

C1 24 71

ARRÊT DU 29 AVRIL 2026

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Elisabeth Jean, juge suppléante ; Malika Hofer, greffière ;

en la cause

X _____, demanderesse, appelante et appelée par voie de jonction, représentée
par Maître Aline Giroud, avocate à Martigny,

contre

Y _____ **SA**, défenderesse, appelée et appelante par voie de jonction, représentée
par Maître Pierre-Antoine Buchard, avocat à Martigny.

(art. 5 al. 3 et al. 5 LEg ; harcèlement sexuel, indemnité et tort moral)

appel contre le jugement du Tribunal du travail du 22 novembre 2023

Procédure

A.

A.a Par requête de conciliation du 30 septembre 2020, X _____ (ci-après : l'employée, la demanderesse ou l'appelante) a ouvert action à l'encontre de Y _____ SA (ci-après : Y _____ SA, l'employeuse, la défenderesse ou l'appelée).

Vu l'échec de la conciliation, elle a porté le litige devant le Tribunal du travail le 26 mars 2021 (TRA 036/2021). Elle a conclu, principalement, à l'annulation du congé que Y _____ SA lui a signifié le 14 juillet 2020, subsidiairement au versement d'une indemnité de 18'000 fr. pour licenciement abusif, de même qu'à la condamnation de son employeuse à lui servir des indemnités de 39'228 fr. pour harcèlement sexuel, respectivement de 5'000 fr. pour tort moral, ces deux derniers montants portant intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019, et à lui délivrer un nouveau certificat de travail, le tout avec suite de frais et dépens. Elle a également demandé à plaider au bénéfice de l'assistance judiciaire.

Dans sa réponse du 20 mai 2021, Y _____ SA a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

Aux termes de leurs écritures ultérieures (réplique du 19 août 2021 et duplique du 3 septembre 2021), les parties ont maintenu leurs conclusions respectives.

A.b Par décision du 13 octobre 2021, X _____ a été mise au bénéfice de l'assistance judiciaire dès le 26 mars 2021, M^e Aline Giroud lui étant désignée en qualité d'avocate d'office dès cette date.

A.c Outre le dépôt de pièces, l'instruction de la cause a consisté en l'audition de 19 témoins et en l'interrogatoire des parties.

En lieu et place des plaidoiries, les parties ont déposé des mémoires-conclusions le 29 septembre 2023. X _____ a confirmé ses précédentes conclusions, alors que Y _____ SA a conclu au rejet de la demande, dans la mesure cependant de leur recevabilité s'agissant des conclusions tendant à l'annulation du congé et à la délivrance d'un nouveau certificat de travail.

B. Statuant le 22 novembre 2023, le Tribunal du travail a prononcé le dispositif suivant :

1. La demande principale est admise partiellement.

2. La société « Y _____ SA » versera à X _____ le montant de CHF 10'960.80 net avec intérêt de 5% dès le 11 décembre 2019, à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel.
3. La société « Y _____ SA » versera à X _____ le montant de CHF 5'000.-- net avec intérêt de 5% dès le 11 décembre 2019, à titre d'indemnité pour tort moral.
4. Les autres prétentions de X _____ sont rejetées.
5. La société « Y _____ SA » versera à X _____ le montant de CHF 1'748.-- net à titre de dépens.
6. X _____ versera à la société « Y _____ SA » le montant de CHF 5'852.-- net à titre de dépens.
7. Il n'est pas perçu de frais.

Sur requête des parties, le jugement motivé leur a été expédié le 5 mars 2024.

C. Contre cette décision, X _____ a interjeté appel le 8 avril 2024. En substance, elle a conclu principalement à ce que l'indemnité allouée à titre de harcèlement sexuel soit fixée à 39'228 fr., avec intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019. Subsidiairement, elle a sollicité le renvoi de la cause à l'instance précédente. Par écriture séparée du même jour, elle a demandé à être mise au bénéfice de l'assistance judiciaire.

Dans le délai qui lui a été imparti pour se déterminer sur l'appel, Y _____ SA a conclu, le 14 mai 2024, à son rejet. Dans la même écriture, l'employeuse a formé un appel joint, en demandant à ce qu'elle ne soit astreinte à verser aucun montant à X _____, ni à titre d'indemnités pour harcèlement sexuel et tort moral, ni à titre de dépens de première instance, le tout avec suite de frais et dépens.

Le 14 mai 2024, cette dernière s'est déterminée sur l'appel joint, en concluant à son rejet.

SUR QUOI LA JUGE SUPPLEANTE

I. Préliminairement

1.

1.1 Le 1^{er} janvier 2025 est entrée en vigueur la novelle du 17 mars 2023, qui modifie certaines dispositions du code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (RO 2023 p. 491 ; ci-après : nCPC). En vertu de l'article 404 al. 1 nCPC, les procédures en cours à l'entrée en vigueur de la présente loi sont régies par l'ancien droit de procédure, sous réserve d'un certain nombre de dispositions immédiatement applicables énumérées à l'article 407f nCPC, alors que selon l'article 405 al. 1 nCPC, les voies de droit sont régies par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision

aux parties, par quoi l'on entend la date d'envoi de l'acte par le tribunal (ATF 137 III 130 consid. 2, 127 consid. 2 ; RVJ 2025 consid. 2.1 p. 224 et 225).

La décision attaquée a, en l'espèce, été expédiée sous pli recommandé du 5 mars 2024 aux parties et le recours a été formé le 8 avril suivant, de sorte qu'en application des dispositions transitoires précitées, la présente cause demeure soumise aux dispositions du code de procédure civile en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 (ci-après : CPC).

1.2 La décision entreprise est une décision finale de nature patrimoniale (cf. art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC) portant sur une contestation dans le domaine contractuel, dont la valeur litigieuse se monte à 64'800 fr., au vu des dernières conclusions formulées par la demanderesse en première instance (cf. décision querellée consid. 9.2 p. 35). Eu égard à cette valeur litigieuse, la voie de l'appel au Tribunal cantonal (cf. art. 5 al. 1 let. b LACPC) est ouverte.

Les parties ont reçu le jugement de première instance au plus tôt le 6 mars 2024. Mis à la poste le 8 avril 2024, le mémoire d'appel a été déposé dans le délai légal de trente jours applicable en procédure simplifiée, qui arrivait à échéance le 22 avril suivant, compte tenu des fêtes de Pâques et du report du terme du délai au premier jour ouvrable suivant le samedi 20 avril 2024 (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC ; art. 142 al. 3 CPC). Il est, sous cet angle, recevable.

L'appel a été envoyé le 15 avril 2024 et notifié à l'appelée au plus tôt le lendemain. Posté le 14 mai 2024, l'appel joint formé par cette dernière l'a été dans le délai de 30 jours pour déposer la réponse (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). Formé en temps utile et dans les formes prescrites, il est lui aussi recevable sous cet angle.

1.3 Quant à la compétence matérielle, dès lors que la procédure simplifiée trouvait application en première instance indépendamment de la valeur litigieuse - puisque le litige relevait pour l'essentiel de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (cf. art. 243 al. 2 let. a CPC) et que les autres prétentions découlant du contrat de travail (18'000 fr. d'indemnité pour licenciement abusif et 1'826 fr. 80 pour le certificat de salaire, soit un total de 19'826 fr. 80 ; cf. décision querellée consid. 9.1 p. 35) n'excédaient pas le montant de 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC ; sur le calcul de la valeur litigieuse en cas de cumul objectif d'action cf. not. TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^{ème} éd., 2019, n. 10 ad art. 113 CCP, n. 9 ad art. 114 CCP et n. 13 et 22 ad art. 243 CPC et les références citées) -, la présente cause peut ressortir en appel à un juge unique (art. 5 al. 2 let. c LACPC).

1.4

1.4.1 Selon l'article 311 CPC, l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a) et constatation inexacte des faits (let. b). L'autorité d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier magistrat (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si ce dernier pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le premier tribunal. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de premier degré, toutes les questions de fait et de droit qui se posent, lorsque les parties ne les soulèvent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

1.4.2 La motivation de l'appel est une condition de recevabilité (art. 311 al. 1 CPC). Pour y satisfaire, il ne suffit pas au recourant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision dont appel. Il lui incombe bien plutôt de démontrer en quoi le jugement entrepris est entaché d'erreurs, sur les faits qu'il constate ou sur les conclusions juridiques qu'il tire. Cela suppose qu'il désigne précisément les passages de la décision querellés et les pièces du dossier sur lesquelles il fonde sa critique (ATF 147 III 176 consid. 4.2).

Dans son écriture de recours, l'appelante et appelée par voie de jonction (ci-après : l'appelante) se plaint principalement d'une constatation inexacte des faits, de même que d'une violation de l'article 5 al. 3 LEg, l'indemnité pour harcèlement sexuel qui lui a été accordée ayant été calculée par les premiers juges non pas sur la base du salaire médian suisse, comme prévu à cette disposition, mais sur la base de son propre salaire moyen, inférieur à celui précité.

Quant à l'appelée et appelante par voie de jonction (ci-après : l'appelée), elle leur fait grief, dans son appel joint, de n'avoir pas constaté que la preuve libératoire prévue à cette même disposition avait été rapportée et de l'avoir ainsi injustement condamnée à verser à son employée des indemnités pour harcèlement sexuel et tort moral.

Toutes ces critiques, formulées par les parties en lien avec des passages précis de la décision querellée, satisfont aux réquisits légaux en matière de motivation. Leurs écritures d'appel, respectivement d'appel joint, sont dès lors recevables.

Pour le cas où le principe d'une telle indemnité serait confirmé céans, l'appelée se contente par contre de relever que le montant de 10'960 fr. 80 alloué en première instance, qui est « supérieur[e] à un mois de salaire médian » selon son propre constat, a été arrêté en équité, l'intention de l'instance inférieure n'étant nullement de retenir une durée de six mois de salaire (cf. écriture du 14 mai 2024 let. C.b.b1 ch. 1 et 2 p. 4). Outre que cette démonstration s'écarte de la volonté clairement exprimée par les premiers juges aux termes du jugement entrepris de retenir une telle durée (cf. décision querellée consid. 2.6 p. 26 *in fine*), elle ne dit mots des raisons pour lesquelles il faudrait s'en écarter, dans le cas présent, ce qui contrevient manifestement au devoir de motivation rappelé ci-avant. Faute de critique recevable, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur l'argumentation de l'appelée en lien avec la durée prise en compte pour le calcul de l'indemnité au sens de l'article 5 al. 4 LEg, dont la justification fera au demeurant l'objet d'un examen ci-après (cf. consid. 4.2.4).

1.5 Conformément à l'article 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; cf. ég. REETZ/HILBER, *in* Sutter-Somm et al. [édit.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3^e éd., 2016, n. 47 ad art. 316 CPC). L'article 316 al. 3 CPC ne confère cependant pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'article 8 CC ou, dans certains cas, de l'article 29 al. 2 Cst. féd., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; cf. ég. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_396/2013 du 26 février 2014 consid. 5.3.1).

Dans le cas particulier, l'appelante sollicite qu'il soit procédé à l'audition de seize des témoins qui ne l'ont pas été en première instance. Elle ne le fait toutefois que pour le cas, non réalisé en l'espèce (cf. consid. 4.2.4 ci-dessous), où l'indemnité maximale de six mois que lui ont allouée les premiers juges en application de l'article 5 al. 3 LEg ne serait pas confirmée céans. Il n'y a donc pas lieu d'examiner plus avant la question de l'administration des moyens de preuves écartés par l'instance précédente.

II. Statuant en fait

2. En tant qu'ils sont utiles pour la résolution du litige, les faits, tels que repris du jugement de première instance, peuvent être exposés et complétés de la manière suivante.

2.1 Dès le 1^{er} septembre 2018, X _____ a œuvré en qualité d'accompagnatrice au sein de Y _____ SA, société de siège social à A _____ active dans le transport de personnes, notamment par l'organisation d'excursions et de voyages en Suisse et à l'étranger, pour un salaire de 150 fr. par jour travaillé, sans garantie de jours minimums de travail (pièce 2 p. 82 et 83 et pièce 3 p. 84).

Son contrat de travail a pris fin le 30 septembre 2020 pour raison économique, motif qui n'est plus contesté en appel.

2.1.1 Selon le certificat de travail établi le 13 août 2020, dont le contenu, confirmé par le Tribunal du travail (cf. décision querellée consid. 4.3 p. 30), n'est également plus litigieux dans la présente procédure, le travail d'accompagnatrice effectué par X _____ consistait à mener et à encadrer durant tout le séjour des groupes pouvant aller jusqu'à 76 personnes, à veiller au bon déroulement du voyage ainsi qu'au confort et au bien-être des participants, à gérer les imprévus et les urgences survenant en cours de route et à présenter les régions traversées, tout en collaborant avec le chauffeur du bus pour transmettre à la clientèle une image positive de l'entreprise (pièce 46 p. 153).

2.1.2 D'une manière générale, le travail accompli par X _____ l'a été à satisfaction de Y _____ SA et des clients, preuves en sont les nombreux messages de remerciements laissés par ces derniers, doublés des félicitations de l'employeuse pour la qualité du travail effectué, de ses remerciements pour le comportement professionnel adopté et de ses encouragements à continuer d'œuvrer ainsi (pièces 5 à 21 p. 86 à 112 ; all. 18 p. 40 et all. 46 p. 45, tous deux admis).

B _____, responsable des ressources humaines (ci-après : le responsable RH) auprès de Y _____ SA, a confirmé, lors de son audition en qualité de partie, que cette employée faisait du bon travail et qu'elle n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement ou rappel à l'ordre, notamment en regard de son attitude ou de son habillement (R. 23 p. 715 ; R. 33 p. 716).

2.1.3 Ce constat coupe court à toutes les allusions faites en cours d'instruction au sujet d'un comportement soi-disant aguicheur de l'intéressée et de son habillement qualifié par certains de « sexy », quand ce n'est pas de « trop sexy » ou de « provocant » (R. 19 p. 454 ; R. 10 p. 462 ; R. 7 p. 482 ; R. 26 p. 493 ; R. 14 p. 605).

Il ne fait en effet guère de doute que, si ses tenues avaient dépassé ce qui était convenable et admissible aux yeux de l'employeuse - laquelle s'était fendue d'une charte de qualité voulant que l'habillement des accompagnatrices soit irréprochable, si l'on en croit le témoignage d'une employée de longue date de Y _____ SA (R. 11 p. 614) -, une remise à l'ordre officielle, voire un avertissement, lui auraient immanquablement été signifiés. L'absence de toute mise en garde de ce type, même lorsque X _____ s'est enquis, auprès du responsable de la logistique de Y _____ SA, de la compatibilité de ses tenues à la suite d'une allusion qu'il lui a faite en public (cf. consid. 2.3.1 ci-dessous), amène la juge de céans à retenir, à l'instar des quelques témoins entendus sur cette question, que l'attitude de cette dernière était correcte et professionnelle et que ses tenues, bien que féminines et à la mode, n'étaient ni aguicheuses, ni indécentes, ni même contraire à l'habillement exigé des accompagnatrices, chacun étant libre, dans les limites posées par l'employeuse, de s'habiller comme bon lui semblait (R. 3 p. 480 ; R. 10 et 11 p. 591 ; R. 20 et 21 p. 610).

Il n'en va pas différemment des relations amoureuses qu'elle a nouées en cours d'emploi avec deux de ses collègues chauffeurs (R. 13 p. 468 ; R. 1 et 2 p. 601 et R. 5 et 7 p. 602) et de l'aventure sans lendemain qu'elle semble avoir eu avec un autre d'entre eux, C _____, si l'on s'en tient aux déclarations sibyllines de ce dernier en procédure (R. 7 p. 452 et R. 17 p. 454). Ces diverses liaisons, qui relèvent au demeurant de la pure sphère privée des intéressés, n'ont pas plus donné lieu à des rappels à l'ordre de la part de l'employeuse, ce qui n'aurait assurément pas manqué d'être le cas si ces comportements avaient nuit à la qualité des prestations professionnelles des uns et des autres, au climat de travail ou à l'image de l'entreprise.

2.2 Assez rapidement, X _____ a été confrontée à des messages à connotation clairement sexuelle de la part de certains de ses collègues chauffeurs, autres que ceux avec qui elle avait été en couple.

2.2.1 Selon les faits retenus par les premiers juges, non contestés en appel (cf. décision querellée consid. A let. f, g et h p. 2), le 13 novembre 2018, C _____ lui a notamment écrit « là, je t'imagine au lit en nuisette hihhi tu n'as plus l'âge », « et en plus tu te dis joueuse tu dois être vaudoise je t'embrasse » en y ajoutant des emojis avec des cœurs,

D _____ en a fait de même le lendemain, en lui disant « je prends mon lit et quand même fantasme, trop envie de te revoir, dis-moi quand et où, te couvre de câlins », puis le 14 janvier 2019, E _____ lui a envoyé un long courriel à caractère sexuel.

Il ressort de l'instruction de la cause que ce dernier chauffeur lui a, en sus, adressé le 20 janvier 2019 un message vocal à caractère sexuel au sujet de « bittes d'amarrage », (audio ad all. 86, pièce 48 p. 156 et PV d'audition de l'intéressé du 16 janvier 2020 p. 341), qu'auparavant, F _____ lui avait envoyé une vidéo à caractère pornographique intitulée « une pipe à Noël » (vidéo ad all. 72, pièce 48 p. 156 et PV de la séance du 23 janvier 2020 p. 511 d'où il ressort que cette vidéo apparaît sur le téléphone de X _____ sous le contact de l'intéressé), que G _____ lui avait adressé un message vocal contenant des sous-entendus sexuels en tant qu'il faisait mention de culotte rouge et qu'il disait ne pas blaguer avec le plaisir (audio ad all. 76, pièce 48 p. 156) et que le 21 janvier 2019 ce même chauffeur lui avait envoyé une photo de lui et de H _____, l'un de ses collègues, prise sur sa terrasse, tout en l'invitant à les rejoindre car ils avaient quelque chose à lui dire (pièce 43 p. 150 et audio ad all. 87, pièce 48 p. 156), ce qu'elle a compris comme le prolongement d'une proposition sexuelle qu'il lui avait faite courant décembre 2018, soit un « plan à trois » avec cet autre chauffeur (all. 87 p. 51 contesté ; audio ad all. 119, pièce 48 p. 156 d'où ressort effectivement l'existence de « propositions » que G _____ ordonne à X _____ de taire).

2.2.2 Par courriel du 21 janvier 2019, X _____ a demandé à I _____, responsable administratif de Y _____ SA, de pouvoir lui parler en privé des vidéos et messages reçus, qu'elle jugeait déplacés (pièce 25 p. 118). Elle lui demandait de ne pas réagir « pour le moment », indiquant vouloir juste le « mettre au courant », pour le cas où cela irait « plus loin ».

Par courriel du même jour, dont une copie a été adressée au responsable RH de l'entreprise, I _____ lui a proposé une rencontre le 23 janvier suivant. Il précisait avoir déjà été confronté à ce genre de situation et jugeait important que cela « ne dégénère pas » (pièce 25 p. 119). Interrogé en procédure sur cette remarque, I _____ a indiqué qu'il faisait allusion aux propos vulgaires et familiers tenus par certains chauffeurs (R. 24 p. 722).

Les parties se disputent la question de savoir ce qui a été convenu au cours de cette rencontre. X _____ soutient qu'il lui a été demandé de discuter directement avec les chauffeurs de leur comportement problématique et que cela passerait (all. 90 p. 52 contesté ; R. 51 p. 696), alors que Y _____ SA prétend que cette dernière et

I _____ se sont entendus pour qu'elle signale aux ressources humaines de la société tout nouveau comportement déplacé des chauffeurs (all. 220 p. 199 contesté).

Interrogé en qualité de partie, I _____, après avoir confirmé un tel accord (R. 8 p. 719 et R. 22 p. 721) - lequel ressort également du procès-verbal tenu à l'occasion de la rencontre du 11 décembre 2019 (cf. pièce 38 p. 138), dont il sera question ci-après (cf. consid. 2.4) - a reconnu avoir été surpris et choqué de ce que certains chauffeurs de l'entreprise s'étaient permis d'adresser à X _____ (R. 25 p. 722). De même, il a admis n'avoir rien entrepris auprès de ces derniers pour que leurs agissements cessent (R. 22 p. 722).

2.2.3 Parmi les nombreux autres faits allégués par X _____ pour cette période comprise entre novembre 2018 et janvier 2019, on retiendra encore ceci, parce que dûment établi en cause.

Du 10 au 15 novembre 2018, elle a travaillé comme hôtesse aux « journées Y _____ », qui se sont tenues à la salle polyvalente de J _____ (all. 52 p. 46 admis). A une date qu'elle ne parvient pas à arrêter mais qu'elle situe approximativement à cette période, vu les messages qu'elle a commencé à recevoir, de fausses rumeurs se sont mises à circuler au sein de l'entreprise, plus particulièrement dans le milieu des chauffeurs, sur ses prétendues mœurs légères (all. 60 p. 47 contesté). Plusieurs des intéressés entendus en procédure, dont C _____ (R. 7 p. 452), K _____ (R. 2 p. 460), L _____ (R. 3 p. 467), M _____ (R. 5 p. 600) et N _____ (R. 6 p. 604) ont confirmé l'existence de telles rumeurs, sans pour autant en préciser la teneur exacte. Seule O _____, l'une de ses collègues accompagnatrices entendue comme témoin, a expressément reconnu avoir entendu des échos selon lesquels, entre autres choses, X _____ serait allée « gratter aux portes » des chauffeurs pour avoir des relations sexuelles, qu'elle aurait « couché » avec plus d'une dizaine d'entre eux, de même qu'avec des clients, et qu'elle aurait monnayé ses faveurs sexuelles (R. 7 p. 482). Quant aux autres collègues entendues en procédure, celles qui ont confirmé avoir eu vent de rumeurs sur X _____, dont P _____ (R. 7 p. 486) et Q _____ (R. 11 et 13 p. 491), ont précisé qu'elles concernaient son habillement et son comportement soi-disant aguicheur, cette dernière admettant tout de même avoir ouï-dire que l'intéressée était surnommée « cuisses légères » (R. 20 p. 492), alors que R _____ et S _____ ont reconnu avoir entendu parler de « certaines histoires avec certains chauffeurs » et « des messages écrits [et] des photos qui circulaient entre les chauffeurs et elle » (R. 9 p. 499 ; R. 23 et 24 p. 459). Les bruits de couloir relatifs à la tenue vestimentaire de X _____ semblent être remontés jusqu'à T _____,

gestionnaire de logistique auprès de Y _____ SA, puisque ce dernier a admis avoir entendu des rumeurs à ce sujet (R. 3 et 9 p. 470 et R. 16 p. 472) et lui avoir même fait une remarque sur la base des échos arrivés à ses oreilles (R. 13 p. 471).

Au vu de ces témoignages, il est incontestable que X _____ a subi une campagne de dénigrement moral qui a ratissé large au sein de son employeuse. Sa réputation en a été ternie non seulement auprès de ses collègues (cf. ég. consid. 2.3.5 ci-dessous), mais également auprès des différents cadres de l'entreprise, comme on le verra ci-après (cf. consid. 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4 et 2.3.5 ci-dessous).

2.3 Postérieurement à la rencontre du 23 janvier 2019, X _____ se prévaut encore de nombreux autres faits, parmi lesquels on ne retiendra, là aussi, que ceux établis en cause et repris, ci-après, comme suit.

2.3.1 Le 26 mars 2019, elle a reçu de M _____ un message disant « tu as fini de te masturber » (pièce 26 p. 121), propos qu'elle a montrés à I _____ au cours de la séance organisée par Y _____ SA pour le personnel roulant le 3 avril suivant, alors que certaines accompagnatrices abordaient avec lui le problème des chauffeurs qui n'ont pas de respect pour les femmes (all. 98 et 102 p. 53 tous deux admis ; audio ad all. 103, pièce 48 p. 156). L'intéressé a reconnu avoir envoyé ce mot lorsqu'il a été entendu par son employeuse le 16 janvier 2020 (cf. PV du 17 janvier 2020 p. 338).

Selon les allégués de X _____, confirmés en procédure par S _____ et Q _____, lorsque U _____, responsable de la logistique auprès de Y _____ SA, a rappelé au cours de cette séance l'interdiction du port de la mini-jupe pour les accompagnatrices, il a regardé X _____, tout en disant qu'il ne « fallait pas distraire les chauffeurs » (all. 99 p. 53 contesté ; R. 12 p. 457 ; R. 16 p. 491). Lors de la pause, X _____ s'est inquiétée auprès de l'intéressé de savoir s'il y avait eu des remarques sur sa tenue, lequel lui a répondu par la négative, tout en précisant que son allusion n'avait été faite que pour « détendre l'atmosphère » (all. 100 et 101 p. 53 tous deux contestés ; audio ad all. 99 à 101, pièce 48 p. 156).

2.3.2 Par courriel du 29 avril 2019, X _____ s'est plainte à I _____ du comportement irrespectueux, notamment envers elle, du chauffeur V _____ (pièce 27 p. 122), ce qui a également été porté à la connaissance de T _____ (pièce 28 p. 124). L'intéressée, qui ne faisait part d'aucune révélation à caractère sexuel, concluait son écrit en précisant qu'elle ne voulait plus voyager avec ce chauffeur.

Par courriel du même jour, I _____ lui a répondu ne pas être surpris du comportement porté à sa connaissance, V _____ étant, selon ses dires, le cliché de « l'homme rustre de la vallée », et l'a informée que des mesures de recadrage allaient être prises à l'encontre de ce chauffeur, sans que ne soit porté à sa connaissance la dénonciation qu'elle avait faite (pièce 28 p. 124).

Effectivement, le 13 mai 2019, le chauffeur en question a été invité par Y _____ SA à modifier son comportement, qualifié notamment de « dictatorial et irrespectueux » envers les accompagnatrices (pièce 76 p. 262).

Par la suite, apprenant qu'elle devait tout de même effectuer un voyage avec V _____, X _____ s'est adressée à I _____ le 26 juillet 2019, qui lui a demandé de regarder la chose avec T _____, son responsable direct (all. 124 et 125 tous deux admis ; pièce 31 p. 128). Le dossier est muet sur la suite donnée à cette problématique. Interrogé en qualité de partie, I _____ a reconnu les incompatibilités générées par le comportement de ce chauffeur en particulier et a expliqué en tenir compte lors de l'organisation des plannings pour éviter de mettre ensemble des équipages qui ne s'entendaient pas (R. 34 p. 723).

2.3.3 Le 19 août 2019, X _____ s'est vu confirmer par W _____, accompagnatrice chargée de la gestion du personnel lors des « journées Y _____ » (R. 5 et 6 p. 613), sa non-participation en qualité d'hôtesse à ces journées (pièce 32 p. 129). La raison avancée était qu'elle avait un voyage de prévu durant cette période, ce qui n'a finalement pas été le cas (pièce 35 p. 135).

Entendue en procédure, W _____ a indiqué qu'en réalité elle n'avait pas voulu de cette employée, car elle n'avait pas été satisfaite de ses prestations l'année précédente, l'intéressée étant, selon elle, « tout le temps en train de papillonner » (R. 5 et 6 p. 613). Pour sa part, T _____ a précisé que si W _____ n'avait plus voulu de X _____ pour assurer le service d'hôtesse lors des « journées Y _____ » 2019, ce n'était pas uniquement parce qu'elle n'avait pas apprécié sa manière de travailler, mais c'est aussi en raison des rumeurs colportées par les chauffeurs (R. 16 p. 471 et 472), quand bien même W _____ a prétendu, lorsqu'elle a été entendue sur ce point, n'avoir rien ouï dire de tel (R. 9 p. 613).

2.3.4 Par courriel du 6 octobre 2019, X _____ a dénoncé à T _____ l'attitude irrespectueuse que le chauffeur C _____ a adopté à son encontre lors des derniers voyages effectués en sa compagnie, citant notamment des remarques au sujet de ses

ongles (« tu vas refaire quand tes ongles ils sentent la crevette »), de son maquillage et de ses tenues (il l'a comparée à « Dimitri ») (pièce 34 p. 132).

L'intéressé a reconnu avoir tenu de tels propos, soit lorsqu'il a été entendu par son employeuse le 16 janvier 2020 (cf. PV du 17 janvier 2020 p. 342), soit lors de son audition comme témoin (R. 12 p. 543), admettant même être allé « trop loin » avec ces remarques.

En réponse à son courriel du 6 octobre 2029, T _____ a, le même jour, informé X _____ que ses doléances avaient été transmises à B _____ qui, en sa qualité de responsable RH, allait prendre les mesures jugées nécessaires, et que, pour sa part, il veillerait à ne plus la programmer sur un voyage avec ce chauffeur.

B _____ a notamment pris contact avec X _____ (all. 141 p. 59 admis) et, selon elle, il lui a demandé de se remettre en question, car elle avait « beaucoup de problèmes avec beaucoup de chauffeurs » (audio ad allégué 141, pièce 48 p. 156). Entendu sur cette question, l'intéressé a reconnu avoir demandé aux deux protagonistes de « faire le poing dans la poche pour que la situation ne se reporte pas sur les clients » (R. 10 p. 713 et R. 22 p. 715).

2.3.5 Courant octobre 2019, à l'occasion d'un voyage effectué avec le chauffeur Z _____, X _____ a appris de la bouche de ce dernier ce qui se disait sur son compte, soit qu'elle « sautait sur tout le monde », à tel point que son amie avait voulu l'empêcher de faire ce voyage avec elle (all. 142 p. 59 et 60 contesté ; audio ad allégué 142, pièce 48 p. 156). X _____ en a été très affectée et a affirmé qu'elle voulait faire taire cette réputation (audio ad allégué 142, pièce 48 p. 156).

De même, par courriel du 5 décembre 2019, le chauffeur AA _____ l'a informée de l'existence d'une « impressionnante cavale » à son encontre, tout en lui souhaitant d'être forte, de tenir le coup et de prendre soin d'elle (all. 158 p. 62 contesté ; pièce 37 p. 137).

Cette « cavale », outre qu'elle ressort du témoignage de T _____ mentionné ci-avant (cf. consid. 2.3.3), est également corroborée par les dires des chauffeurs K _____ et L _____, eux aussi entendus comme témoins en cours de procédure. Le premier nommé, alors même qu'il n'avait connu aucun problème avec X _____ - celle-ci ne lui ayant jamais fait aucune avance lors des voyages qu'ils avaient effectués ensemble, selon ses dires -, a admis avoir pris peur face aux rumeurs qui la concernaient, au point de refuser de former un équipage avec elle pour éviter tout soucis (R. 2 p. 460). Quant à L _____, il a déclaré qu'au cours d'un repas partagé avec son ami I _____, également cadre au sein de Y _____ SA, celui-ci lui

avait dit de faire attention à X _____, qui était une femme dangereuse (R. 11 p. 468), mise en garde confirmée par l'intéressé lors de son interrogatoire en qualité de partie (R. 29 p. 723).

2.3.6 Dans un courriel du 3 décembre 2019, X _____ s'est enquis auprès de T _____ de savoir si elle était prévue pour un voyage du réveillon du Nouvel An (all. 156 p. 62 admis ; pièce 36 p. 136). Celui-ci lui a répondu deux jours plus tard qu'il n'avait pas besoin de ses services en fin d'année (all. 156 p. 62 admis ; pièce 36 p. 136).

2.4 Le 11 décembre 2019, X _____ et B _____ ont eu un entretien en présence de BB _____, personne de confiance choisie par l'employée pour l'accompagner à cette entrevue (all. 161 p. 63 admis ; R. 5 et 6 p. 608). A cette occasion, l'intéressée a porté à la connaissance de son responsable RH qu'elle avait consulté une avocate (all. 251 p. 213 admis).

2.4.1 Un procès-verbal de ce qui s'y est dit a été établi le lendemain, reprenant chronologiquement les doléances de l'employée (all. 162 p. 63 admis ; pièce 38 p. 138 et 139), suivi d'un courriel rectificatif de son contenu adressé par cette dernière à B _____ le 16 décembre suivant (all. 164 p. 63 admis ; pièce 39 p. 140).

Il ressort de ce procès-verbal que X _____ a déclaré se sentir victime de mobbing et de harcèlement sexuel en raison des rumeurs, des critiques et des dénigrements incessants dont elle a fait l'objet, de même que se sentir lésée financièrement en raison de sa non-participation aux « journées Y _____ » et aux voyages du réveillon.

2.4.2 Une enquête interne a été diligentée courant janvier 2020, qui a conduit à l'audition de sept employés de Y _____ SA, dont les chauffeurs mis en cause et le gestionnaire de la logistique T _____ (all. 171 p. 64 admis ; cf. PV du 17 janvier 2020 p. 337 à 343 et PV du 23 janvier 2020 p. 511). Il apparaît, à la lecture de l'un des procès-verbaux établis à cette occasion, que le responsable RH de Y _____ SA a invité ce dernier à continuer à planifier des voyages avec X _____, tout en évitant de la mettre avec les chauffeurs concernés par ses reproches (cf. PV du 17 janvier 2020 p. 337 à 343).

Le résultat de cette enquête n'a jamais été communiqué à X _____ (all. 172 p. 64 admis), qui n'en a eu connaissance qu'au cours de la présente procédure.

2.5 Le 21 février 2020, X _____, toujours accompagnée de BB _____, et B _____ ont eu un nouvel entretien. Était également convoqué à cette séance le

chauffeur N _____, avec qui X _____ devait partir en voyage le lendemain (all. 173 p. 64 admis ; R. 10 p. 605 ; R. 7 p. 608). Selon le procès-verbal figurant au dossier (pièce 79 p. 266 et 267), le but de cette rencontre avec le personnel roulant (chauffeur - accompagnatrice) était de s'assurer que l'intégrité de ces deux personnes était respectée. Entendu en qualité de partie, B _____ a confirmé le but de cette séance, indiquant plus précisément qu'il s'agissait de préserver l'intégrité de X _____ (R. 17 p. 714).

2.5.1 Si N _____ a été informé de cette rencontre avec X _____, tel n'a cependant pas été le cas de cette dernière, qui n'a été avertie de sa présence qu'en début de séance, comme l'a attesté BB _____ lors de son audition en qualité de témoin (R. 8 p. 608).

Cette dernière a également confirmé qu'au cours de la discussion, N _____ a déclaré « un homme regarde les nichons et le cul d'une femme avant tout » (R. 9 p. 608), propos que l'intéressé a reconnu avoir tenus lorsqu'il a été entendu sur cette question (R. 11 p. 605). Selon X _____ et BB _____ (all. 174 p. 64 contesté ; R. 10 p. 609 et R. 18 p. 610), aucune remise à l'ordre n'a été effectuée par B _____, ce que tend à corroborer le procès-verbal de cette séance. Ce document ne fait aucune mention d'une quelconque réaction du responsable RH de Y _____ SA, ce qui n'aurait pas manqué d'être le cas si ce dernier s'était élevé face à un tel discours. Au contraire, B _____ a relevé que N _____ s'était exprimé « avec respect et calme » (cf. pièce 79 p. 266 6^{ème} par.), locutions adverbiales dont la pertinence est plus que douteuse. Il paraît pour le moins incongru de qualifier de respectueuse la manière dont a parlé ce chauffeur, compte tenu de la vulgarité des déclarations rapportées ci-avant. Quant au calme dont il aurait fait preuve dans la discussion, il est contredit par le témoignage de BB _____, qui a indiqué que B _____ avait laissé les protagonistes se prendre de bec, avant de leur demander d'arrêter (R. 10 p. 609).

2.5.2 Après cette rencontre, convaincu que les intéressés ne pouvaient pas travailler ensemble, B _____ a fait le point avec ses collègues cadres de Y _____ SA et décision a été prise de se passer des services de X _____ sur le voyage du lendemain, ce qui lui a été annoncé par téléphone, puis confirmé par courriel le même jour (all. 269 p. 218 admis ; pièce 40 p. 142 ; pièce 79 p. 267 dernier par. ; R. 17 p. 714).

Questionné sur le déroulement de cette entrevue, N _____ a déclaré que X _____ n'avait pas été désagréable avec lui (R. 5 p. 604).

2.5.3 X _____ n'a plus effectué aucun voyage depuis la mi-décembre 2019 jusqu'à la fin de son contrat le 30 septembre 2020 (all. 206 p. 196 admis ; pièce 47 p. 154 et 155).

2.6 La grande majorité des collègues accompagnatrices de X _____ entendues en procédure ont indiqué n'avoir jamais eu de problèmes à caractère sexuel avec les chauffeurs de Y _____ SA, en particulier n'avoir jamais reçu de messages de ce type (R. 11 p. 457 et R. 14 p. 458 ; R. 1 p. 481 et R. 11 p. 483 ; R. 10 p. 487 ; R. 15 p. 491 ; R. 14 p. 496 ; R. 14 p. 500 ; R. 12 p. 614). S _____ a toutefois précisé que l'un d'entre eux, soit M _____, avait un langage un peu en-dessous de la ceinture, mais qu'il fallait le prendre comme il était et en rire (R. 14 p. 458 et R. 25 p. 459).

La problématique du caractère sexué que pouvaient prendre les relations professionnelles entre chauffeurs et accompagnatrices n'en était pas moins connue au sein de cette entreprise. On en veut pour preuve le témoignage de CC _____, chauffeur avec lequel X _____ a effectué son premier voyage en septembre 2018. Celui-ci, après avoir qualifié l'attitude de cette dernière de « professionnelle, courtoise, correcte et amicale », a confirmé l'avoir mise en garde contre les chauffeurs qui cherchaient à avoir des relations sexuelles avec les accompagnatrices pendant les voyages, certains ayant une réputation de dragueurs (R. 3 p. 591 et R. 1 p. 625).

2.7 Dès le 24 février 2020, Y _____ SA a régulièrement informé son personnel de l'évolution de la pandémie de coronavirus par le biais de « News », apparemment publiées sur l'intranet de l'entreprise et versées dans la présente cause (pièce 81 p. 271 à 275).

Elle n'a toutefois jamais allégué, ni partant démontré, avoir pris de quelconques mesures pour prévenir le harcèlement sexuel au sein de cette dernière. Entendu sur cette question, DD _____, directeur de la société du même nom au moment des faits, a uniquement fait état de mises en garde orales à l'occasion des séances annuelles des employés portant notamment sur l'abus d'alcool, le respect des hôtesse et la gentillesse envers la clientèle (R. 8 p. 475). Pour sa part, le responsable RH de Y _____ SA a reconnu que de telles mesures n'avaient été mises en place qu'à la suite de la troisième plainte de X _____, sous la forme de communications internes (« News ») portant sur l'intégrité des personnes, d'un système d'e-learning mettant les chauffeurs et les accompagnatrices sur un pied d'égalité et d'une alerte à utiliser pour faire remonter les informations soit aux ressources humaines, soit au président du conseil d'administration de la société (R. 13 p. 713).

Elle n'a pas plus allégué, ni démontré avoir pris de quelconques sanctions à l'encontre des chauffeurs entendus dans le cadre de l'enquête interne menée à la suite de la troisième plainte de X _____.

III. Considérant en droit

3. Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO, qui a pris fin le 30 septembre 2020 pour raison économique, motif de licenciement qui, on l'a dit, ne fait plus débat en appel.

N'est pas plus contesté ceans l'atteinte à la personnalité subie par l'appelante sur son lieu de travail sous la forme d'un harcèlement sexuel au sens de l'article 4 LEg. En substance, les premiers juges, après avoir relevé certains des propos injurieux tenus notamment par quelques collègues chauffeurs de cette dernière, de même que certains des comportements adoptés envers elle et des rumeurs qui ont couru sur son compte, ont retenu que l'intéressée avait clairement été victime de harcèlement sexuel (cf. décision querellée consid. 2.4 p. 21 à 23), soit une forme de discrimination fondée sur le sexe dans les rapports de travail, prohibée par la LEg.

4. Demeure litigieuse l'indemnité de 10'960 fr. 80, correspondant à six mois de son salaire moyen, qui lui a été allouée à ce titre.

L'appelante en conteste la quotité, estimant que le montant accordé contrevient à l'article 5 al. 3 LEg en ce qu'il ne se fonde pas sur le salaire moyen suisse, alors que l'appelée en critique le principe, la preuve libératoire prévue à cette disposition ayant été, de son point de vue, rapportée.

4.1 Conformément à l'article 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que ce dernier ne prouve avoir pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse. Elle n'excèdera pas le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 4 LEg).

4.1.1 La prétention à l'indemnité en cas de harcèlement sexuel prévue par cette disposition se dirige toujours vers l'employeur et ne dépend ni d'une faute de sa part, ni d'un dommage matériel ou d'un tort moral éprouvé par la victime du harcèlement

(arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.1 et les références citées).

Les circonstances à prendre en considération pour fixer cette indemnité en équité se rapportent en particulier à la gravité de la violation et à l'importance de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement sexuel, compte tenu de son intensité et de sa durée. Une faute de l'employeur peut également jouer un rôle lors de la fixation de l'indemnité, notamment si l'on peut admettre qu'il avait des raisons de craindre un comportement importun d'un de ses employés, par exemple en raison des antécédents de celui-ci, ou s'il a été dûment informé des faits. L'indemnité revêt en effet un caractère pénal. Son aspect punitif vise à rendre un manque de prévention du harcèlement sexuel économiquement inintéressant pour les entreprises (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 précité consid. 3.3.1 et les références citées). Il n'est pas nécessaire que la personne qui prétend à l'indemnité prouve qu'elle a elle-même porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminés. Il suffit que l'on puisse inférer de l'ensemble des circonstances que l'employeur avait connaissance de la situation et qu'il n'a, ce nonobstant, pris aucune mesure adéquate (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 4.2).

4.1.2 Les montants accordés par les tribunaux aux victimes de harcèlement sexuel varient selon les cas.

Dans un de ses arrêts, le Tribunal fédéral a passé en revue les différents montants alloués à ce titre (cf. arrêt 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 déjà cité consid. 3.3.2 et les arrêts cités). Il ressort de cette casuistique et des considérations émises par notre Haute Cour, que, parmi les éléments à prendre en considération pour fixer l'indemnité au sens de la disposition précitée, figurent avant tout la nature du harcèlement sexuel subi, son intensité et sa durée. Celui-ci peut aller des transgressions verbales aux agressions sexuelles et même, dans les cas extrêmes, au viol, et il existe une gradation dans les montants accordés selon la gravité de l'atteinte à la personnalité causée par le harcèlement. Les actes de harcèlement verbal et non physique (avec menace ou violence) n'atteignent ainsi pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. Cependant, les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part. Quant à l'intention de nuire de l'auteur, si elle est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel, elle peut peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel, tout comme le manque de prévention de l'employeur

et la lenteur de sa réaction (ETEMI, Le pouvoir de direction de l'employeur, 2022, note de bas de page n. 866 ad § 419 et les références doctrinales). Le Tribunal fédéral a ainsi jugé, dans cet arrêt, qu'une indemnité correspondant à un mois de salaire ne tenait pas suffisamment compte du fait que l'employée, seule femme dans une équipe de vingt hommes, avait été confrontée à des remarques et des plaisanteries sexistes de la part de plusieurs collègues durant au moins dix mois, pas plus que du manque de diligence dont avait fait preuve l'employeuse dans le traitement de la situation dénoncée en attendant six mois et le changement de la personne responsable du dossier avant d'ouvrir une procédure. Notre Haute Cour a également considéré comme problématique et incompatible avec le devoir de protection de l'employeuse devant une situation de harcèlement sexuel avérée, la convention de sortie proposée à l'employée une fois les résultats de l'enquête connus. Il a donc renvoyé la cause à l'autorité cantonale pour que l'indemnité soit à nouveau fixée en tenant compte de toutes ces considérations.

4.1.3 Pour ne pas être condamné au versement de l'indemnité prévue à l'article 5 al. 3 LEg, l'employeur doit prouver qu'il a rempli son devoir de diligence au sens de cette disposition (arrêt du Tribunal fédéral 4A_283/2022 du 15 mars 2023 consid. 4.1 et les arrêts cités).

La LEg ne mentionne pas quelles sont les mesures concrètes que l'employeur doit prendre. Si les exigences varient suivant la situation particulière de l'entreprise, notamment sa taille, les mesures générales de prévention, telles que des directives de l'employeur, restent essentielles, ainsi qu'une intervention concrète et proportionnée en présence d'un cas de harcèlement sexuel. Le devoir de diligence comporte donc ces deux aspects, soit, d'une part, l'obligation de prévenir la survenance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et, d'autre part, l'obligation d'y remédier lorsqu'une situation concrète se présente.

4.1.3.1 Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : SECO) et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : BFEG), la base de la prévention du harcèlement sexuel réside dans l'établissement d'un document de principe interdisant aux travailleurs tout comportement allant dans ce sens (cf. SECO/ BFEG, Harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Guide pour les employeurs).

Ces deux autorités recommandent d'abord à l'employeur d'informer l'ensemble du personnel de ce que recouvre la notion de harcèlement sexuel au travail, en assortissant cette définition d'exemples concrets et parlants de comportements relevant de la vie quotidienne de l'entreprise. L'employeur peut ensuite prendre clairement position en

émittant une déclaration de principe, claire et sans ambiguïté, selon laquelle la direction ne tolère pas de comportements constitutifs de harcèlement sexuel. Ce document peut prescrire les comportements souhaités ainsi que la procédure à suivre pour les personnes victimes ou témoins de harcèlement. A cet égard, il est utile de prévoir la désignation d'une personne de confiance, hors hiérarchie, interne ou externe à l'entreprise, à laquelle les personnes harcelées peuvent s'adresser de manière confidentielle. Enfin, l'employeur doit organiser son entreprise de manière adéquate, de sorte à favoriser un climat de travail sain et respectueux ce qui suppose qu'il intervienne et exerce son pouvoir de direction s'il constate, par exemple, que les directives générales ne sont pas respectées, que du matériel sexiste ou pornographique circule dans l'entreprise ou qu'une travailleuse est la cible de propos dévalorisants ou de plaisanteries grivoises. Une telle intervention constitue une autre manière pour l'employeur de signaler clairement sa position face à un comportement non désiré (ETEMI, op. cit., § 420 p. 175 ; SUTTER, *in* Facincani/Hirzel/Sutter/Wetzstein [Hrsg.], Gleichstellungsgesetz, 2022, n. 58 ad art. 5 LEg).

4.1.3.2 Face à un cas concret de harcèlement sexuel, l'employeur est requis d'agir sans tarder afin de remédier à la situation. Il doit élucider les faits et entendre séparément la personne harcelée et celle mise en cause. Si nécessaire, la direction doit ordonner l'ouverture d'une enquête interne. Lorsque la réalité du harcèlement a pu être établie, le devoir de protection de la personnalité du travailleur découlant de l'article 328 CO exige le prononcé de sanctions envers le ou les auteurs, qui peuvent aller jusqu'au licenciement, selon la gravité des actes. Ce même devoir de protection prohibe toutes mesures susceptibles d'entraîner une péjoration des conditions de travail pour la personne harcelée (transfert à un poste moins intéressant ou changement d'horaire imposé, par ex ; LEMPEN, Commentaire Romand, 3^{ème} éd. 2021 n. 38 à 41 ad art. 328 CO).

Lors de l'examen du volet répressif de l'obligation de diligence de l'employeur, peut se poser la question de savoir s'il a eu connaissance ou non du harcèlement sexuel. Tel sera le cas s'il en a été témoin ou en a appris la survenance par un tiers, ou encore lorsque la personne harcelée a signalé le comportement harcelant à ses supérieurs hiérarchiques ou a utilisé la procédure interne de plainte. L'employeur est en outre réputé avoir connaissance du harcèlement sexuel lorsque cette pratique est tellement répandue au sein de l'entreprise qu'un employeur diligent ne peut l'ignorer (SUTTER, op. cit., n. 57 ad art. 5 LEg ; LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, 2006, p. 260 et 261).

Si l'employeur établit qu'il ignorait les faits et qu'il n'a, dès lors, pas pu intervenir, il peut, partant, se disculper. Il ne peut toutefois le faire que s'il est en mesure de prouver avoir pris les mesures préventives susceptibles de prévenir la survenance du comportement harcelant et, le cas échéant, qui auraient rendu une plainte possible (LEMPEN, op. cit., p. 261 ; AUBERT/ LEMPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 23 ad art. 4 LEG).

4.1.3.3 Lorsque l'employeur ne donne pas d'instruction pour prévenir le harcèlement sexuel ou qu'il n'intervient pas dans un cas d'espèce, ou pas de manière adéquate, pour remédier à une situation de harcèlement, l'employeur n'adopte pas un comportement diligent et peut engager sa responsabilité en vertu de l'article 5 al. 3 LEg.

Dans ce cadre, il n'est pas nécessaire pour le travailleur de démontrer un dommage ou les autres conditions de la responsabilité civile ou contractuelle (ETEMI, op. cit., § 421 p. 177).

4.1.4 Selon les termes de l'article 5 al. 3 LEg, l'indemnité est calculée sur la base du « salaire moyen suisse ». Le Tribunal fédéral se fonde en réalité sur une valeur correspondant au salaire médian mensuel brut suisse, lequel s'est élevé à 6'538 fr. en 2018 (arrêt du Tribunal fédéral 4A_330/2007 du 17 janvier 2008 consid. 4.3 ; ETEMI, op. cit., note de bas de page n. 854 ad § 411 p. 171 et les références doctrinales ; SUTTER, op. cit., n. 65 ad art. 5 LEg et les références doctrinales).

4.2 Sur ce dernier point, l'on ne peut qu'abonder dans le sens de l'appelante, qui se plaint, à juste titre, que le salaire pris en considération pour fixer l'indemnité qui lui a été octroyée n'est pas celui préconisé aussi bien par le Tribunal fédéral que par la doctrine. En calculant cette indemnité sur la base de son propre salaire moyen arrêté à 1'826 fr. 80, l'autorité intimée s'est écartée sans raison de la base de calcul prévue à l'article 5 al. 3 LEg, soit le salaire médian mensuel brut suisse, qui s'élevait à 6'538 fr. à l'époque des faits.

Il convient de lui en donner acte avant de déterminer si, comme le soutient l'appelée dans son appel joint, celle-ci a prouvé avoir rempli son devoir de diligence. En effet, à supposer cette preuve libératoire rapportée, l'appelante ne saurait se voir allouer une quelconque indemnité pour harcèlement sexuel fondée sur la disposition précitée.

4.2.1 S'agissant du volet préventif de l'obligation de diligence de l'appelée, dont l'application à la présente cause n'est pas contestée (cf. écriture du 14 mai 2024 ch. 1 p. 6), il a été circonscrit, en faits (cf. consid. 2.7 ci-dessus), que celle-ci n'a jamais allégué

en procédure, pas plus qu'elle n'a démontré avoir pris la moindre mesure pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Son responsable RH a d'ailleurs expressément reconnu lors de son interrogatoire en qualité de partie n'avoir mis en place de telles mesures (communications internes sous forme de « News », système d'e-learning pour les collaborateurs, alerte à utiliser pour faire remonter les informations) qu'après la troisième plainte formulée par l'appelante. Au vu de cette absence totale d'allégations et de preuves des mesures prises pour pallier le risque de harcèlement sexuel (cf. sur la justification de l'atténuation de la maxime inquisitoire sociale prévue à l'art. 247 al. 2 CPC envers une partie représentée, comme en l'espèce, par un avocat et sur la question de la retenue dont doit faire preuve le tribunal en pareille hypothèse, à l'instar de celle qui est la sienne dans un procès soumis à la procédure ordinaire, arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2024 du 12 août 2025 consid. 3.1 et les arrêts cités), on voit mal comment cette dernière peut, de bonne foi, prétendre en procédure d'appel avoir apporté la démonstration du respect de cet aspect-là de son devoir de diligence.

Il apparaît au contraire qu'elle ne s'est conformée à aucune des recommandations émises par les autorités fédérales qui se sont prononcées sur ces questions. En particulier, elle n'a pas jugé utile d'établir un document de principe interdisant aux collaborateurs de son entreprise tout comportement constitutif de harcèlement sexuel, les simples mises en garde orales faites à l'occasion des séances annuelles des employés sur le respect dû envers les hôtesse invoquées par son directeur ne pouvant bien évidemment en tenir lieu. Cette carence est d'autant plus incompréhensible qu'elle avait déjà été confrontée à ce genre de situation. Les dénégations de l'appelée sur ce point ne sauraient avoir aucun effet puisque, de l'aveu de son propre responsable administratif, elle s'était à tout le moins déjà heurtée à des actes de harcèlement verbal de la part de certains de ses chauffeurs, qui pouvaient, selon ses dires, tenir des « propos vulgaires et familiers » (cf. consid. 2.2.2 ci-dessus). Une prise de position claire de l'appelée interdisant de tels comportements, assorties de directives prescrivant ceux souhaités pour favoriser un climat de travail sain et respectueux dans l'entreprise, étaient d'autant plus nécessaires que, comme le relèvent pertinemment les premiers juges, la problématique du caractère sexué que pouvaient prendre les relations professionnelles entre chauffeurs et accompagnatrices lors des voyages effectués hors de sa surveillance, de même que ses éventuelles dérives, étaient impossibles à ignorer. Connue au sein de ses employés, puisque le chauffeur avec qui l'appelante a effectué son premier voyage l'a aussitôt mise en garde contre certains de ses collègues, à la réputation de « dragueurs qui cherchaient à avoir des relations sexuelles avec les accompagnatrices pendant les voyages », elle l'était également de ses cadres. L'appelée a

admis que certaines accompagnatrices, dont l'appelante, avaient abordé avec son responsable administratif la question de l'irrespect des chauffeurs envers les femmes en marge de la séance organisée le 3 avril 2019 pour le personnel roulant. La conscience de cet enjeu parmi les responsables de l'appelée transparaît également au travers de la remarque qu'a faite son responsable de la logistique au cours de cette même soirée, lorsque, réitérant l'interdiction du port de la mini-jupe pour les accompagnatrices, il a cru bon de préciser qu'il ne « fallait pas distraire les chauffeurs », allusion empreinte de stéréotypes sexistes faite, selon ses dires, « pour détendre l'atmosphère » (cf. consid. 2.3.1 ci-dessus). Cette remarque en dit long non seulement sur le climat de travail véhiculant des préjugés sur les rôles de genre propice au harcèlement sexuel au sein de l'appelée, mais également sur une culture organisationnelle tolérante envers les comportements et les considérations à caractère sexistes, puisque même ses propres cadres ne se sentaient aucunement gênés de glisser de telles insinuations grivoises lors de réunions du personnel on ne peut plus officielles. Pour le surplus, en omettant de désigner une personne de confiance hors hiérarchie auprès de laquelle les personnes harcelées pouvaient s'adresser de manière confidentielle, l'appelée a, là encore, méconnu les recommandations des autorités précitées. Elle ne saurait valablement s'en disculper en arguant de ce que l'appelante était parfaitement informée de la procédure à suivre et des démarches à entreprendre, puisqu'elle n'a eu aucune peine à adresser ses plaintes à la bonne personne (cf. déclaration d'appel joint du 14 mai 2024 ch. 2 p. 7), l'_____, puisque c'est de lui qu'il s'agit, n'ayant nullement, en tant que responsable administratif de l'appelée, la qualité de personne de confiance hors hiérarchie préconisée par les autorités en question.

Force est donc de constater que l'appelée n'a pris aucune des mesures de prévention de la survenance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail que lui imposait le devoir de diligence découlant de l'article 5 al. 3 LEg, celles adoptées après que l'appelante s'est plainte, pour la troisième fois, de tels comportements à son encontre étant pour le moins tardives.

4.2.2 Quant au volet répressif de cette même obligation de diligence, l'appelée ne saurait s'en dédouaner, comme elle le fait dans son appel joint, au motif que, bien qu'informée de certains des comportements de harcèlement sexuel subis par l'appelée, elle s'est retenue d'agir sur demande de cette dernière, alors que certains autres de ces comportements n'ont tout simplement pas été portés à sa connaissance par l'appelante ou que, lorsqu'ils l'ont enfin été, ils ont aussitôt fait l'objet d'une enquête interne.

On relèvera, en premier lieu, que, s'il y a bien eu une enquête interne, celle-ci n'a été mise en place par l'appelée qu'après la troisième plainte de l'appelante sur des comportements inappropriés adoptés à son encontre, rien n'ayant été entrepris par l'employeuse auparavant, comme elle l'a sans autre admis en procédure (cf. consid. 2.2.2 ci-dessus). La question de savoir s'il eût fallu en diligenter une après le premier signalement effectué par l'appelante en janvier 2019 - ce dont l'appelée s'en défend en avançant le souhait de l'intéressée de ne rien entreprendre -, plutôt que de convenir avec elle d'un simple signalement à son service RH de tout nouveau comportement déplacé des chauffeurs, souffre de rester indécise. On fera toutefois remarquer que, à supposer même que l'appelante n'ait pas encore souhaité de réaction officielle à ce moment-là - ce qu'elle conteste -, rien n'empêchait l'appelée, au vu de la totale inconvenance des vidéos et messages envoyés, de procéder à un recadrage général des chauffeurs concernés sans mention de la dénonciation, en leur rappelant les règles de bienséance et de déférence envers l'autre sexe sur le lieu de travail, comme elle a su le faire par la suite avec V _____ lorsqu'il s'est agi de condamner un comportement irrespectueux, mais sans connotation sexuelle (cf. consid. 2.3.2 ci-dessus). Une telle réaction s'imposait d'autant plus que, de l'aveu même du représentant de l'appelée auprès de qui l'appelante s'est confiée, celui-ci a été choqué de ce que les chauffeurs se sont cru permis d'adresser à cette employée. Mais surtout, on s'étonne que l'enquête effectuée n'ait abouti à aucune sanction. Ce n'est pourtant pas faute pour cette procédure d'avoir mis en évidence la réalité du harcèlement sexuel vécu par l'employée sur son lieu de travail (cf. consid. 2.2.1, 2.3.1 et 2.3.4 ci-dessus), certains des mis en cause entendus, tels E _____, M _____ et C _____, ayant expressément reconnu avoir proféré ou envoyé les remarques et plaisanteries à connotation clairement sexuelles rapportées par l'appelante, alors que les dénégations de certains autres, tel F _____, apparaissant à l'évidence dénuées de tout fondement. Le devoir de protection de la personnalité incombant à l'employeuse en vertu de l'article 328 CO exigeait de l'appelée qu'elle sanctionne ces auteurs, la pandémie de coronavirus qui a sévi quelques semaines plus tard n'étant nullement une excuse valable pour ne pas l'avoir fait, comme l'ont pertinemment relevé les magistrats précédents.

Quant à la justification de l'inaction de l'appelée par l'éventuelle ignorance dans laquelle elle se trouvait de certains des autres comportements à caractère sexuel retenus, elle ne serait à même de la disculper que si celle-ci avait pu établir avoir pris les mesures préventives attendues d'elle, notamment celles qui auraient rendu une véritable plainte possible. Or, on l'a dit ci-avant (cf. consid. 4.2.1), tel n'a pas été le cas en l'espèce, ce qui rend cette défense inopérante. En tout état de cause, il n'y a pas lieu d'examiner plus

en détail la question de savoir ce que l'appelante a exactement porté à la connaissance de l'appelée et à quel moment elle l'a fait, en regroupant ces événements en trois périodes distinctes, comme le requiert cette dernière dans son appel joint pour tenter de justifier son inaction.

En effet, il n'est pas exigé de la personne qui, telle l'appelante, prétend à l'allocation d'une indemnité sur la base de l'article 5 al. 3 LEg qu'elle démontre avoir elle-même porté à la connaissance de l'employeur les faits incriminants. Contrairement à ce que prétend l'appelée, il suffit que l'on puisse inférer des circonstances qu'elle avait connaissance de la situation et que, ce nonobstant, elle n'a pris aucune mesure adéquate (cf. consid. 4.1.1 ci-dessus). Tel est bien le cas en l'occurrence. Il a été défini, en faits, que l'appelée a eu connaissance des rumeurs à caractère sexuel qui circulaient au sein de l'entreprise sur le compte de son employée bien avant que celle-ci n'en prenne elle-même conscience, à l'automne 2019, et que sa réputation en a été ternie non seulement auprès de ses collègues, mais également auprès de ses supérieurs (cf. consid. 2.2.3). Elle se devait, par voie de conséquence, de prendre les dispositions nécessaires pour mettre un terme à cette campagne de dénigrement portant clairement atteinte à l'honneur de l'appelante, qualifiée « d'impressionnante cavale » par l'un des chauffeurs, quand bien même celle-ci ne le lui avait pas demandé, faute d'en avoir connaissance. Il lui appartenait d'autant plus de le faire que, à deux reprises au moins, elle a été instruite par l'appelante des propos graveleux et à caractère sexiste que deux chauffeurs s'étaient encore autorisés de lui tenir après janvier 2019 (cf. consid. 2.3.1 et 2.3.4 ci-dessus), la deuxième fois au travers de son responsable RH, à qui ces doléances ont été transmises, conformément à ce qui avait été convenu entre les parties. Plutôt que d'entreprendre les actions nécessitées par les remarques dévalorisantes et misogynes essuyées par l'employée au sujet de ses ongles et de son maquillage, il lui a alors été conseillé, si ce n'est de se remettre en question, car elle avait « beaucoup de problèmes avec beaucoup de chauffeurs », à tout le moins de « faire le poing dans la poche ». Une telle recommandation est incompatible avec le devoir de protection incombant à l'appelée devant une situation de harcèlement sexuel avérée, dont elle était parfaitement instruite, quoi qu'elle en dise. A ce titre, on pourrait encore souligner l'incongruité, pour ne pas dire plus, d'avoir, dans ces conditions, programmé l'appelante sur un voyage avec un chauffeur qui avait fait l'objet des mesures de recadrage rappelées ci-avant, nonobstant les incompatibilités reconnues entre les membres de cet équipage, alors que, si l'on s'en tient aux déclarations du responsable administratif de l'appelée en procédure, il en est normalement tenu compte lors de l'organisation de ces plannings (cf. consid. 2.3.2 ci-dessus). Pareil manque de considération doit également être relevé

dans le fait d'avoir convier l'appelante à une séance de préparation du voyage qu'elle devait effectuer le lendemain avec un chauffeur, sans qu'elle ne soit informée de la présence de ce dernier, contrairement à lui, qui avait été dûment averti de cette confrontation (cf. consid. 2.5.1 ci-dessus). Traiter avec si peu d'égards une employée déjà ébranlée par le harcèlement sexuel qu'elle vit depuis plusieurs mois, et qu'elle vient d'avoir le courage de dénoncer, est particulièrement blâmable. Il en est de même du déroulement de cette séance, au cours de laquelle le chauffeur en question a eu toute latitude d'exprimer sa position au travers de propos vulgaires, embarrassants et manifestement misogynes (« un homme regarde les nichons et le cul d'une femme avant tout »), sans aucune remise à l'ordre de la part du responsable RH de l'appelée, qui, en revanche, a eu l'outrecuidance de relever dans le procès-verbal tenu à cette occasion que le chauffeur s'était exprimé « avec respect et calme ». Outre qu'elle conforte la juge de céans sur la culture organisationnelle de l'appelée, déjà pointée du doigt comme tolérante envers les comportements et les considérations à caractère sexiste dans le cadre de l'examen des mesures de prévention qu'elle a omis de prendre (cf. consid. 4.2.1 ci-dessus), cette absence de réaction est aussi la démonstration que l'appelée n'a pas fait preuve de la diligence qu'on était en droit d'attendre d'elle dans le traitement de la situation qui, à ce moment-là, avait été dénoncée par l'appelante. Contrairement au but soi-disant poursuivi par l'organisation de cette rencontre, celle-ci n'a nullement cherché à préserver l'intégrité de son employée, déjà malmenée au sein de l'entreprise. Elle ne l'a pas fait non plus en ne veillant pas à ce que les échanges entre les protagonistes se fassent dans le calme. Enfin, l'attitude de l'appelée qui a consisté, après cette entrevue, à se passer des services de l'appelante au vu du constat de l'impossibilité des intéressés à collaborer sereinement apparaît également problématique et guère compatible, là aussi, avec son devoir de protection. Celui-ci n'exige pas seulement le prononcé de sanctions envers le ou les auteurs, mais il prohibe aussi toutes mesures susceptibles d'entraîner une péjoration des conditions de travail de la personne harcelée. Or, en privant l'appelante de ce voyage, l'appelée a provoqué une dégradation de sa situation professionnelle, laquelle avait déjà commencé à l'automne précédent, lorsqu'elle ne l'a pas retenue pour assurer le service d'hôtesse lors des « journées Y _____ » et qu'elle ne l'a prévue sur aucun des voyages du réveillon du Nouvel An, ce dont l'intéressée s'est d'ailleurs plainte lors de l'entretien du 11 décembre 2019 (cf. consid. 2.4.1 ci-dessus). Il est, à cet égard, intéressant de relever que, depuis cette entrevue au cours de laquelle l'appelante a fait part non seulement de ses doléances, mais également du mandat confié à une avocate pour la défense de ses intérêts, elle n'a plus effectué aucun voyage pour le compte de l'appelée.

4.2.3 Il suit de cette analyse que, en ne prenant aucune des mesures préconisées en matière de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en ne mettant pas rapidement fin aux rumeurs malveillantes et dégradantes qui couraient sur le compte de l'appelante au sein de l'entreprise, en se passant progressivement de ses services, avant de renoncer à prononcer de quelconques sanctions à l'encontre des auteurs avérés du harcèlement sexuel dénoncé, l'appelée a clairement failli à son devoir de diligence découlant de l'article 5 al. 3 LEg.

Elle ne saurait, partant, valablement se disculper du paiement de l'indemnité prévue à cette disposition.

4.2.4 Celle-ci, on l'a dit (cf. consid. 4.2 ci-dessus), doit être calculée sur la base du salaire médian mensuel brut suisse qui était de 6'538 fr. à l'époque des faits. En arrêtant cette indemnité à 10'960 fr. 80, les premiers juges lui ont par conséquent accordé un montant correspondant à un peu plus d'un mois ½ de salaire moyen suisse.

Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, une telle indemnité est largement insuffisante. Si la nature du harcèlement dont il est question en l'occurrence se situe purement au niveau verbal, son niveau de gravité n'en demeure pas moins élevé. Les remarques et les plaisanteries sexistes ont été proférées sur une longue période (plus de douze mois) et par de nombreuses personnes au sein de l'entreprise. Elles se sont doublées de propos malintentionnés concernant la conduite et la moralité de l'appelante, soupçonnée de « gratter aux portes » des chauffeurs pour avoir des relations sexuelles, d'avoir « couché » avec plus d'une dizaine d'entre eux, de même qu'avec des clients, et d'avoir monnayé ses faveurs sexuelles, rumeurs dont le potentiel de nuisance ne pouvait échapper ni à ses auteurs, pas plus d'ailleurs qu'à l'appelée, qui n'a pourtant rien fait pour y mettre fin. L'appelante en a d'ailleurs été très affectée, affichant une claire volonté de les faire taire (cf. consid. 2.3.5 ci-dessus). L'appelante a, qui plus est, totalement manqué d'égards envers cette dernière, pourtant fragilisée par le harcèlement subi, et cela à plusieurs reprises, la dernière fois lorsqu'elle lui a imposé une confrontation avec un chauffeur sans l'en avertir préalablement, laissant en outre ce dernier tenir devant elle des propos misogynes particulièrement choquants sans procéder à une quelconque remise à l'ordre. Enfin, non seulement elle n'a pas communiqué à l'appelante le résultat de l'enquête interne qu'elle a menée, mais elle n'a prononcé aucune sanction contre les auteurs du harcèlement dénoncé, profitant de la pandémie de coronavirus pour se dérober à ses obligations. Elle a, de plus, choisi de privilégier les chauffeurs au détriment de l'intéressée lorsque des incompatibilités se sont manifestées, n'hésitant pas à sacrifier cette dernière sur le plan professionnel pour préserver ses propres intérêts, ce

qui est bien évidemment incompatible avec son devoir de protection devant une situation de harcèlement sexuel avérée. Il suit de là que le niveau de gravité des nombreuses transgressions verbales à caractère sexuel et des ragots de même nature largement diffusés au sein de l'employeuse que l'appelante a endurés sur de long mois, s'il n'atteint pas totalement celui d'une agression sexuelle, s'en rapproche grandement, ce d'autant que s'y ajoute la lourde faute de l'appelée dans la prévention d'abord, puis dans la gestion du harcèlement sexuel lorsqu'il est survenu. On relèvera également que cette dernière n'a pas hésité, à l'appui de sa défense, à questionner la bonne conduite et la moralité sexuelle de l'appelante, en se prévalant des propos stigmatisants d'une partie de ses ex-collègues sur ses choix vestimentaires et sa vie privée, prenant le risque de présenter l'intéressée comme une « mauvaise victime », en partie responsable du harcèlement sexuel subi, l'exposant à une possible victimisation secondaire, ce qui n'est guère respectueux ni de son intégrité personnelle, ni de sa dignité (cf. sur ces notions présentées en lien avec les violences sexuelles, BARTON, L'appréciation de la crédibilité d'une victime présumée de violences sexuelles, *in* PJA 11/2021, p. 370 ss, et les références jurisprudentielles citées en notes de bas de page n. 2 et n. 3).

Au vu de la gravité objective de l'atteinte à la personnalité de l'appelante découlant du harcèlement sexuel qu'elle a subi et des circonstances particulières de l'espèce, la juge de céans estime qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire, durée retenue par les premiers juges et non valablement contestée en appel (cf. consid. 1.4.2 ci-dessus), se justifie pleinement dans la présente cause, notamment pour forcer l'appelée, qui à l'évidence peine à comprendre quelles sont ses obligations en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, à réaliser qu'un manque de diligence en cette matière est économiquement inintéressant, ce qui est également le but poursuivi par l'indemnité prévue à l'article 5 al. 3 LEg (cf. consid. 4.1.1 ci-dessus).

Celle-ci est donc condamnée à verser à l'appelante l'indemnité réclamée au terme de son appel, à savoir 39'228 francs, montant qui portera intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019, date arrêtée par les premiers juges et non remise en cause en appel.

5. L'appelée n'étant pas parvenue à démontrer qu'elle avait adopté le comportement diligent qui était attendu d'elle en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il n'y a pas lieu de se pencher plus avant sur la question de l'indemnité pour tort moral allouée à l'appelante à hauteur de 5'000 fr., soulevée uniquement pour le cas, non réalisé en l'espèce, où cette condition d'application de l'article 5 al. 5 LEg n'était pas remplie.

Ce point n'a dès lors pas à être revu et la décision querellée, en tant qu'elle condamne l'appelée à verser à l'appelante 5'000 fr. d'indemnité pour tort moral, avec intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019, doit être confirmée (cf. consid. 3.4 p. 29).

6. En définitive, l'appel est admis et l'appel joint est rejeté.

7. Il reste à statuer sur les frais et dépens.

7.1 Conformément à l'article 114 let. a et c CPC, se rapportant aux litiges relevant, comme en l'espèce, de la LEg ainsi que, par cumul objectif d'actions, aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (cf. consid. 1.3 ci-dessus), il n'est pas perçu de frais judiciaires (HOFMANN/BAECKERTS, Commentaire bâlois, 4^{ème} éd., 2024, n. 2 art. 114 CPC ; TAPPY, Commentaire romand, 2^{ème} éd., 2019, n. 10 ss ad art. 114 CPC).

7.2 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1, non publié in ATF 137 III 47 ; HOFMANN/BAECKERTS, n. 1 ad art. 114 CPC).

Selon l'article 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 145 III 153 consid. 3.2.2 ; 137 III 470 consid. 6.5.3) -, les dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phrase) ; ils sont répartis selon le sort de la procédure lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC).

7.2.1 En première instance, la demanderesse, qui concluait à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser un montant de 62'228 fr., en sus de la délivrance d'un nouveau certificat de travail dont la valeur litigieuse a été arrêtée à 1'826 fr. 80 (cf. décision querellée consid. 9.1 p. 35), n'obtient finalement que 44'228 fr., soit un peu plus des 2/3 de ce qu'elle réclamait.

Compte tenu du sort respectif des conclusions prises par les parties devant l'instance précédente, il se justifie de répartir leurs dépens de première instance à raison de cette proportion.

Eu égard aux honoraires fixés par les premiers juges, dont le montant - arrondi à 7'600 fr. pour chacune des parties (1'748 fr. [correspondant à 23 % des dépens totaux] pour les dépenses occasionnées par la défense de la demanderesse et 5'852 fr. [correspondant à 77 % des dépens totaux] pour celles occasionnées par la défense de la défenderesse ;

cf. décision querellée consid. 9.1 p. 35) - n'a pas été contesté, la défenderesse versera, après compensation, à la demanderesse une indemnité arrondie à 2'534 fr. $[(7'600 \text{ fr.} \times 2/3) - (7'600 \text{ fr.} \times 1/3)]$ à titre de dépens de première instance.

7.2.2 En appel, la demanderesse et appelante obtient gain de cause sur l'entier de ses conclusions, alors que la défenderesse et appelée voit les siennes être totalement rejetées. Il se justifie, partant, de mettre l'intégralité des frais d'intervention de son adverse partie à sa charge.

Eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelante - qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction d'une déclaration d'appel assortie d'une demande d'assistance judiciaire, en la prise de connaissance de la déclaration d'appel joint et en la rédaction d'une réponse à cette écriture - l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée au montant réduit de 3'200 fr., TVA et débours compris (art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

7.2.3 Vu la gratuité de la présente procédure et étant donné que les dépens alloués à l'appelante apparaissent recouvrables auprès de l'appelée, la requête d'assistance judiciaire est sans objet (ATF 151 III 396 consid. 6.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_585/2015 du 11 avril 2016 consid. 6).

Par ces motifs,

Prononce

L'appel est admis, alors que l'appel joint est rejeté ; en conséquence, il est statué :

1. La demande formée par X _____ à l'encontre de Y _____ SA est partiellement admise.
2. Y _____ SA versera à X _____ le montant de 39'228 fr., avec intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019, à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel.
3. Y _____ SA versera à X _____ le montant de 5'000 fr., avec intérêts à 5 % dès le 11 décembre 2019, à titre d'indemnité pour tort moral.
4. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
5. Il n'est pas perçu de frais.
6. Y _____ SA versera à X _____ une indemnité de 5'734 fr. à titre de dépens (première instance : 2'534 fr. ; appel : 3'200 fr.).
7. La requête d'assistance judiciaire formée par X _____ pour la procédure d'appel est sans objet.

Sion, le 29 avril 2026