'employeuse a conclu au rejet de la demande.

Par jugement du 1er mars 2018, le tribunal a partiellement admis la demande. Il a en partie donné raison à l'employée quant au premier chef de ses conclusions, en condamnant l'employeuse à lui verser 3'530 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juillet 2015 à différents titres qui ne sont plus litigieux à ce stade. S'agissant du second chef de conclusions, l'employée a entièrement obtenu gain de cause. Les premiers juges ont considéré en substance que le directeur avait adopté à l'égard de son employée un comportement qui s'apparentait à du harcèlement sexuel, violant les dispositions des art. 3 ss LEg et 328 CO. Ils ont reconnu l'employeuse débitrice envers l'employée d'une indemnité destinée à compenser l'atteinte subie de ce fait, laquelle a été fixée à 24'756 fr., ce qui correspond à un peu moins de quatre fois le salaire mensuel médian suisse en 2014.

Par arrêt du 20 août 2018, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté l'appel formé par l'employeuse. Les motifs qui l'ont guidée seront évoqués ci-après, dans la mesure utile.

C.

A. Sàrl interjette un recours en matière civile. Elle conclut principalement à la réforme de l'arrêt cantonal en ce sens que les conclusions de la demande sont rejetées.
L'effet suspensif a été accordé au recours.
Aucune réponse n'a été sollicitée.

Considérant en droit :

1.

1.1. L'arrêt attaqué est une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 LTF) par le tribunal supérieur désigné comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Le recours est exercé par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il peut donc être entré en matière sous réserve de ce qui suit.

1.2. L'art. 99 al. 2 LTF déclare irrecevable toute conclusion nouvelle. Il est donc exclu de demander autre chose ou davantage que ce qui figure dans les dernières conclusions devant l'autorité précédente (ATF 141 II 91 consid. 1.2 p. 95; 136 V 362 consid. 3.4.2 p. 365).

Lorsqu'elle requiert le rejet des conclusions prises par l'intimée dans sa demande du 31 mai 2016, la recourante s'écarte des conclusions qu'elle a formulées en appel. Celles-ci étaient exclusivement dirigées contre un pan du premier jugement, à savoir celui concernant la somme de 24'756 fr. qu'elle devait payer pour les actes qualifiés de harcèlement sexuel. Dans la mesure où il concerne la somme réclamée et obtenue par l'employée à d'autres titres, le recours se révèle irrecevable.

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 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 89; 138 II 331 consid. 1.3 p. 336; 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4 p. 400). 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 se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 141 III 86 consid. 2; 140 III 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 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 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 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 énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (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 les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). 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). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

3.

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 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe. L'art. 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 (Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) [...], FF 1993 I 1219). 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; arrêts 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1; 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). En définitive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas forcément en rapport avec la sexualité (CLAUDIA KAUFMANN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, n° 20 ad art. 4 LEg).

3.2. La cour cantonale a jugé que l'employée avait été victime de harcèlement sexuel de la part du directeur de l'employeuse. Elle a fait sienne la version des faits retenue par les premiers juges, selon laquelle, après plusieurs années de collaboration respectueuse, le directeur avait avoué à son employée les sentiments qu'il éprouvait pour elle et lui avait proposé d'entretenir une relation intime, dès mars 2014. Malgré le refus qu'elle lui a d'emblée signifié, il s'est montré insistant et a fait pression sur elle en utilisant sa position de supérieur hiérarchique pour parvenir à ses fins durant toute l'année 2014. Exténuée par cette pression, l'employée s'est retrouvée en incapacité de travail dès la mi-janvier 2015. Les juges cantonaux ont estimé que les quatre groupes de preuves distingués par les premiers juges corroboraient cette version des faits, soit premièrement, les messages que les intéressés avaient échangés le 8 janvier 2015; deuxièmement, les messages que le directeur avait adressés à son employée en avril 2015 et ses tentatives d'appel au cours de l'année 2015 alors que l'employée était en incapacité de travail; troisièmement, les témoignages indirects des amies de l'employée et, dans une moindre mesure en raison de leurs liens familiaux, de son frère; quatrièmement, les témoignages indirects des médecins et professionnels de la santé.

