



E _____
Dom. élu : Me Lucien FENIELLO
Rue Sénébier 20
Case postale 166
1211 Genève 12

Madame T _____
Route _____
12 _____

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 25 février 2008

M. Christian MURBACH, président

MM. Pierre-Jean BOSSON et Tito VILA, juges employeurs

Mme Andrée HOPPE et M. Ivo VAN DOORNIK, juges salariés

M. Pierre-Alain STÄHLI, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 23 avril 2007, E_____ appelle du jugement rendu le 19 mars 2007 par le Tribunal des prud'hommes, notifié le 21 du même mois, la condamnant à payer à T_____ la somme de fr. 33'000.- net, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 mars 2006, à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité.

L'appelante conclut, préalablement, à la réouverture des enquêtes, et principalement, à l'annulation du jugement entrepris et au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions. Dans le corps des ses écritures, l'appelante indique que si, par impossible, la Cour de céans devait considérer que l'intimée a réellement été victime d'actes de harcèlement sexuel, il conviendrait alors de constater que le Tribunal des prud'hommes a outrepassé son pouvoir d'appréciation en allouant le montant maximum prévu par la loi à cet égard.

b) L'intimée n'a pas répondu à l'appel, mais, lors de l'audience du 2 octobre 2007, a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

B. Il résulte de la procédure les éléments pertinents suivants :

a) E_____, société dont le but est l'exploitation de boutiques de mode, a engagé, le 16 septembre 2004, T_____, en qualité de vendeuse dans sa boutique "A", sis à la rue _____, à Genève, pour un salaire mensuel brut de fr. 3'500.- .

Le 1^{er} octobre 2004, T_____ a été nommée chef du rayon "femmes" de ladite boutique et son salaire a été porté à fr. 4'000.- brut par mois.

Au mois de janvier 2005, T_____ a été transférée dans la boutique "A" de la rue _____.

b) Par courrier recommandé du 18 mars 2005, envoyé le 21 du même mois, E_____ a licencié T_____, avec effet au 30 avril 2005, en raison d'une restructuration de la société, précisant qu'elle ne mettait pas en doute les capacités professionnelles de l'intéressée.

T_____ n'a pas retiré cette lettre à la poste.

T_____ a été en incapacité totale de travailler du 27 mars 2005 au 18 avril 2005, et en incapacité à 50 % du 11 au 24 avril 2005, pour cause de maladie.

Le 29 avril 2005, E_____ a essayé de remettre en mains propres à T_____ une lettre précisant que l'intéressée n'ayant pas retiré à la poste sa lettre de licenciement du 18 mars 2005 et ayant remis entre-temps un certificat médical, son licenciement était reporté au 31 mai 2005.

T_____ ayant refusé de signer ladite lettre, E_____ lui a alors adressé, le même jour, un autre courrier recommandé confirmant son licenciement pour le 31 mai 2005.

Le même jour également, T_____ s'est rendue à la polyclinique de gynécologie des HUG pour un contrôle médical.

Elle a été en incapacité totale de travailler du 2 mai 2005 au 31 mars 2006.

c) Par lettre du 17 mai 2005 adressée à E_____, T_____, par l'intermédiaire du syndicat UNIA, s'est plainte d'avoir été, dès le début de son engagement, l'objet de harcèlement moral et sexuel et de remarques xénophobes de la part d'un des employés de la société, B_____, précisant que plusieurs vendeuses avaient été contraintes de quitter leur emploi à cause des agissements de l'intéressé. T_____ indiquait aussi qu'en dépit de multiples plaintes de collègues et clientes de la boutique, E_____ avait toujours protégé B_____; le 29 avril 2005, elle avait été licenciée sans motifs, de sorte qu'elle en demandait les raisons ainsi que le retrait de son congé et que la société prenne les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de ses employées.

d) Le 26 mai 2005, le Dr C_____ a établi un certificat médical attestant que T_____ était "actuellement en traitement en raison d'un état dépressivo-anxieux survenu dans un contexte de conflit de travail alors qu'elle était en bonne santé".

e) Par lettre du 2 juin 2005, E_____ a répondu à T_____ que son licenciement était valable et restait en vigueur, les motifs de son congé étant "nombreux", sans autre précision.

f) Au mois de septembre 2005, T_____ a été victime d'une grave agression et d'un accident de la route. Elle a été prise en charge psychologiquement par D_____, psychologue et psychothérapeute spécialisée dans l'aide aux victimes d'infractions. Cette psychologue a attesté, dans un document daté du 15 mars 2006, que ces événements avaient engendré chez sa patiente une très sombre période post-traumatique. T_____ lui avait, par ailleurs, rapporté, avoir été victime auparavant, sur son lieu de travail, de harcèlements moral et sexuel, qui avaient entraîné un grave état dépressif et un licenciement qu'elle avait jugé abusif.

