REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/20736/2018-1 **CAPH/37/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 22 FEVRIER 2021

Entre

A_____ SARL, sise _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 janvier 2020 (JTPH/8/2020), comparant par Me Samir DJAZIRI, avocat, DJAZIRI & NUZZO, rue Leschot 2, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____, intimée, comparant par Me Alexandra LOPEZ, avocate, @LEX AVOCATS, rue de Contamines 6, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 février 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/8/2020 du 9 janvier 2020, reçu le 13 janvier 2020 par les parties, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 7 décembre 2018 par B_____ contre A_____ SARL (chiffre 1 du dispositif), condamné celle-ci à verser à la première la somme brute de 2'782 fr. 25, avec intérêts à 5% dès le 3 mai 2018, à titre de salaire pour les mois de mai à août 2018 (ch. 2), ainsi que la somme nette de 41'158 fr. 20, avec intérêts à 5% dès le 3 mai 2018, à titre de d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié (2'146 fr. 20) et pour harcèlement sexuel (39'012 fr.) (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A_____ SARL à remettre à B_____ ses fiches de salaire pour les mois de mai à août 2018 (ch. 5), ainsi qu'un certificat de travail (ch. 6), débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 8).

B. **a.** Par acte expédié le 12 février 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ SARL appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation du chiffre 3 du dispositif. Cela fait, elle conclut, principalement, au déboutement de B_____ de ses conclusions visant au versement d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié et pour harcèlement sexuel. Subsidiairement, elle conclut à sa condamnation à verser à B_____ une indemnité pour harcèlement sexuel n'excédant pas la somme nette de 6'502 fr. et, plus subsidiairement, au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision, sous suite de frais judiciaires et dépens.

b. B_____ conclut au rejet de cet appel, sous suite de frais judiciaires et dépens.

c. Par avis du greffe du 18 mai 2020, la Cour a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger, A_____ SARL n'ayant pas fait usage de son droit de répliquer.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. A_____ SARL est une société de droit suisse active dans le nettoyage de bureaux et de locaux privés, de vitres, de moquettes, ainsi que le ponçage et l'imprégnation de tous les sols.

C_____ en est l'associé gérant au bénéfice d'une signature individuelle. Depuis le 4 décembre 2019, son fils, D_____, est également gérant de la société au bénéfice d'une signature individuelle.

b. Par contrat signé le 29 septembre 2017, B_____ a été engagée par A_____ SARL en qualité de personnel d'entretien sans qualification à compter du 1er octobre 2017 pour une durée indéterminée.

Le taux d'activité convenu était de quatre heures hebdomadaires, pour un salaire horaire de 19 fr. bruts.

c. Le temps de travail de B_____ a régulièrement augmenté pour atteindre un maximum de quarante-six heures par mois. Elle effectuait des heures de ménage au domicile de C_____ et auprès d'une boutique.

d. Entre septembre 2017 et février 2018, B_____ a vécu au domicile de C_____ à titre gratuit.

e. A teneur des fiches de salaire produites, A_____ SARL a rémunéré B_____ à hauteur de 304 fr. bruts pour seize heures d'activité en octobre 2017, de 807 fr. 50 bruts pour quarante-deux heures et demie d'activité en novembre 2017, de 874 fr. bruts pour quarante-six heures d'activité en décembre 2017, de 913 fr. bruts pour quarante-trois heures d'activité en février 2018, treizième salaire inclus, et de 976 fr. bruts pour quarante-six heures d'activité en mars 2018.

f. Entre mars et avril 2018, B_____ et C_____ ont échangé de nombreux messages, par lesquels ce dernier réclamait qu'elle lui prodigue des massages "*complets*" durant lesquels il serait nu. Il sollicitait de la tendresse de sa part et, à une reprise, qu'elle lui caresse son sexe.

B_____ a systématiquement répondu ne pas dispenser ce type de massage et ne pas vouloir entretenir de relations sexuelles avec lui. Elle lui a demandé, à plusieurs reprises, de cesser de lui adresser ce type de proposition, précisant être seulement son amie.

C_____ a également écrit à B_____, à plusieurs reprises, qu'il se sentait déprimé, à la suite de quoi elle lui proposait de le retrouver pour boire un verre.

g. A partir du 21 mars 2018, B_____ a consulté le Dr E_____ en raison "*de douleurs sur toute la hauteur du rachis*".