3.3. L'employeuse critique les constatations des juges précédents sous deux angles (art. 97 al. 1 LTF). En premier lieu, les faits auraient été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF, c'est-à-dire en violation des règles de droit qui gouvernent l'établissement des faits; elle cite à cet égard les art. 8 CC, 172 let. c CPC et 29 al. 2 Cst. En second lieu, ils auraient été établis de façon manifestement

inexacte (art. 9 Cst.). Il s'en serait suivi une application erronée des art. 328 CO et 3 à 6 LEg. Ces griefs seront traités successivement dans les considérants suivants.

4.

La recourante se plaint de ce que les faits auraient été constatés en violation de l'art. 172 let. c CPC. Sont en cause les différents témoignages sur lesquels les juges cantonaux ont fondé leur appréciation. L'employeuse considère en effet que, les allégués ayant été lus aux témoins durant leur audition et ces derniers n'ayant eu qu'à les confirmer ou les infirmer, ils auraient pu être influencés. Elle soutient également que les témoignages portant sur les mêmes allégués auraient dû être confrontés les uns aux autres.

4.1. Selon l'art. 172 let. c CPC, le tribunal demande au témoin d'exposer les faits de la cause qu'il a constatés. Cette disposition n'est pas plus détaillée. En particulier, elle ne contient aucune indication concrète quant à la marche à suivre pour auditionner un témoin. La doctrine est toutefois généralement acquise à certains principes. C'est ainsi qu'il est recommandé de faire preuve d'une certaine empathie, un climat agréable favorisant la recherche de la vérité. Le juge doit, dans la mesure du possible, laisser le témoin s'exprimer librement et sans interruption sur l'objet du litige. Il doit toutefois préalablement expliquer brièvement au témoin sur quoi porte le procès et le thème général de l'audition. Il est recommandé de donner le moins d'informations possibles au témoin afin d'éviter toute influence. Ce n'est qu'après que ce dernier a spontanément exposé sa perception des faits que le juge pourra intervenir et poser des questions complémentaires. Enfin et en dernier lieu, les parties auront à leur tour la possibilité de poser des questions au témoin, en principe par l'intermédiaire du juge - quoique la pratique varie selon les cantons (PETER GUYAN, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3e éd. 2017, n° 6 ad art. 172 CPC; FRANCESCO TREZZINI, in Commentario pratico al Codice di diritto processuale civile svizzero, 2e éd. 2017, nos 4 s. ad art. 172 CPC; THOMAS WEIBEL/SABINA NAEGELI, in Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Sutter-Somm et alii [éd.], 3e éd. 2016, n° 8 ad art. 171 CPC et nos 4 s. ad art. 172 CPC; HEINRICH ANDREAS MÜLLER, in Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Brunner et alii [éd.], 2e éd. 2016, nos 18 s. ad art. 172 CPC; DAVID HOFMANN/CHRISTIAN LÜSCHER, Le Code de procédure civile, 2e éd. 2015, p. 141; HANS SCHMID, in Kurzkomentar ZPO, Oberhammer et alii [éd.], 2e éd. 2014, n° 3 ad art. 172-4 CPC; DANIEL SCHWANDER, Befragungstechnik, REAS 2013 p. 187 ss, en part. p. 191; SVEN RÜETSCHI, in Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2012, n° 4 ad art. 172 CPC; PETER REINERT, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Baker & Mackenzie [éd.], 2010, n° 5 ad art. 172 CPC; MARTIN KAUFMANN, Beweisführung und Beweiswürdigung: Tatsachenfeststellung im schweizerischen Zivil-, Straf- und Verwaltungsprozess, 2009, p. 112 ss; PETER SCHUMACHER, Der Zeugenbeweis - Eigenarten und Technik der Befragung, REAS 2007 p. 90 ss; LE MÊME, Einvernahmetechnik im Zivilprozess, PJA 2005 p. 698 nos 4.2 ss).