g) Par demande reçue par la Juridiction des prud'hommes le 17 mars 2006, T_____ a assigné E_____ en paiement d'un montant de fr. 24'0000.-, avec intérêts, à titre de tort moral, harcèlement sexuel et licenciement abusif. Elle a exposé que son chef de rayon, B_____, faisait régulièrement des remarques xénophobes aux ressortissants serbes et exerçait un harcèlement sexuel permanent sur ses collègues féminines. Il avait commencé par lui caresser les bras et les fesses. Elle avait résisté à ses avances et lui avait dit de cesser son comportement. L'intéressé, qui bénéficiait d'une situation hiérarchique supérieure à la sienne, avait reçu un avertissement à cause de son comportement, mais n'avait pas changé d'attitude. A plusieurs reprises, elle avait demandé au directeur de la société, F_____, de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel qu'elle subissait quand il n'était pas là, mais celui-ci n'avait rien fait pour protéger

sa personnalité. Le 27 mars 2005, elle était tombée malade à cause de la situation qu'elle vivait sur son lieu de travail. Le 26 mai 2005, son médecin traitant avait attesté que son état de santé s'était dégradé en raison d'un conflit au travail. L'entreprise l'avait licenciée pour le 31 mai 2005, sans motif valable, parce qu'en réalité elle soutenait l'employé qui exerçait le harcèlement sexuel à son encontre.

T_____ a été en incapacité totale de travailler du 5 mai au 1^{er} juin 2006.

Dans son mémoire de réponse du 12 juin 2006, E_____ a exposé que B_____, employé en qualité de vendeur dans la boutique de la rue _____, avait acquis l'entière confiance de la société et avait notamment la responsabilité de gérer la boutique lors des absences du directeur, F_____. T_____ avait été engagée sur recommandation de B_____ en septembre 2004, mais, dès le début du mois de décembre 2004, des problèmes étaient apparus entre ces deux personnes. B_____ n'était toutefois pas le supérieur hiérarchique de T_____, parce que, comme elle, il avait le statut de vendeur. B_____ s'était plaint à plusieurs reprises du comportement de T_____ auprès de F_____, en ce sens que l'intéressée fumait dans le magasin et bavardait avec d'autres vendeuses au lieu de s'occuper des clients. E_____ a formellement contesté que T_____ avait fait l'objet de harcèlement sexuel alors qu'elle travaillait dans la boutique de la rue _____ - ce dont elle ne s'était jamais plainte - ni de xénophobie. Cependant, en raison des tensions existant entre les deux employés, E_____ avait dû prendre la décision de les séparer au mois de janvier 2005, de sorte qu'elle avait transféré T_____ dans la boutique de la rue _____. Ce transfert n'avait pas le caractère d'une sanction, mais, au contraire, impliquait l'intégration d'un poste avec davantage de responsabilités, donnant l'occasion à l'intéressée de travailler avec l'une de ses proche amie et de développer la branche féminine de la boutique. Malheureusement les affaires n'avaient pas marché comme la société l'avait souhaité et une restructuration s'était imposée, raison pour laquelle T_____ avait été licenciée au mois de mars 2005.

A l'audience du 14 août 2006, T_____ a conclu au payement d'une indemnité de fr. 33'000.-, correspondant à six mois de salaire moyen suisse, à titre de licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, tort moral et harcèlement sexuel. Elle a également réclamé un certificat de travail. Par ailleurs, elle a fourni les explications suivantes : dès le début de son engagement, elle avait subi des remarques xénophobes en raison de sa nationalité et des commentaires sur ses tenues de la part de B_____ du type "tu es très sexy" ou " tu as de jolies fesses". L'intéressé avait "des regards sur sa poitrine" et "les mains baladeuses". Elle lui avait dit qu'elle était là pour travailler, pas pour qu'on la touche. Comme elle ne se laissait pas faire, le harcèlement sexuel s'était transformé en harcèlement moral. B_____ lui parlait très mal et lui donnait des ordres dès que F_____ s'absentait. Dès la mi-octobre 2004, elle s'était plainte à plusieurs reprises auprès de F_____ du harcèlements moral et sexuel qu'elle subissait de la part de son collègue. Après sa première plainte, F_____ lui avait dit qu'elle devait rester calme et que la situation allait s'arranger, mais n'avait pris aucune mesure particulière. Comme rien n'avait changé, elle était retournée se plaindre auprès de lui et, à cette occasion, il lui avait répondu qu'il fallait faire un réunion avec l'ensemble du personnel de la boutique de la rue _____. Toutes les vendeuses de la boutique avaient des problèmes avec

B_____ et aucune d'elles ne s'entendait avec lui. Lors de cette réunion, qui avait été organisée à fin octobre 2004, et à laquelle avaient participé F_____, B_____, G_____, H_____ et elle-même, il avait été discuté des tensions qui régnaient au sein de la boutique, mais elle n'avait pas soulevé le problème du harcèlement sexuel qu'elle subissait. Elle en avait reparlé ensuite à F_____, mais celui-ci ne l'avait pas protégée, tout en lui disant que B_____ avait reçu un avertissement à cause d'attouchements qu'il avait faits sur les clientes du rayon "femmes". A plusieurs reprises, F_____ avait demandé oralement à B_____ de ne plus intervenir dans le rayon "femmes". L'intéressé avait dit qu'il allait faire des efforts mais n'avait toutefois pas changé de comportement. L'attitude de son collègue et son licenciement l'avait affectée à un tel point qu'elle était tombée en dépression en mai 2005. Elle était restée en incapacité de travailler de mai 2005 à juin 2006 sans interruption.