Par certificat du 9 mai 2018, le Dr E_____ a attesté que la "*symptomatologie*" que présentait B_____, ainsi que son évolution, étaient parfaitement compatibles avec un état de stress chronique induit par une agression qu'elle subissait quasi quotidiennement.

h. Par messages du 23 avril 2018, C_____ a réclamé à B_____ un massage "*complet nu sur le lit*", ce que cette dernière a refusé. C_____ lui a alors indiqué qu'il suspendait les heures de ménage qu'elle effectuait chez lui.

B_____ lui a répondu que s'il lui retirait ces heures de travail, elle n'aurait plus de salaire.

Il a insisté, estimant sa requête décente, dès lors qu'il ne la toucherait pas. Seule la main de celle-ci le toucherait et elle pouvait mettre "*le gant qui griffe ou* [le] *fesser*". Il a également envoyé une vidéo, dont B_____ a allégué que le contenu était obscène.

i. A teneur des certificats médicaux des 25 avril et 2 mai 2018, B_____ était en incapacité de travail à hauteur de 25%, pour cause de maladie, du 25 avril au 8 mai 2018.

Du 8 mai au 8 juin 2018, son incapacité de travail était totale et, du 9 juin au 2 juillet 2018, celle-ci était à hauteur de 25%.

j. Par courrier recommandé du 2 mai 2018, B_____ a transmis à A_____ SARL une copie de son certificat médical du 25 avril 2018.

k. Par message du 2 mai 2018, D_____, pour le compte de A_____ SARL, a indiqué à B_____ que son contrat de travail était résilié avec effet immédiat, en raison de la plainte pénale qu'elle avait déposée à l'encontre de C_____.

l. Par message du 3 mai 2018, D_____ a confirmé à B_____ que C_____ avait décidé de mettre un terme à son contrat de travail. Elle recevrait son salaire pour le mois de mai, correspondant au délai de congé, et ses vacances lui seraient payées. En revanche, concernant son activité au domicile de ce dernier, il n'y avait pas de délai de résiliation, dès lors qu'elle ne s'était pas présentée à son travail et qu'elle n'avait pas fourni de certificat médical. Enfin, si elle parlait de ce qui s'était passé entre elle et C_____, elle serait dénoncée, dès lors qu'elle était tenue par le secret professionnel et l'obligation discrétion du travailleur.

m. Par message du 4 mai 2018, D_____ a expliqué à B_____ que son père avait commis une erreur en pensant qu'elle l'avait dénoncé. La plainte pénale en question ayant été déposée par l'ex-épouse de ce dernier. C_____ voulait donc savoir si elle souhaitait revenir travailler dans la boutique.

B_____ n'ayant pas répondu, D_____ a pris acte, par message du 7 mai 2018, qu'elle avait renoncé à son travail, de sorte que ses vacances ne lui seraient pas payées.

n. Par courrier du 9 mai 2018, B_____ a informé A_____ SARL que son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 8 juin 2018. La résiliation de son contrat étant intervenue durant une période de protection, celle-ci était nulle.

o. Le 14 mai 2018, B_____ a perçu de A_____ SARL 494 fr. 90 bruts à titre de salaire pour le mois d'avril 2018 pour vingt-cinq heures et quart heures d'activité, auxquels s'ajoutaient 423 fr. 70 bruts à titre de vacances et 76 fr. 50 bruts à titre de treizième salaire.

p. Le 22 mai 2018, B_____ a déposé une plainte pénale à l'encontre de C_____ pour avoir usé, entre janvier et avril 2018, de son autorité d'employeur et de logeur pour exercer sur elle des pressions d'ordre psychologique, notamment par le biais de messages à connotation sexuelle, aux fins de tenter d'obtenir de sa part des massages érotiques.

Par ordonnance pénale du 9 octobre 2018, C_____ a été déclaré coupable de tentative d'abus de détresse à l'encontre de B_____ au sens de l'art. 193 al. 1 CP. Cette ordonnance est entrée en force.

q. Par courrier recommandé du 28 mai 2018, A_____ SARL a indiqué à B_____ que son contrat de travail était résilié pour le 30 juin 2018, dès lors qu'elle avait proféré de graves accusations contre C_____.

r. Par attestation du 5 juin 2019, F_____, psychothérapeute, a indiqué suivre B_____ depuis fin mai 2018. Cette dernière avait présenté des symptômes de stress aigus consécutifs au comportement de son ancien employeur et aux conséquences financières de son licenciement. Elle manifestait des peurs à l'égard de ce dernier. Un mélange de sentiments tels que tristesse, colère, dégoût, ainsi qu'une immense incompréhension face à ces agissements, couplés à une perturbation psychologique, avaient altéré sa vision du monde et son sentiment de sécurité.