Selon la doctrine, il va tout autant de soi que le juge doit se garder de poser des questions suggestives, c'est-à-dire celles qui orientent la déclaration de la personne auditionnée. Il s'agit notamment des situations où la seule réponse possible est oui ou non, ainsi que des questions qui, par la manière dont elles sont formulées ou le ton utilisé pour les poser, suggèrent l'appréciation que le juge attend (cf. MÜLLER, op. cit., n° 18 ad art. 172 CPC; WEIBEL/NAEGELI, op. cit., n° 8 ad art. 171 CPC; SCHMID, op. cit., n° 3 ad art. 172-4 CPC). Selon SCHUMACHER, les allégations des parties, présentées au témoin et qui fournissent dès lors déjà des réponses possibles, devraient être rejetées, au motif qu'il n'appartient pas au témoin de décider si les allégués des parties sont corrects ou erronés (SCHUMACHER, op. cit. PJA 2005 p. 699 n° 4.2).

La problématique est plus généralement abordée par la doctrine dans le cadre des questions complémentaires que les parties ont la possibilité de poser au témoin. Il en ressort que le juge doit généralement reformuler la question suggestive que pourrait poser une partie. Il doit réagir rapidement et au besoin interrompre l'interrogeant (WEIBEL/NAEGELI, op. cit., n° 6 ad art. 173 CPC; RÜETSCHI, op. cit., n° 7 ad art. 173 CPC). Le problème en cas de reformulation est que, si la partie a posé la question oralement et que le juge l'a reprise ensuite, le témoin, ayant préalablement

entendu la question de la partie, saura malgré tout quelle est la réponse qu'elle attend (GUYAN, op. cit., n° 2 ad art. 173 CPC; WEIBEL/NAEGELI, op. cit., n° 6 ad art. 173 CPC; SCHWANDER, op. cit., p. 200). SCHWANDER préconise dans cette situation de noter la question suggestive posée, ainsi que la reformulation du juge, afin que cet élément puisse être pris en considération ultérieurement lors de l'appréciation des preuves (SCHWANDER, op. cit., p. 200).

4.2. La recourante soutient que les témoins n'ont eu qu'à confirmer chacun des allégués des parties qui leur ont été lus par le président du tribunal saisi en première instance. Suivant la doctrine, qui semble plutôt opposée à cette manière de procéder durant les auditions, il apparaît que la lecture d'allégués pourrait prêter le flanc à la critique, dès lors qu'on ne pourrait exclure une certaine prévention. Cette question peut toutefois demeurer ouverte en l'espèce. En effet, la recourante n'évoque pas précisément les faits sous-jacents aux modalités des auditions, ni le résultat concret de la manière du juge d'auditionner les témoins sur leurs déclarations. Elle ne cite en particulier aucun extrait de témoignage qui démontrerait que le témoin a été effectivement influencé par la manière dont le juge a formulé ses questions. Bien plus, elle se contente d'invoquer de manière générale la violation de l'art. 172 let. c CPC sans se référer à des exemples précis du dossier, de sorte qu'elle ne satisfait pas aux exigences de motivation de l'art. 42 LTF. En effet, on ne saurait, fondé sur des seules considérations théoriques, postuler par principe qu'une manière d'auditionner un témoin serait nécessairement contraire à l'art. 172 CPC. Il ne sera ainsi pas entré en matière sur le grief.

Au demeurant, son grief eût-il été recevable que l'on pourrait s'interroger sur le point de savoir si, sous l'angle de la bonne foi, l'employeuse n'aurait pas déjà dû tenter d'intervenir au stade de l'audition des témoins pour requérir que le juge modifie les modalités de l'audition (cf. TREZZINI, op. cit., n° 7 ad art. 172 CPC), dans une conception analogue au refus par le juge d'admettre une question complémentaire des parties au témoin. En effet, le principe de la bonne foi impose à la partie qui constate un prétendu vice de procédure de le signaler immédiatement, à un moment où il peut encore être corrigé, et lui interdit de demeurer passive et d'attendre pour s'en prévaloir de se trouver devant l'autorité de recours (ATF 138 I 1 consid. 2.2 p. 4; 132 II 485 consid. 4.3 p. 496; 121 I 30 consid. 5f p. 38). Sur le vu du sort finalement réservé au grief de violation de l'art. 172 CPC, il n'est pas nécessaire non plus de trancher cette question.