Lors de cette même audience, E_____ a contesté intégralement les affirmations de son ancienne employée. Par le biais de F_____, directeur de la société, elle a affirmé n'avoir jamais eu connaissance du harcèlement sexuel que T_____ avait dit avoir subi de la part de B_____ et que l'intéressée n'était jamais venue se plaindre à ce sujet. Le salaire de T_____ avait été augmenté et il lui avait été proposé de reprendre éventuellement la direction d'une autre boutique, parce que ses services donnaient satisfaction, malgré les tensions existant avec B_____.

F_____ a notamment confirmé que B_____ était le responsable hiérarchique de T_____ dans la boutique de la rue _____ lorsqu'il était absent en raison des pauses déjeuner ou des vacances. T_____ lui avait dit que B_____ lui parlait "comme si les femmes étaient des chameaux" et "sur un ton un peu trop élevé", mais ne s'était jamais plainte de xénophobie. T_____ était venue se plaindre à plusieurs reprises auprès de lui, environ une fois par semaine dès son augmentation de salaire, des propos de B_____ à son égard et de ce qu'il lui parlait mal. Les disputes avaient commencé dès le changement de statut de T_____, qui avait alors accédé au même rang que B_____. Dès ce moment-là, elle avait dit à son collègue qu'il ne pouvait plus lui parler de la sorte. Des avertissements oraux avaient été adressés aux deux employés, sans pour autant les menacer de licenciement. En dépit des conflits, T_____ était une personne très dynamique et souriante. B_____ avait effectivement reçu un avertissement oral qui concernait sa manière de parler - trop autoritaire et strict lorsqu'il donnait les ordres pour la bonne marche de l'entreprise, du genre "il ne faut pas rester là-derrrière" - et son ton élevé avec ses collègues. Il lui avait même été offert de suivre des cours de gestion de personnel.

F_____ a encore déclaré, que, pour lui, B_____ n'avait jamais reçu d'avertissement à propos d'attouchements qu'il aurait eus envers la clientèle et qu'il n'en avait jamais entendu parler.

Entendue en qualité de témoin, G_____, qui a travaillé au "A_____" d'octobre 2002 à fin juillet 2005 en qualité de vendeuse, et a été la collègue de B_____ d'octobre 2002 à septembre 2004, a déclaré que ce dernier l'avait "draguée" au tout début, de sorte qu'elle avait dû "mettre de la distance". Il l'avait harcelée aussi moralement. L'intéressé était "méchant gratuitement", parlait aux autres employées "comme à des animaux", les in-

sultait, n'ayant aucun respect pour les femmes. Il faisait également des avances aux clientes et l'une d'elle était venue un jour à la boutique accompagnée de son mari pour "mettre les choses au clair". Il lui arrivait parfois de regarder les clientes qui se changeaient dans les cabines d'essayage, sans motifs professionnels. Plusieurs personnes avaient fait part de ce comportement à F_____, mais il n'y avait pas eu de changement, l'une de ses collègues, avait essayé de régler ce problème, mais sans succès, F_____ n'ayant rien fait pour que cela cesse. Le plus souvent, c'est lorsque F_____ était absent que B_____ parlait mal à ses collègues féminines.

G_____ a également déclaré qu'elle avait travaillé très peu de temps avec T_____ à la rue _____, soit une semaine ou deux au début du mois de septembre 2004, puis à nouveau à la rue _____, quand elle était arrivée dans cette boutique-là. T_____ était très professionnelle, ne semblait pas déprimée et ne se plaignait pas.

Pour sa part, I_____, employée à la boutique de la rue _____ durant un mois et demi en août 2004, a déclaré avoir quitté la société car B_____ lui avait fait des avances, ce qui l'avait mise mal à l'aise, lui disant, par exemple, "que son pantalon serré lui faisait tourner la tête". Un jour, il l'avait prise à part pour lui dire que, si une fois il se passait quelque chose entre eux, il fallait que cela reste secret. Sa mère était intervenue auprès de B_____ pour lui demander des explications et celui-ci l'avait suppliée de n'en parler à personne. Elle ne pensait pas que F_____, à qui elle n'avait rien dit, ait été au courant du comportement de B_____. Elle avait quitté la boutique parce que B_____ et F_____ lui avaient dit, lorsqu'elle avait demandé une avance sur son salaire, qu'il "faudra bientôt aller faire la prostituée", ce qui lui avait fait quitter les lieux et ne jamais revenir. Elle avait travaillé avec T_____ durant quelques jours, mais n'avait pas eu le temps de discuter avec elle. Elle avait bien vu que B_____ lui "jetait des regards bizarres", tout comme à elle-même.

J_____, employé de E_____ en qualité de vendeur à la boutique de la rue _____, a déclaré avoir travaillé avec T_____ durant les mois d'avril et mai 2005 et constaté que celle-ci était plutôt gaie, mais avait parfois des changements de comportement. L'intéressée travaillait bien, mais arrivait souvent en retard. Elle s'était absentée souvent pendant cette période parce qu'elle avait été malade, mais n'avait pas apporté de certificats médicaux, ses absences ne durant pas plus d'un jour. Il en avait parlé à F_____, mais la situation ne s'était pas vraiment arrangée. Le témoin a également déclaré que T_____ ne s'était pas plainte auprès de lui lorsqu'ils avaient travaillé ensemble et qu'il connaissait un peu B_____, à propos de qui on ne lui avait jamais fait part d'un comportement critiquable.

Pour sa part, B_____, employé de E_____ depuis 2000 en qualité de vendeur, a déclaré avoir travaillé avec T_____ de septembre à fin décembre 2004. Il lui était arrivé de faire des remarques à l'intéressée, car celle-ci n'était pas sérieuse, était toujours malade, absente et arrivait en retard. Elle ne s'occupait pas correctement des clientes. Il en avait parlé à F_____ pour lui dire qu'il ne voulait pas continuer comme ça et, qu'au besoin, il irait travailler dans un autre magasin.

B_____ a également affirmé être toujours très calme, ne pas être raciste et n'avoir jamais fait d'attouchements. F_____ ne lui avait jamais fait de remarque sur sa façon de parler à T_____ et il n'avait pas reçu d'avertissements ni oral ni écrit de la part de son employeur. Il avait également eu des problèmes avec d'autres employés en raison d'arrivées tardives et d'absences pour maladie sans prévenir. Il travaillait au rayon "hommes", mais lui arrivait d'aller au rayon "femmes pour contrôler", les "filles" parlant souvent au téléphone et ne prenant aucune responsabilité, "s'en foutant complètement". La seule vendeuse "valable" était J_____, avec qui il s'entendait bien et n'avait jamais eu de problèmes.

h) Lors de l'audience du 2 octobre 2007 devant la Cour de céans, H_____, vendeuse au service de l'appelante depuis trois ans et demi environ, a déclaré être une collègue de B_____ depuis le même laps de temps et n'avoir personnellement jamais rencontré de problèmes avec lui, qui était gentil avec elle. Elle avait travaillé avec T_____ durant quelques mois, "peut-être six mois". Elle ne se souvenait pas d'une réunion qui aurait eu lieu au mois d'octobre 2004 et à laquelle elle aurait participé avec l'intimée. Cette dernière ne s'était jamais plainte auprès d'elle du comportement de B_____. Le témoin a également indiqué que ses rapports avec T_____ n'étaient pas très bons parce que celle-ci voulait lui donner des ordres. Elle n'avait pas connaissance de plaintes de clientes en relation de l'attitude de B_____ et n'avait jamais assisté à un comportement ambigu de la part de ce dernier à l'égard de l'intimée.

Lors de cette même audience, T_____ a transmis à la Cour de céans une lettre manuscrite de G_____, datée du même jour, dans laquelle celle-ci déclarait que, peu après avoir reçu la première convocation pour comparaître devant le Tribunal des prud'hommes, elle avait eu une conversation téléphonique avec H_____, concernant la convocation de cette dernière en tant que témoin "de la partie défenderesse". L'intéressée lui avait raconté que B_____ lui avait proposé des jours de congé non déclarés en échange d'un faux témoignage, si elle disait que ses rapports avec lui et les autres employés étaient bons et ce afin "de remettre en question la requête déposée par la partie intimée, Madame T_____, contre la partie défenderesse, E_____".

Interrogée sur le siège au sujet de la teneur du courrier susmentionné, H_____ a indiqué que G_____ lui avait téléphoné avant sa première convocation au Tribunal - convocation à laquelle elle n'avait pas donné suite, se trouvant à l'étranger -, pour lui demander pourquoi elle avait été citée comme témoin en faveur de B_____ et allait mentir à ce sujet, ce qui pouvait lui valoir la prison. Elle avait alors demandé à son interlocutrice pourquoi elle mentirait. G_____ s'était alors fâchée et, depuis lors, elle n'avait plus eu de contact avec elle.

Entendue lors de l'audience du 29 novembre 2007 par la Cour de céans, G_____ a confirmé la teneur de son courrier manuscrit du 2 octobre 2007 précité, expliquant à cet égard que lorsque T_____ lui avait appris que H_____ avait été citée comme témoin par l'appelante devant les prud'hommes, elle en avait déduit qu'elle allait témoigner en faveur de son employeur et contre T_____. C'est pour cette raison qu'elle avait pris l'initiative de téléphoner à H_____ afin de l'interroger au sujet de ses intentions à ce

sujet et c'est à ce moment-là que celle-ci lui avait déclaré que B_____ lui avait proposé des jours de congé supplémentaires si elle disait avoir eu avec lui ainsi qu'elle-même, de bons rapports de travail. Elle avait alors dit à H_____ qu'on ne pouvait pas faire ainsi un faux témoignage.

G_____ a également déclaré n'avoir rien dit à propos de cette conversation téléphonique lorsqu'elle avait été entendue par le Tribunal, au mois d'août 2006, parce que H_____ n'était pas présente à cette audience.

S'agissant de la rédaction proprement dite de ce courrier du 2 octobre 2007, G_____ a indiqué l'avoir écrit personnellement et que personne ne le lui avait dicté, expliquant qu'avant l'audience du 2 octobre 2007, T_____ l'avait contacté le jour-même par téléphone pour lui dire que H_____ allait être entendue le soir devant les prud'hommes. C'est alors qu'elle l'avait informée de la teneur de la conversation téléphonique qu'elle avait eue auparavant avec l'intéressée. T_____ lui avait alors demandé de rapporter quelle avait été la teneur de cette conversation, ce qu'elle avait fait. C'est T_____ qui lui avait indiqué la qualification des parties ("partie intimée" et "partie défenderesse") et elle avait reproduit ces indications dans son courrier du 2 octobre 2007.

G_____ a également déclaré que T_____ lui avait donné connaissance de la position de H_____ lors de l'audience du 2 octobre 2007 devant la Cour de céans à propos de la conversation téléphonique qu'elle avait eue avec celle-ci en août 2006.

G_____ a aussi indiqué que, lorsqu'elles avaient travaillé dans le même magasin, T_____ et H_____ n'avaient pas de très bons rapports, la dernière reprochant à la première de "tout vouloir changer". Par ailleurs, les rapports entre H_____ et E_____ étaient bons, notamment parce que le mari de H_____ s'occupait des affiches du magasin.

A la fin de l'audience du 29 novembre 2007, G_____ a encore indiqué que la lettre du 2 octobre 2007 avait été écrite par ses soins dans un café, en présence de T_____, dans l'après-midi du 2 octobre 2007.

Confrontées lors de cette même audience, G_____ et H_____ ont maintenu leurs déclarations respectives.

EN DROIT

1. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi (art. 59 LJP), l'appel est recevable.

2.

2.1. Pour fonder leur décision querellée, les premiers juges ont admis qu'il résultait clairement des enquêtes que B_____ avait eu un comportement constitutif de harcèlement sexuel envers ses collègues féminines, comme cela ressortait des témoignages de

G_____ et de I_____. L'instruction de la cause avait également révélé que l'appelante ne pouvait pas ne pas être au courant de l'attitude de B_____ tant envers ses collègues féminines en général qu'envers l'intimée en particulier. F_____ avait lui-même admis que T_____ était venue régulièrement se plaindre auprès de lui de l'attitude de B_____ à son égard. Dans ces conditions, il ne pouvait être que constaté qu'au lieu de protéger la personnalité de ses employés, F_____ avait au contraire conforté B_____ dans son attitude, en prenant part notamment à ses plaisanteries sexistes. Le Tribunal avait ainsi acquis la conviction que l'intimée avait subi elle aussi, à tout le moins, des remarques et des comportements constitutifs de harcèlement sexuel de la part de l'intéressé. L'appelante n'avait pas prouvé avoir pris les mesures appropriées pour y mettre fin. Au lieu d'intervenir auprès de B_____ pour qu'il modifie son comportement, elle avait, au contraire, décidé de transférer l'intimée dans une autre boutique, sans remettre en cause l'attitude de l'intéressé. Il devait, dès lors, être octroyé à T_____ une indemnité équivalente à six mois de salaire moyen suisse, ce qui correspondait à un montant net de fr. 33'288.- (6 x fr. 5'5548). Les prétentions de l'intéressée ne s'élevant toutefois qu'à fr. 33'000.- en tout, il ne pouvait lui être alloué davantage.

2.2. L'appelante soutient que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, l'intimée avait failli à son obligation de prouver avoir fait l'objet de harcèlement sexuel et que les premiers juges avaient erré en retenant que tel avait été le cas en se basant uniquement sur les déclarations de l'intéressée qui n'avaient été confirmées par aucun témoin. Tout d'abord, les déclarations de T_____ n'étaient pas crédibles : ainsi lorsqu'elle prétendait avoir fait, dès le début de son emploi, c'est-à-dire au mois de septembre 2004, l'objet de remarques désobligeantes de la part de B_____, l'intimée ne s'était adressée à son employeur par écrit que huit mois plus tard, soit le 17 mai 2005, alors que lui avait déjà été notifié son courrier de licenciement, en outre, dans sa demande initiale du 16 mars 2006, l'intimée avait indiqué que B_____ l'avait harcelée physiquement en commençant par "les bras et les fesses", puis lors de son audition du mois d'août 2006, avait indiqué avoir fait l'objet de remarques orales concernant son physique et non plus l'objet d'attouchement. En outre, B_____ avait clairement et formellement contesté les affirmations de l'intimée, lors de déclarations faites sous la foi du serment, affirmant n'avoir eu, envers l'intéressée, le moindre comportement constitutif de harcèlement sexuel. En revanche, il avait indiqué avoir repris T_____ parce qu'elle était malade, absente et arrivait souvent en retard, ce qui était là le vrai motif pour lequel l'intimée avait nourri une "rancœur personnelle et forte" contre B_____ et l'avait accusé, plus de deux ans après la prétendue survenance des faits, d'avoir eu un comportement contraire à la loi. Les déclarations du témoin I_____ ne pouvaient pas être retenues non plus à l'appui des affirmations de l'intimée, puisque ledit témoin avait admis n'avoir travaillé que quelques jours avec T_____ et n'avoir pas eu le temps de discuter avec elle. Quant au témoignage de G_____, il était très clair en ce sens que celle-ci avait déclaré ne pas savoir si B_____ avait commis des attouchements sur des collègues ou des clientes, de sorte que ce témoin n'avait ni vu ni entendu ni assisté de manière personnelle à un quelconque acte de harcèlement sexuel à l'encontre de l'intimée. En réalité, les premiers juges avaient retenu que l'intimée avait été victime de harcèlement sexuel au seul motif que tel aurait été le cas avec certaines autres de ses collègues, ce qui, a contrario, signifie qu'ils n'avaient pas constaté que T_____ avait subi elle-même de tels actes.

2.3.

2.3.1. Aux termes de l'article 328 al. 1^{er} CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Le harcèlement sexuel est un cas particulier d'atteinte à la personnalité au sens de l'article 328 CO. L'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) le définit comme tout 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'elles des faveurs de nature sexuelle.

Selon 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 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 (cf. BIGLER-EGGENBERGER, in *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*, 1997, n. 40 *ad* art. 5 LEg). Aux termes de l'article 5 al. 4 LEg, ladite indemnité n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. Dans la mesure où la LEg constitue une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations et où la réparation du même préjudice est prévue dans les deux lois, le travailleur n'aura droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (ATF 126 III 395; AUBERT, in *Code des obligations I*, Commentaire romand, 2003, § 8 *ad* art. 328 CO, p. 1729; COSSALI SAUVAIN, *La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes*, in *Journée 1995 de droit du travail et de la sécurité sociale*, p. 75; BIGLER-EGGENBERGER, *op. cit.*, n. 42 *ad* art. 5 LEg)

Les remarques sexistes ou les commentaires grossiers et embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. L'énumération de l'art. 4 LEg n'étant pas exhaustive, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395). Les comportements suivants sont ainsi qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine ou la jurisprudence : remarques concernant les défauts et les qualités physiques; propos obscènes et sexistes (plaisanteries, remarques, expressions, chansons obscènes); dévisager, siffler, regards qui déshabillent; avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, propositions d'actes sexuels); matériels pornographiques dans les locaux de travail; exhibition des parties sexuelles; contraintes sexuelles, menace et viol (WYLER, *Droit du travail*, 2002, p.250 et les références doctrinales citées).

La responsabilité de l'employeur est engagée si celui-ci, au vu des circonstances, n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui pour prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre fin (FF 1993 I 1219-1220).

La LEg ne traite que de la responsabilité de l'employeur et non celle de l'auteur de harcèlement sexuel, qui peut être tenu notamment de réparer le tort moral de la victime en vertu des art. 41 ss CO (ATF 126 III 395 c.7 b/bb).

La question du harcèlement sexuel est traitée de manière particulière s'agissant du fardeau de la preuve (art. 6 LEg), ledit harcèlement n'étant pas compris dans les situations qui bénéficient de l'allègement du fardeau de la preuve, de sorte que le travailleur doit prouver cette atteinte, conformément à l'art. 8 CC.

A moins que la loi ne prescrive le contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO; art. 196 LPC applicable à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP). La libre appréciation des preuves permet au juge de tenir compte non seulement des preuves matérielles proprement dites mais également de celles, plus subjectives ou psychologiques, telles que l'attitude des parties et des témoins, le degré de crédibilité de leurs déclarations, les difficultés rencontrées par les parties dans l'administration des preuves, etc. (SJ 1984, p. 29).

2.3.2. En l'occurrence, comme les premiers juges l'ont justement relevé, il résulte clairement des témoignages de G_____ et de I_____ que B_____ a eu à l'égard de certaines de ses collègues féminines un comportement constitutif de harcèlement sexuel. Ainsi, G_____ a précisé qu'après l'avoir "draguée" et qu'elle eût mis de la distance entre eux, l'intéressé avait été "méchant gratuitement" et l'avait harcelée moralement. Par ailleurs, l'intéressé regardait les clientes se changer dans les cabines, sans motif professionnel et leur faisait des avances. Quant à I_____, elle a déclaré avoir quitté la société au bout d'un mois et demi parce que B_____ lui faisait des avances et des commentaires sur son physique, ce qui l'avait mise mal à l'aise. Ce témoin a précisé que durant les quelques jours pendant lesquels elle avait travaillé avec T_____, elle avait bien vu que B_____ jetait à cette dernière tout comme à elle-même, des "regards bizarres".

Ces témoignages précis rendent hautement crédibles les déclarations de l'intimée quant au même comportement de harcèlement sexuel adopté par B_____ à son encontre et permettent d'écarter les dénégations de l'intéressé à cet égard. Ces dénégations sont d'autant moins crédibles que c'est en contradiction avec les propres déclarations du directeur de l'appelante, F_____, que B_____ a affirmé n'avoir fait l'objet d'aucun avertissement oral de la part de son employeur au sujet de sa façon de parler et traiter ses collègues féminines, dont T_____, de sorte que l'ensemble des déclarations faites par l'intéressé dans le cadre de la présente procédure n'a qu'une véracité extrêmement faible, pour ne pas dire nulle.

En outre, il résulte du certificat établi le 26 mai 2005 par le Dr C_____ que T_____ a été en traitement en raison d'un état "dépressivo-anxieux" survenu dans un contexte de conflit de travail, l'attestation de la psychologue-psychothérapeute D_____

du 15 mars 2006, confirmant qu'avant les graves évènements dont l'intimée avait été victime au mois de septembre 2005, T_____ lui avait rapporté avoir subi auparavant, sur son lieu de travail, un harcèlement moral et sexuel, ce qui avait entraîné chez sa patiente, notamment, un état dépressif.

Le fait que l'intimée ne se soit pas plainte du harcèlement sexuel dont elle faisait l'objet de la part de B_____ dans le courrier qu'elle a adressé, par intermédiaire du syndicat UNIA, à son employeur, le 17 mai 2005, n'est pas de nature à amoindrir la portée des autres éléments retenus plus haut établissant la réalité d'un tel comportement de son collègue à son égard. Au demeurant, T_____ a affirmé, lors de l'audience du 14 août 2006 devant le Tribunal, s'être plainte à maintes reprises à F_____, sans témoin, du harcèlement moral et sexuel qu'elle subissait de la part de B_____, plaintes dont F_____ a reconnu qu'elles lui avaient été adressées, mais sans admettre qu'elles concernaient également un harcèlement sexuel. Sur ce point, il n'y a toutefois aucune raison d'accorder plus de crédit aux déclarations de F_____ qu'à celles de l'intimée.

Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelante dans son mémoire d'appel, l'intimée n'a pas déclaré, lors de son audition du 14 août 2006 devant le Tribunal, avoir fait l'objet de la part de B_____ uniquement de remarques orales concernant son physique, et n'avoir plus fait mention, comme lors de sa précédente audition, d'attouchements, puisqu'elle a indiqué à cette occasion que l'intéressé "avait la main baladeuse" à son endroit.

Dans ces conditions, on peut admettre l'existence d'un faisceau d'indices convergeant, assimilable à une preuve, montrant que l'intimée a été victime, à l'instar de certaines ses collègues féminines, de comportements constitutifs de harcèlement sexuel de la part de B_____, qui, il convient de le relever, bénéficiait, en l'absence de F_____, d'une position hiérarchique supérieure à celle de l'intimée, ce qui lui permettait de se trouver en situation de pouvoir par rapport à sa victime.

Le jugement entrepris sera, dès lors, confirmé sur ce point.

2.4. Il a été vu plus haut que l'employeur dont l'employé a été victime d'un harcèlement sexuel devra s'acquitter de l'indemnité prévue par la LEg, qu'il ait ou non personnellement commis l'atteinte, s'il ne prouve pas 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 (ATF 126 III 395). En outre, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, il faut qu'il ait connu ou dû connaître l'atteinte dont a été victime son employé. Cela signifie que le travailleur doit informer son employeur de l'atteinte subie lorsqu'elle est ignorée par ce dernier, afin de lui donner la possibilité de prendre les mesures appropriées et de s'exonérer de sa responsabilité. Le fardeau de la preuve relatif à la connaissance par l'employeur de l'atteinte à la personnalité du travailleur est à la charge de ce dernier (WYLER, op. cit p. 540-541).

En l'occurrence, on ne peut que faire sienne à ce propos l'argumentation des premiers juges, qui, au demeurant, n'a pas véritablement été contestée par l'appelante.

En effet, il résulte du dossier que E_____ ne pouvait ignorer l'attitude de harcèlement sexuel de B_____ envers ses collègues de sexe féminin, en particulier l'intimée.

Il résulte, en effet, du témoignage de G_____, que le comportement de B_____ - consistant notamment en des avances de nature sexuelle tant à son égard qu'envers certaines des clientes de la boutique, qu'il regardait par ailleurs parfois se changer dans les cabines d'essayage, sans motifs professionnels - avait été rapporté par plusieurs personnes à F_____, mais sans que cela ait été suivi d'effets. Selon ce même témoin, J_____, l'une de ses collègues, avait même essayé de régler ce problème, mais sans succès, F_____ n'ayant rien fait pour que cela cesse.

Le témoin I_____ a, pour sa part, déclaré qu'elle avait décidé de quitter son emploi sur-le-champ parce qu'un jour, alors qu'elle avait demandé une avance de salaire à F_____, en présence de B_____, tout deux lui avaient déclaré qu'elle pourrait aller faire "la prostituée".

Enfin, l'intimée elle-même a indiqué s'être plainte à maintes reprises à F_____, sans témoin, du harcèlement moral et sexuel qu'elle subissait de la part de B_____, plaintes dont F_____ a reconnu qu'elles lui avaient été adressées, mais sans admettre qu'elles concernaient également un harcèlement sexuel. Or à cet égard, comme retenu plus haut, il n'y a aucune raison d'accorder sur ce point plus de crédit aux déclarations de F_____ qu'à celles de l'intimée.

Dès lors, c'est également à bon droit que le Tribunal a constaté qu'au lieu de protéger la personnalité de ses employées, en particulier celle de l'intimée, l'appelante par le biais de F_____, a, au contraire, conforté B_____ dans son attitude, en prenant notamment part à ses plaisanteries sexistes. L'appelante n'a ainsi pas pris des mesures appropriées pour mettre fin à l'attitude de harcèlement sexuel de B_____ à l'égard de ses employées, notamment envers l'intimée.

2.5.

2.5.1. A teneur de l'art. 5 alinéa 3 et 4 LEg, l'indemnité que doit verser l'employeur en cas de harcèlement sexuel d'un employé doit être fixée, compte tenu de toutes les circonstances, et est calculé sur la base du salaire moyen suisse, ladite indemnité ne pouvant excéder le montant correspondant à six mois de salaire. Pour calculer cette indemnité sur la base du salaire moyen suisse, indépendamment du salaire réellement touché par la victime de l'atteinte, le Tribunal fédéral se fonde sur le salaire mensuel brut suisse, valeur centrale, tel qu'il ressort des données publiées par l'Office fédéral de la statistique (ATF 126 III 395).

En l'occurrence, les premiers juges n'ont pas motivé leur décision d'octroyer à l'intimée le montant maximum de l'indemnité prévue par la loi.

A cet égard, l'appelante soutient le montant qui a été alloué à son ex-employée, correspondant à six mois de salaire, est manifestement abusif, compte tenu de la relative

gravité de l'atteinte et qu'il ne convient de ne lui octroyer à cet égard qu'un faible montant.

2.5.2. Le harcèlement sexuel auquel s'est livré B_____ à l'égard de l'intimée a consisté en des avances à caractère sexuel ainsi que des commentaires de même ordre sur son physique ainsi qu'en des attouchements. Ce comportement s'est déroulé les quelque trois mois durant lesquels l'intimée a été la collègue de travail de B_____. Les désagréments subis par l'intimée apparaissent avoir provoqué chez elle un état dépressif, qui s'est toutefois considérablement aggravé après l'agression et l'accident dont elle a été victime postérieurement. Plutôt que de prendre les mesures qui s'imposaient à l'égard de son employé harceleur, l'appelante a préféré fermer les yeux et, quoi qu'en dise son directeur, manifestement déplacer l'intimée dans une autre de ses boutiques. La faute de l'appelante peut ainsi être qualifiée de moyennement lourde.

Dans ces conditions, il se justifie d'octroyer à l'intimée une indemnité équivalant à trois mois de salaire moyen suisse (soit fr. 5'548.- par mois, montant retenu par les premiers juges et non contesté), ce qui correspond à une somme totale de fr. 16'644.- net.

Le jugement querellé sera, dès lors, modifié sur ce point.

3. S'agissant d'une décision fondée sur la LEG, la procédure est gratuite (art. 12 al. 2 LEG et 343 CO)

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par E_____ contre le jugement rendu le 19 mars 2007, notifié le 21 du même mois, par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8030/2006 - 3.

Au fond :

Annule ledit jugement en tant qu'il a condamné E_____ à payer à T_____ la somme de fr. 33'000.- net, avec intérêt moratoire à 5 % l'an dès le 17 mars 2006.

Et statuant à nouveau sur ce point:

Condamne E_____ à payer à T_____ la somme de fr. 16'644.- net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 mars 2006.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

Le président