D. **a.** Par acte déposé le 7 décembre 2018 au greffe du Tribunal, après l'échec de conciliation, B_____ a assigné A_____ SARL en paiement de la somme totale de 46'901 fr., avec intérêts à 5% dès le 3 mai 2018, composée de 3'906 fr. 80 bruts à titre de salaire pour les mois de mai à août 2018, de 5'860 fr. 20 nets à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié et de 37'134 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel. Elle a également conclu à la délivrance de ses fiches de salaire pour les mois de janvier et mai 2018 et d'un certificat de travail conforme aux exigences légales.

Elle a soutenu que son licenciement immédiat du 2 mai 2018 était injustifié, car fondé sur son refus de céder aux avances sexuelles de C_____. Elle avait donc droit à être placée dans la situation qui aurait été la sienne si les rapports de travail avaient pris fin normalement. Compte tenu de son incapacité de travail jusqu'au 2 juillet 2018, son contrat aurait dû se terminer le 31 août 2018.

Elle a allégué être arrivée en Suisse en septembre 2017 après avoir accepté l'offre d'emploi de A_____ SARL. C_____ lui avait proposé de la loger gratuitement dans un appartement au deuxième étage de sa villa. Dès janvier 2018, le comportement de ce dernier était devenu inapproprié. Il avait des problèmes de santé, de sorte qu'elle lui avait prodigué un massage thérapeutique, vu sa formation de thérapeute. Par la suite, il n'avait cessé de lui réclamer des massages sexuels, raison pour laquelle elle avait quitté son domicile. Elle avait tenté de

maintenir une relation cordiale avec lui, étant donné qu'il était son employeur. Il avait toutefois continué de la harceler sexuellement, ce qui avait eu de graves conséquences sur son état de santé.

b. Dans sa réponse, A_____ SARL a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais judiciaires et dépens.

Elle a allégué que B_____ avait proposé à C_____ de lui faire un massage moyennant le paiement de 100 fr., ce qu'il avait accepté. Cette dernière n'avait, à aucun moment, fait l'objet de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

c. Lors de l'audience du 3 septembre 2019, A_____ SARL était représentée par son conseil, C_____ étant absent pour raison de santé.

B_____ a déclaré être encore nerveuse et affectée, tant psychiquement que physiquement, par les événements susvisés. Elle souhaitait oublier ce qui s'était passé et mener une vie normale. C_____ lui avait réclamé un massage thérapeutique contre rémunération. Elle avait accepté par compassion, la situation personnelle de ce dernier, en particulier familiale, étant dramatique. Par la suite, elle avait toujours refusé les demandes incessantes de C_____ de lui prodiguer d'autres massages. Elle avait annoncé son intention de quitter le domicile de ce dernier à D_____, sans mentionner les faits à l'origine. Il était difficile pour elle de parler des messages qu'elle avait reçus. D_____ lui avait indiqué connaître son père et qu'elle n'était pas la première à vivre cela. Après avoir quitté le domicile de C_____, elle avait vécu chez une femme, qui lui avait prêté son logement durant un mois. Actuellement, l'association G_____ lui mettait à disposition un appartement. A partir du 1er décembre 2017, elle avait également travaillé auprès des H_____, à raison de dix heures par mois en 2018. Les certificats médicaux produits attestaient d'une incapacité de travail à hauteur de 25%, lui permettant ainsi de maintenir son activité auprès des H_____, mais pas auprès de A_____ SARL. Elle avait été présentée à C_____ par l'intermédiaire de sa belle-fille, qui avait des liens d'amitié avec ce dernier. Elle n'avait eu aucune relation ambigüe avec C_____, mais il se comportait de la sorte à son égard. Ce dernier et son fils ne lui avaient jamais présenté d'excuses.

D_____, entendu en qualité de témoin, a confirmé qu'il travaillait déjà auprès de A_____ SARL à l'époque des faits. Il avait écrit les messages adressés à B_____ sur instructions de son père. Ces derniers avaient une relation ambiguë et ils s'échangeaient des messages "*bizarres*". Lui-même ne les avait pas vus. Son père ne traitait pas B_____ comme les autres employés. Le témoin estimait que les événements litigieux s'étaient déroulés dans la sphère privée. C_____ aimait discuter avec les femmes et utilisait parfois des propos inappropriés à leur égard. Selon les explications de son père, B_____ lui avait proposé un massage thérapeutique contre rémunération et il avait ensuite insisté pour que ces massages

aient un caractère plus érotique. Le témoin a précisé que B_____ avait annoncé son incapacité de travail par message, mais qu'elle avait envoyé un certificat médical une semaine et demie, voire deux semaines, plus tard. L'état de santé de son père, qui devait subir une opération le 11 ou le 13 septembre 2019, l'empêchait d'être présent à l'audience.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a indiqué qu'à défaut de comparution de C_____, la cause serait gardée à juger.

d. Par courrier du 4 septembre 2019, C_____ a transmis au Tribunal un certificat médical attestant de son incapacité à comparaître à l'audience susvisée et ce, jusqu'à la fin septembre 2019.

e. Lors de l'audience du 16 octobre 2019, C_____ n'a pas comparu.

Les parties ont plaidé en persistant dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré que le licenciement immédiat de B_____, intervenu le 2 mai 2018, était injustifié. Le motif invoqué à l'appui de celui-ci, soit le fait qu'elle aurait déposé une plainte pénale à l'encontre de C_____, n'était pas vrai. Compte tenu du délai de congé applicable, conformément aux Conventions collectives de travail romandes du secteur du nettoyage 2014-2018 et 2018-2021, et de l'incapacité de travail de B_____, celle-ci avait le droit de percevoir son salaire pour les mois de mai à août 2018.

Le Tribunal a retenu que B_____ s'était trouvée dans une situation sociale extrêmement compliquée à la suite de son licenciement puisqu'elle n'avait plus ni revenu ni solution de logement. A teneur des messages échangés, C_____ avait abusé de la détresse et de la bienveillance de B_____, qui n'avait pas commis de faute concomitante. Compte tenu de la courte durée des rapports de travail, l'indemnité due à cette dernière, à titre de licenciement immédiat injustifié, a été fixée à trois mois de salaire.

B_____ avait été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail de la part de C_____, celui-ci étant l'associé gérant de A_____ SARL. Ce dernier avait créé une dépendance de B_____ à son égard, compte tenu du cadre professionnel mis en place. Les pressions qu'il avait fait subir à son employée avaient augmenté, malgré les demandes répétées de cette dernière pour qu'il change de comportement. Ce contexte de faits avait eu des conséquences néfastes sur la santé de B_____. Enfin, celle-ci n'avait pas reçu d'excuses de la part de A_____ SARL, ni de C_____, qui ne s'était pas présenté aux audiences. Elle avait ainsi droit à une indemnité pour harcèlement sexuel correspondant à six mois du salaire médian suisse.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse de plus de 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Il a été déposé dans le délai de 30 jours à compter de la notification de la décision et respecte, au surplus, la forme prescrite (art. 130, 131, et 311 CPC). L'appel est ainsi recevable.

1.2 La procédure simplifiée s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC) et, indépendamment de la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la LEg (art. 243 al. 2 let. a CPC).

Abstraction faite des conclusions de l'appelante relevant de la LEg, la valeur litigieuse de ses autres prétentions est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la procédure simplifiée est applicable à l'ensemble du litige.

1.3 La cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils avaient retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

3. Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise aux Conventions collectives de travail romandes du secteur du nettoyage 2014-2018 et 2018-2021 compte tenu de l'activité de nettoyeuse exercée par l'intimée pour le compte de l'appelante.

4. L'appelante fait grief au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimée une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée.

4.1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 1 et 3 CO).

En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1) Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1).

Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 précité consid. 5.1).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée. D'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1).

L'indemnité consécutive à une faute grave de l'employeur se situe le plus souvent entre quatre et six mois de salaire. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER, op. cit., 2019, p. 765).

Le juge du fait dispose, tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO, et un large pouvoir d'appréciation (ATF 121 III 64 consid. 3c).

4.2 En l'occurrence, l'appelante ne conteste pas, en appel, que le licenciement immédiat de l'intimée, intervenu le 2 mai 2018, était injustifié. Elle fait uniquement valoir qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'est due, l'intimée ne s'étant pas trouvée dans une situation sociale délicate à la suite de son licenciement.

Par cette argumentation, l'appelante perd de vue que la situation sociale de l'intimée ne constitue qu'un critère, parmi d'autres, pour fixer le montant de cette indemnité.

L'appelante a licencié l'intimée, par simple message, au motif qu'elle avait porté plainte pénale contre son gérant. Il s'est finalement avéré que la plainte pénale en question n'avait pas été déposée par l'intimée. En réalité, l'appelante a congédié cette dernière pour avoir refusé, une énième fois, la demande de son gérant visant à obtenir un massage à caractère érotique, ce qui n'est pas contesté. Dans ces circonstances, la faute de l'appelante doit être considérée comme particulièrement grave, de sorte que le versement d'une indemnité est justifié.

Le fait que l'intimée avait déjà quitté le domicile du gérant de l'appelante au moment du licenciement ou encore qu'elle exerçait une autre activité lucrative en 2018 n'ont aucune incidence sur ce qui précède.

Il en va de même du fait que l'intimée n'a pas immédiatement informé l'appelante de son incapacité de travail en date du 25 avril 2018. Cet élément ne constitue pas une faute concomitante de l'intimée ayant en lien avec les motifs de son licenciement immédiat.

Aucune circonstance ne s'oppose donc à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

En fixant celle-ci à trois mois de salaire, le Tribunal a fait correctement usage de son pouvoir d'appréciation. Il a en particulier tenu compte de la brièveté de la relation contractuelle entre les parties, qui a duré moins d'une année. Le faible taux d'activité de l'intimée pour le compte de l'appelante, correspondant à environ 25%, ne saurait remettre en cause le droit à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié, compte tenu de contexte et de la gravité de la faute de l'appelante.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur point.

5. L'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à verser à l'intimée une indemnité pour harcèlement sexuel et d'avoir arrêté celle-ci à 39'012 fr.

5.1.1 Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'art. 328 CO.

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 LEg, 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1 et 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2).

La définition donnée par l'art. 4 LEg n'exige pas que le harcèlement sexuel se produise effectivement sur le lieu de travail, mais simplement qu'il puisse avoir un effet sur les relations de travail (AUBERT/LEPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n° 20 p. 112; VOGELI GALLI, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Rechtsprechung im Spannungsfeld der involvierten Interessen, in: Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2009, p. 36).

5.1.2 Selon l'art. 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 l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité due sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et sera calculée sur la base du salaire moyen suisse. Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de cette indemnité (ATF 126 III 395 consid. 7b). Cela étant, si l'auteur du harcèlement est un organe de la personne morale qui a engagé la victime, l'employeur ne dispose pas de cette preuve libératoire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_473/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.3).

L'indemnité au sens de l'art. 5 al. 3 LEg a un caractère réparateur, mais également punitif (AUBERT/LEPEN, op. cit., n° 73 p. 143). Celle-ci n'excèdera pas le montant correspondant à six mois du salaire moyen suisse (art. 5 al. 4 *in fine* LEg).

5.2.1 En l'espèce, l'appelante ne conteste pas, en appel, que le comportement de son gérant à l'égard de l'intimée est constitutif de harcèlement sexuel. Le caractère sexuel et inopportun des messages envoyés par le gérant de l'appelante ne fait effectivement aucun doute.

L'appelante se limite à remettre en cause le fait que le comportement de son gérant soit intervenu dans le cadre des relations de travail. A cet égard, elle fait valoir que l'intimée a indiqué être l'amie de son gérant, qu'elle avait pris de ses nouvelles et lui avait proposé d'aller boire un verre. L'intimée avait également prodigué à ce dernier un massage thérapeutique, contre rémunération, ce qui sortait du cadre professionnel. L'intimée avait, en outre, été présentée au gérant par l'intermédiaire de sa belle-fille, qui avait des liens d'amitiés avec lui.

Le fait que l'intimée et le gérant de l'appelante ont entretenu une relation empreinte d'une certaine amitié ne change toutefois rien au fait qu'ils étaient unis par un lien hiérarchique. L'intimée a été engagée par l'appelante pour effectuer des heures de ménage notamment au domicile de son gérant. De ce fait, l'intimée s'est trouvée dans une position d'infériorité que ce dernier a exploitée pour faire pression sur elle afin d'obtenir des faveurs à caractère sexuel. Le malaise engendré par cette situation, l'intimée ayant systématiquement requis du gérant de

l'appelante de changer de comportement, était de nature à rendre le climat de travail difficile pour elle, comme en atteste son incapacité de travail. Le ressenti que cette dernière a éprouvé, et éprouve encore, correspond à celui d'une personne raisonnable du même sexe en proie à une telle situation.

Le gérant de l'appelante a suspendu l'activité professionnelle de l'intimée à son domicile, suite au refus de celle-ci de lui prodiguer un massage à caractère sexuel.

L'appelante, par l'intermédiaire de D_____, a également menacé l'intimée de la dénoncer si elle parlait de ce qui s'était passé, au motif qu'elle était tenue par le secret professionnel et l'obligation de discrétion du travailleur.

Dans ces circonstances, le harcèlement sexuel subi par l'intimée s'est produit dans le cadre des rapports de travail et non pas d'amitié. L'auteur de ces actes étant le gérant de l'appelante, celle-ci ne dispose pas de la preuve libératoire instituée par l'art. 5 al. 3 LEg, de sorte que le versement d'une indemnité au sens de cet article est fondé.

5.2.2 L'appelante considère que l'indemnité octroyée par le Tribunal, qui correspond à six mois du salaire médian suisse, serait disproportionnée. Elle soutient que l'intimée n'était pas dans une relation de dépendance vis-à-vis de son gérant, dès lors qu'elle avait déjà quitté son domicile et qu'elle exerçait une autre activité lucrative en parallèle.

L'appelante ne saurait être suivie. En effet, le gérant de celle-ci a été condamné pénalement pour avoir profité de la détresse et/ou de la dépendance dans laquelle se trouvait l'intimée au sens de l'art. 193 al. 1 CP. Il ressort d'ailleurs de l'ordonnance pénale que le gérant de l'appelante se comportait déjà de manière inappropriée en janvier 2018, soit lorsque l'intimée vivait encore à son domicile. L'intimée a expliqué avoir déménagé courant février 2018, dès lors qu'elle avait trouvé une solution de logement temporaire. Actuellement, une association lui met à disposition un appartement.

L'autre activité lucrative exercée par l'intimée en 2018 ne représentait qu'une dizaine d'heures de travail par mois, alors que celle exercée pour l'appelante s'élevait à un maximum de quarante-six heures par mois. Celle-ci constituait donc sa principale source de revenus.

Le Tribunal était donc fondé à retenir que l'intimée se trouvait dans une situation sociale difficile et de dépendance vis-à-vis du gérant de l'appelante, qui a abusé de sa position pour faire pression sur l'intimée, afin d'obtenir des faveurs d'ordre sexuel.

A cela s'ajoute que lesdites pressions ont eu des conséquences sur la santé physique et psychique de l'intimée, ce qui ressort des attestations du Dr E_____

et de son psychothérapeute. L'intimée a d'ailleurs indiqué être encore affectée par les événements. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'incapacité de travail de l'intimée à hauteur de 25% ne permet pas de "*relativiser quelque peu*" les conséquences sur sa santé. En effet, comme indiqué *supra*, la situation de celle-ci était précaire, de sorte qu'elle n'avait pas le choix d'interrompre son activité parallèle, afin de conserver un revenu.

Compte tenu du caractère punitif de l'indemnité, il est important de rappeler que l'appelante a menacé l'intimée, par message du 3 mai 2018, de la dénoncer si elle parlait de ce qui s'était passé, car elle était prétendument soumise au secret professionnel et à une obligation de discrétion du travailleur.

Le fait que le gérant de l'appelante n'a pas comparu aux audiences de première instance, ni présenté des excuses à l'intimée, sont des éléments qui peuvent être pris en compte dans la fixation du montant de l'indemnité, contrairement à ce que soutient l'appelante. En effet, toutes les circonstances du cas sont utiles à ce titre. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne vient accréditer le fait qu'à l'audience du 16 octobre 2019 le gérant de l'appelante était encore incapable de comparaître. Le seul certificat produit à cet égard attestant d'une incapacité jusqu'à fin septembre 2019.

Au regard de l'ensemble des circonstances, le Tribunal n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en condamnant l'appelante à verser à l'intimée une indemnité pour harcèlement sexuel correspondant à six mois du salaire médian suisse.

Partant, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera entièrement confirmé.

6. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let.c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 12 février 2020 par A_____ SARL contre le jugement JTPH/8/2020 rendu le 9 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20736/2018.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée: Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.