5.

La recourante se plaint également de ce que les faits auraient été établis en violation de l'art. 8 CC. Il incombait, selon elle, à l'employée de prouver que l'auteur des SMS du 8 janvier 2015 était H.X., le cas échéant en produisant son téléphone portable. Le fardeau de la preuve ne reposerait pas sur la recourante, qui n'avait pas à requérir la production de cet appareil.

5.1. Un droit à la preuve et à la contre-preuve est déduit de l'art. 8 CC. Le juge viole cette disposition s'il refuse d'administrer une preuve régulièrement offerte, dans les formes et les délais prévus par la loi de procédure, et portant sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 p. 195, 295 consid. 7.1 p. 299 et les arrêts cités). Le juge enfreint également l'art. 8 CC s'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, nonobstant leur contestation par l'autre (ATF 130 III 591 consid. 5.4 p. 601 s.; 114 II 289 consid. 2a p. 291). En revanche, l'art. 8 CC ne régit pas l'appréciation des preuves, de sorte qu'il ne prescrit pas quelles sont les mesures probatoires qui doivent être ordonnées (ATF 127 III 519 consid. 2a p. 522), ni ne dicte au juge comment forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d p. 25; 127 III 248 consid. 3a p. 253, 519 consid. 2a p. 522). Cette disposition ne saurait servir à faire corriger l'appréciation des preuves, qui ressortit au juge du fait (ATF 127 III 248 consid. 3a). De même, savoir si le degré de certitude ou de vraisemblance exigé par le droit fédéral est atteint dans un cas concret est une question d'appréciation des preuves (ATF 130 III 321 consid. 5 p. 327).

5.2. Les juges précédents ont entériné l'appréciation des preuves à laquelle se sont livrés les premiers juges, lesquels se sont déclarés convaincus que H.X. était bien l'auteur des SMS envoyés à

l'employée le 8 janvier 2015. Certes, ils se sont contentés d'une retranscription écrite des messages en question. Ce faisant, ils n'ont toutefois pas versé dans l'arbitraire, car rien ne permet sérieusement de douter de la personne qui les a rédigés. Le fait que deux messages aient été inversés, que des superpositions apparaîtraient et que certains seraient tronqués, n'y change fondamentalement rien. L'intéressé ne conteste d'ailleurs pas avoir ultérieurement envoyé à son employée des courriels, dont le contenu est assez explicite, ni s'être servi de son numéro de portable pour tenter, plusieurs jours d'affilée, de la joindre à des heures assez tardives pour être matinales, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail. Ce tableau est suffisamment éloquent. La recourante n'invoque pas avoir requis la production du téléphone portable de l'intimée, mais se plaint de ce qu'on lui ait rétorqué qu'il lui appartenait de le faire, si elle l'estimait nécessaire. En vain. L'art. 8 CC ne s'applique pas dans ce cas de figure, puisque les juges ont forgé leur conviction sur la base des moyens de preuve à disposition et que cet article de loi n'a pas pour vocation de leur imposer l'administration de tel ou tel autre moyen de preuve.

Le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC tombe dès lors à faux.

6.

Invoquant l'art. 8 CC à nouveau ainsi que l'art. 29 al. 2 Cst., la recourante se plaint de ce que certains éléments de preuve qu'elle aurait apportés auraient été écartés par la cour cantonale au motif qu'ils ne portaient pas sur des faits pertinents.

Le grief est difficilement compréhensible. Au demeurant, l'autorité précédente a expliqué de manière circonstanciée pour quelles raisons elle tenait certains faits pour non déterminants (consid. 4 de l'arrêt attaqué); elle ne saurait avoir méconnu le droit d'être entendu de la recourante, déduit de l'art. 29 al. 2 Cst. Sur le fond, il peut même être renvoyé audit considérant (cf. art. 109 al. 3 LTF). Contrairement à ce que la recourante infère, il n'y a pas lieu d'y voir une faille qui révélerait la machination dont elle aurait été victime.

7.

La recourante soutient que les éléments de preuve ont été appréciés de manière arbitraire.

En matière d'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral 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).

7.1. Selon la recourante, les messages adressés par H.X. à l'intimée ne présentaient aucun caractère sexuel; l'invitation qu'il lui avait adressée le 11 avril 2015 n'aurait rien d'insolite puisqu'il dînait souvent avec ses employés; quant au message du 12 avril 2015, il aurait été rédigé sous le coup de l'agacement, face au mutisme de l'employée; l'envoi d'une boîte de chocolat vide «merci» n'aurait pas non plus la connotation qui lui a été prêtée. L'employée aurait monté les choses en épingle en réaction au refus de sa demande de réduction de taux d'activité en décembre 2014. En outre, l'employeuse voit une contradiction dans la circonstance suivante: selon le témoignage de K., l'intimée aurait aussi été harcelée par e-mail au bureau; or, l'employée n'aurait produit que des pièces postérieures à son arrêt maladie, et non les courriels en cause.

7.2. En réalité, ces questions ne relèvent pas de la constatation des faits ou de l'appréciation des preuves, car la recourante ne conteste pas que les faits se sont déroulés de la manière retenue par la cour. Il s'agit bien plutôt de savoir si les comportements en question s'apparentent à un harcèlement sexuel au sens décrit plus haut (consid. 3.1 supra), ce qui appelle les réflexions suivantes.

Que le directeur de la recourante ait avoué ses sentiments à l'employée est une chose. Qu'il ait fait pression sur elle en vue de l'amener à nouer une relation intime avec lui en est une autre. Il est clair, au regard de l'échange de SMS du 8 janvier 2015, que l'employée ne souhaitait nullement une relation de cette nature avec le directeur. Elle ne pouvait être plus explicite lorsqu'elle lui a indiqué: "je suis ferme oui je ne veux pas avoir de liaisons avec toi je n'ai pas d'amour. Je ne vois pas ce que tu

penses. Dans un mois dans un an dans 12 ans je ne suis pas attiré (e)... ". A partir de ce moment-là, le directeur aurait dû s'abstenir de toute autre sollicitation, ce d'autant que la détresse de l'employée était suffisamment perceptible à la lecture de la supplique qu'elle lui adressait: "stp stp je suis tellement fatigué (e). Stp. ". Il ne s'agissait malheureusement que d'un prologue puisque le directeur ne s'est pas laissé désemparer. Peu après, soit dès le 15 janvier 2015 et jusqu'à la fin des rapports de travail, l'employée s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie. On ne sait exactement ce qui s'est passé lors de l'entrevue qui a précédé cet arrêt de travail, les versions des protagonistes étant divergentes à ce sujet. Il n'en demeure pas moins que le directeur n'a cessé d'importuner son employée et ce d'une manière qui ne laissait guère entrevoir un retour à des sentiments plus sereins; c'est là un euphémisme. Il a vainement tenté de la joindre par téléphone les 8 mars 2015 à 00 h 59, 2 avril 2015 à 22 h 44, puis encore par SMS ce même jour. Le 3 avril 2015, il lui a envoyé par courriel une pièce jointe dont la teneur était totalement inappropriée en ces circonstances. Le 4 avril 2015, il lui a adressé un nouveau courriel qui ne pouvait se lire que dans le sens d'un reproche: "Salut B., quand tu aura (s) remis les pieds sur terre fai (s) moi signe. SVP". Le 6 avril 2015, il tentait de l'infléchir par le courriel intitulé «J'espère». Le 10 avril 2015, il essayait de la joindre à trois reprises, la dernière fois à 21 h 20. Et le 11 avril 2015, il l'implorait de venir manger avec lui le lendemain, avant de tenter d'entrer en contact avec elle plusieurs fois par téléphone. L'absence de toute réponse de l'intéressée à l'ensemble de ces tentatives ne pouvait s'interpréter que comme la confirmation du signal qu'elle lui avait déjà envoyé, à savoir celui de la laisser en paix. Il n'en a toutefois tenu aucun compte. Le point culminant a été atteint le 12 avril 2015, jour où le directeur lui a clairement manifesté qu'il allait en venir à des mesures de rétorsion à son encontre. Il n'y a pas d'autre sens à donner au message suivant "Salut B., dommage les hostilités vont vraiment débiter". Ce d'autant qu'à peine cinq jours plus tard, l'employeuse dénonçait le contrat de prêt consenti à la prénommée. Même la démission de l'employée n'a pas freiné le directeur, qui a encore tenté de la joindre à plusieurs reprises sur son téléphone portable privé, le 15 août 2015 à 00 h 29, le 28 août 2015 à 20 h 27 et le 29 août 2015 à 00 h 30. Il est allé jusqu'à lui manifester son dépit en lui envoyant une boîte vide de chocolats «merci» en septembre 2015, peu avant la fin des rapports de travail. Dans ces conditions, la lecture que la recourante prétend donner aux événements ne peut être suivie. Ceux-ci ne présentent aucune apparence de normalité. L'argument n'est guère sérieux. Ils ne s'inscrivent pas non plus dans le cadre d'une machination mise en place par l'employée et destinée à se venger du fait que son employeuse lui aurait refusé une diminution de son taux d'activité, comme la recourante a l'aplomb de le soutenir. Peu importe que les messages échangés n'aient aucune connotation sexuelle, le contexte dans lequel les échanges se sont inscrits est suffisamment parlant. Le comportement du directeur de la recourante constitue ainsi une forme caractérisée de harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg.

L'ensemble des éléments de fait que la recourante voudrait voir ajoutés n'y change rien. Ceci englobe l'augmentation du taux d'activité de l'employée, la modification de ses jours de travail, l'utilisation de l'adresse commune de l'employeuse à des fins privées, laquelle serait révélatrice de l'absence de crainte d'intrusion dans sa vie privée, la présence du fils de l'employée dans l'entreprise pour un stage, l'organisation d'un souper d'entreprise chez l'employée, la proposition de partir en voyage d'entreprise à Venise formulée par l'employée et les accompagnements en voiture. Quant aux témoignages, la cour cantonale a relevé qu'ils venaient appuyer la thèse de l'employée. Les quelques passages que la recourante reproche à l'autorité précédente d'avoir méconnu de manière arbitraire ne sont pas déterminants. Aucun ne démontre l'inanité des faits souverainement constatés dans l'arrêt attaqué.

En dernier lieu, le grief tiré des déductions opérées sur la base des rapports médicaux ne résiste pas à l'examen. La cour cantonale a retenu que le rapport du Dr L., psychiatre, était corroboré par d'autres praticiens; en particulier, les Drs M. et N., faisaient état de "grandes difficultés relationnelles rencontrées sur son lieu de travail " et la réflexologue O. des "agissements persécutants d'un collègue de travail ". On ne trouve nulle trace dans le rapport du Dr L. d'un "diagnostic juridique" de harcèlement sexuel, comme la recourante le prétend. Tous les rapports médicaux vont dans un seul et même sens, en ce qu'ils attestent des difficultés de l'employée sur son lieu de travail et des

conséquences tant physiques que psychiques de cette situation. La prise en compte de semblables témoignages indirects n'a par ailleurs rien de critiquable (arrêts 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.5; 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.4).

8.

Sur le vu de ce qui précède, le recours ne peut être que rejeté dans la mesure de sa recevabilité. En conséquence, la recourante supportera les frais judiciaires, fixés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. b et art. 66 al. 1 LTF). Aucune indemnité de dépens ne sera octroyée à l'intimée, qui n'a pas été invitée à se déterminer sur le recours.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

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

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 800 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 29 août 2019

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

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann