



**4A 283/2022**

**Arrêt du 15 mars 2023**

**Ire Cour de droit civil**

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Jametti, Présidente, Hohl et Kiss.  
Greffier : M. Douzals.

Participant(e)s à la procédure  
A. \_\_\_\_\_ SA,  
représentée par Me Emma Lombardini Ryan, avocate,  
recourante,

*contre*

B. \_\_\_\_\_,  
représentée par Me Pierluca Degni, avocat,  
intimée.

Objet  
contrat de travail; harcèlement sexuel et indemnité (art. 4 et art. 5 al. 3 LEg); licenciement abusif (art. 336 al. 1 let. d CO); paiement du solde de vacances (art. 329d al. 2 CO),

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 9 mai 2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/12416/2019-4; CAPH/73/2022).

**Faits :**

**A.**

**A.a.** Le 29 juillet 2010, B. \_\_\_\_\_ (ci-après: la travailleuse, la demanderesse ou l'intimée) a été engagée par A. \_\_\_\_\_ SA (ci-après: la banque, l'employeuse, la défenderesse ou la recourante) en qualité de " *Relationship Manager Assistant* " à compter du 1<sup>er</sup> août 2010. Son salaire annuel brut s'élevait à 91'008 fr.  
Dès le 1<sup>er</sup> juin 2017, la travailleuse a occupé le poste de " *Investment Counsellor Analyst* ". En 2018, son salaire annuel brut était de 127'044 fr.

**A.b.** Le 18 juillet 2018, la travailleuse et son responsable hiérarchique direct, C. \_\_\_\_\_ (ci-après: le responsable hiérarchique), ont eu un entretien au cours duquel celui-ci l'a informée qu'elle changerait d'équipe et qu'elle travaillerait notamment avec D. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employé). Ce jour-là, elle n'a pas évoqué de problèmes de harcèlement, mais a paru stressée, voire angoissée.

Le lendemain, le responsable hiérarchique a confirmé à la travailleuse sa décision de la changer d'équipe.

**A.c.** Du 19 juillet 2018 au 31 mars 2019, la travailleuse a été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie.

**A.d.** Le 25 juillet 2018, la travailleuse a, à sa demande, rencontré le responsable des ressources humaines, soit E. \_\_\_\_\_, et le responsable hiérarchique dans les locaux de la banque. Elle a alors été confrontée par surprise à l'employé en présence de trois hommes, alors qu'elle était en pleurs. Entre le 2 octobre et le 22 novembre 2018, la travailleuse et l'employeuse ont échangé plusieurs correspondances, dont il ressort, en substance, que la travailleuse expliquait subir du harcèlement sexuel de la part de l'employé, ce que l'employeuse a nié.

**A.e.** Par certificat médical du 5 novembre 2018, la Dresse F. \_\_\_\_\_, psychiatre et psychothérapeute, a notamment indiqué que la travailleuse, qu'elle suivait depuis le 18 septembre 2018, avait besoin d'un suivi psychothérapeutique hebdomadaire et d'un traitement médicamenteux au vu de son état psychique fragilisé et qu'elle était en incapacité totale de travailler en raison du comportement que lui faisait subir l'employé depuis une bonne année avant le mois de juillet 2018.

**A.f.** Le 15 janvier 2019, l'employeuse a résilié le contrat de travail la liant à la travailleuse avec effet au 31 mars 2019. Elle a précisé que la travailleuse était libérée de son obligation de travailler et que 10,5 jours de vacances seraient considérés comme pris durant le délai de congé, le solde de son droit aux vacances lui étant versé avec son dernier salaire.

Le 25 février 2019, la travailleuse s'est opposée à son licenciement, indiquant qu'il constituait un congé-représailles faisant suite à sa dénonciation du harcèlement sexuel qu'elle subissait, et à l'imputation de 10,5 jours de vacances, dans la mesure où elle était en incapacité de travail.

## **B.**

Après que la tentative de conciliation a échoué, la travailleuse a déposé sa demande auprès du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève le 21 octobre 2019, concluant à ce que l'employeuse fût condamnée à lui verser divers montants bruts totalisant 107'644 fr. 87, intérêts en sus, soit (1) une indemnité pour harcèlement sexuel en 39'012 fr., (2) une indemnité pour licenciement abusif en 63'522 fr. et (3) un montant de 5'110 fr. 87 à titre de paiement du solde de vacances non prises.

Par jugement du 12 mars 2021, le tribunal a condamné l'employeuse à verser à la travailleuse, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er avril 2019, la somme brute de 5'110 fr. 85 et la somme nette (rectification d'office selon l'art. 105 al. 2 LTF) de 38'263 fr. et a invité la partie qui en avait la charge d'opérer les déductions sociales et légales usuelles. Tandis que le premier montant correspond au paiement du solde de vacances non prises, le second comprend, d'une part, une indemnité à titre de harcèlement sexuel équivalant à un mois de salaire moyen suisse, soit 6'502 fr., et, d'autre part, une indemnité pour licenciement abusif correspondant à trois mois de salaire brut, soit 31'761 fr. En substance, le tribunal a notamment retenu que la travailleuse avait prouvé le harcèlement sexuel dont elle avait été victime et que divers témoignages avaient permis de corroborer ses dires.

Par arrêt du 9 mai 2022, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a rejeté l'appel formé par l'employeuse.

## **C.**

Contre cet arrêt, qui lui avait été notifié le 24 mai 2022, l'employeuse a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 21 juin 2022. Elle conclut, avec requête d'effet suspensif, à ce que l'arrêt entrepris soit annulé et réformé, en ce sens que la demande de la travailleuse soit rejetée et, subsidiairement, à ce que la cause soit renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'intimée conclut au rejet du recours.

Les parties ont chacune déposé des observations complémentaires.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Par ordonnance présidentielle du 22 septembre 2022, la requête d'effet suspensif a été rejetée.

## **Considérant en droit :**

### **1.**

**1.1.** Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 LTF) par l'employeuse, qui a succombé dans ses conclusions libératoires (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

**1.2.** Dans sa réplique, la recourante invoque de nouveaux faits et de nouveaux griefs. Une telle argumentation est tardive, dans la mesure où elle aurait déjà pu être présentée au stade du recours (ATF 135 I 19 consid. 2.2 et les arrêts cités) et où ladite réplique a été déposée après l'expiration du délai de recours (ATF 142 I 135 consid. 1.2.1). Partant, il ne peut en être tenu compte.

## **2.**

**2.1.** Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 133 II 249 consid. 1.4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3).

**2.2.** Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2, 86 consid. 2). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4).

**2.3.** La recourante a cru bon de rappeler les " faits retenus par la cour cantonale qui sont exacts ". En tant qu'elle n'y soutient ni n'y établit que l'état de fait constaté par la cour cantonale serait arbitraire, il ne sera pas tenu compte de cet exposé.

À répétées reprises, la recourante se réfère au dossier cantonal et à des faits qui n'ont pas été constatés par la cour cantonale. Pour autant que l'on puisse en déduire qu'elle requiert le complètement de l'état de fait, cette façon de procéder est irrecevable, dès lors que la recourante n'établit pas qu'elle aurait valablement allégué les faits omis devant les instances cantonales et qu'elle ne satisfait donc pas aux exigences applicables en matière de complètement de l'état de fait (cf. *supra* consid. 2.1). Il ne sera donc pas tenu compte de ces éléments.

## **3.**

Dans un premier grief, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu, en se basant sur la sensibilité de la travailleuse, que celle-ci avait été harcelée sexuellement. Elle invoque une violation de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.), de son droit d'être entendue (art. 29 al. 2 Cst.) et de l'art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1).

### 3.1.

**3.1.1.** L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il doit en particulier veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. L'art. 3 al. 1 LEg interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe. 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, atouchements, 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 ch. 31 ad art. 7). 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 4A\_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1 et les arrêts cités; 4A\_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1).

**3.1.2.** Le droit d'être entendu garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 53 CPC, qui ont à cet égard la même portée, comprend notamment l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse apprécier la portée de celle-ci et exercer son droit de recours à bon escient. Pour satisfaire à cette exigence, il lui suffit d'exposer, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement (ATF 142 II 154 consid. 4.2; 138 I 232 consid. 5.1 et les arrêts cités; 133 III 439 consid. 3.3 et les arrêts cités).

**3.2.** Aux consid. 2.2 et 2.3 de son arrêt, l'autorité précédente a notamment retenu que la travailleuse avait subi du harcèlement de la part de l'employé depuis l'automne 2017, qu'elle avait fait l'objet de questions et de propos déplacés de sa part, que, lors de la soirée de Noël 2017, l'employé avait touché les fesses de la travailleuse à deux reprises, et qu'il lui avait demandé la taille de son soutien-gorge à l'issue d'une conversation dans les locaux de l'employeuse.

La cour cantonale a jugé que les premiers juges avaient à bon droit " pris en considération la sensibilité subjective en se plaçant dans la position d'une personne raisonnable " et retenu le harcèlement sexuel en procédant à une analyse complète et circonstanciée des moyens de preuve soumis par les parties, notamment en ce qui concernait les différents témoignages concordants, les constatations médicales de la Dresse F. \_\_\_\_\_ et les preuves indirectes, telles que les confidences faites par la travailleuse à ses proches, qui avaient permis de corroborer les déclarations de celle-ci. Elle a indiqué avoir acquis l'intime conviction que la travailleuse avait subi un harcèlement sexuel de la part de l'employé sur son lieu de travail, respectivement dans le cadre de son activité professionnelle au sein de l'employeuse.

**3.3.** La recourante avance sept éléments qui, selon elle, démontreraient que la cour cantonale aurait, arbitrairement et en violation de son devoir de motivation, retenu que la travailleuse avait été harcelée sexuellement.

Premièrement, elle allègue que les performances de la travailleuse et ses rapports avec ses collègues n'auraient pas toujours donné satisfaction. La recourante se fonde sur des faits qui ne sont pas constatés dans l'arrêt cantonal et dont elle ne sollicite pas valablement le complètement, de sorte que son argument est irrecevable.

Deuxièmement, la recourante invoque que l'intimée se serait, dans un premier temps, plainte d'une autre collègue, soit G. \_\_\_\_\_, et qu'elle n'aurait pas immédiatement dénoncé l'employé, ce qui aurait dû être pris en compte par la cour cantonale dans l'appréciation de sa crédibilité. Comme l'a retenu sans arbitraire la cour cantonale, cet élément n'est pas propre à remettre en cause la crédibilité de la travailleuse car, au vu de la sensibilité du sujet, soit la dénonciation d'un cas de harcèlement sexuel, il n'y avait rien d'étonnant à ce que la travailleuse n'eût pas osé exposer, en premier lieu, le harcèlement qu'elle subissait de la part de l'employé.

Troisièmement, la recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir mentionné les actes de harcèlement qui ont été commis par l'employé. Or, il ressort du texte pourtant clair de l'arrêt entrepris que l'employé avait notamment, lors de la soirée de Noël 2017, touché les fesses de la travailleuse à

deux reprises et qu'il lui avait demandé la taille de son soutien-gorge à l'issue d'une conversation dans les locaux de l'employeuse. La cour cantonale n'a donc pas failli à son devoir de motivation et n'a pas violé le droit d'être entendue de la recourante.

Quatrièmement, la recourante invoque que les actes décrits par l'intimée seraient contredits par ses propres déclarations et par le témoignage d'une employée de la recourante. À nouveau, dans la mesure où elle se réfère à des faits qui n'ont pas été constatés par la cour cantonale et dont elle ne sollicite pas valablement le complètement, son argumentation est irrecevable. Pour le reste, la recourante ne fait qu'opposer, dans une démarche purement appellatoire et irrecevable, son appréciation de termes utilisés par l'intimée et du comportement de celle-ci.

Cinquièmement, la recourante considère qu'il est surprenant et incohérent qu'aucun des douze collègues de l'intimée et de l'employé n'ait constaté que celui-ci avait harcelé sexuellement celle-là, dans la mesure où, selon les propos des amies de l'intimée, ce harcèlement sexuel aurait été lourd et quotidien et aurait eu lieu devant des collègues. La recourante ne parvient toutefois pas à établir que les constatations de la cour cantonale seraient arbitraires. Ainsi, le fait que l'intimée n'aurait pas été harcelée en présence d'autres collègues n'implique pas qu'elle n'aurait pas été harcelée en l'absence de tout témoin.

Sixièmement, selon la recourante, la cour cantonale n'aurait pas motivé la raison pour laquelle elle a écarté tous les témoins directs qui n'ont pas constaté de harcèlement sexuel au profit de témoins indirects qui ne feraient que rapporter les propos de la travailleuse. Au consid. 2.3 de l'arrêt entrepris, la cour cantonale a retenu que les témoignages des employés de la banque indiquant qu'ils n'avaient pas vu ou entendu eux-mêmes les gestes et propos déplacés de l'employé n'étaient pas des éléments propres à remettre en doute la preuve du harcèlement sexuel subi par la travailleuse, cette preuve ayant été établie par le biais des déclarations de la travailleuse, des témoignages de collègues et de proches, du certificat médical et des déclarations du médecin de la travailleuse et d'échanges WhatsApp. La cour cantonale n'a donc pas violé son devoir de motivation sur ce point.

Enfin, la recourante invoque que l'intimée ne se serait jamais plainte auprès d'elle et que la cour cantonale serait tombée dans l'arbitraire en (1) ne tenant pas compte de l'ensemble des déclarations de certains témoins, (2) admettant comme preuve indirecte du harcèlement sexuel les échanges WhatsApp, qui ne mettraient pas en évidence un vif ressenti de la travailleuse et (3) en accordant beaucoup d'importance aux propos de la psychiatre de l'intimée, qui n'aurait commencé à suivre celle-ci que plusieurs mois après les faits dénoncés et dont le certificat médical ne répondrait pas aux exigences élémentaires. Là encore, la recourante n'établit pas l'arbitraire: la question de savoir si l'intimée s'est plainte auprès d'elle et la perception de certains témoins sur le caractère harcelant et sexuel du comportement de l'employé ne sont pas à elles seules déterminantes pour déterminer si elle a été victime de harcèlement sexuel. Par ailleurs, la cour cantonale n'est pas tombée dans l'arbitraire en constatant que l'intimée s'était ouverte à plusieurs reprises auprès de différentes personnes de son entourage pour exprimer son mécontentement, sa colère et même son malaise en raison du fait que l'employé lui avait touché les fesses à deux reprises lors de la soirée de Noël 2017 et qu'il lui avait demandé la taille de son soutien-gorge lors d'une conversation dans les locaux de la banque et en retenant que les conversations WhatsApp mettaient en lumière le vif ressenti de la travailleuse et venaient confirmer les déclarations faites au cours de l'instruction. C'est également sans arbitraire que la cour cantonale a considéré que la critique de la banque relative au certificat médical n'était pas fondée, dans la mesure où le tribunal avait su correctement différencier les observations médicales pertinentes découlant des propos rapportés par la travailleuse de ceux qui relevaient manifestement d'une appréciation juridique à laquelle la psychiatre ne pouvait s'atteler et avait retenu, à bon droit, que les déclarations de la Dresse F. \_\_\_\_\_, en tant que moyen de preuve indirect, venaient corroborer les propos de la travailleuse et les témoignages de plusieurs de ses collègues et amis.

Partant, c'est sans arbitraire et sans violer son obligation de motivation que la cour cantonale a retenu que la travailleuse avait été harcelée sexuellement.

**3.4.** La recourante soutient à nouveau que la cour cantonale n'aurait pas indiqué quel était le comportement de l'employé constituant un harcèlement sexuel et en quoi celui-ci était tactile. Elle considère qu'il serait difficile de comprendre dans quelle mesure la cour cantonale a tenu compte de la sensibilité de la travailleuse pour admettre un harcèlement sexuel, de sorte qu'elle aurait violé son devoir de motivation. Selon elle, il n'y a objectivement rien de sexuel à toucher le bras ou l'épaule d'un collègue dans les circonstances décrites par les témoins; elle en déduit qu'aucune personne raisonnable ne pouvait voir du harcèlement sexuel à cela.

La recourante fait une nouvelle fois fi des constatations factuelles de la cour cantonale, à teneur desquelles, lors de la soirée de Noël 2017, l'employé avait touché les fesses de la travailleuse à deux

reprises et lui avait demandé la taille de son soutien-gorge à l'issue d'une conversation dans les locaux de l'employeuse.

La question de savoir s'il peut être tenu compte de la sensibilité de la travailleuse peut demeurer indécise, dans la mesure où le fait de toucher les fesses d'une personne sans son consentement constitue des attouchements objectivement constitutifs de harcèlement sexuel (cf. *supra* consid. 3.1.1).

Le grief de la recourante doit donc être rejeté.

#### **4.**

Dans un deuxième grief, la recourante considère que la cour cantonale a, à tort, retenu qu'elle n'avait pas pris les mesures que l'expérience commandait et ainsi violé l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et l'art. 5 al. 3 LEg.

**4.1.** 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 est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse (art. 5 al. 3 LEg). Elle n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 4 LEg). Si l'employeur prouve qu'il a rempli son devoir de diligence, il ne peut être condamné au versement de ladite indemnité (ATF 126 III 395 consid. 7b/cc et les références citées; arrêt 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 4.1).

**4.2.** La cour cantonale a confirmé sur ce point aussi le jugement du Tribunal des prud'hommes, qui avait retenu que la banque avait échoué à apporter la preuve libératoire prévue par l'art. 5 al. 3 LEg. Elle a considéré que, bien que la banque eût mis en place trois outils pour dénoncer des cas de harcèlement sexuel, leur mode d'utilisation, voire même leur existence, étaient méconnus du personnel et leur diffusion et leur publicité auprès des employés étaient manifestement défailtantes. Elle a jugé que la banque avait manifestement manqué à ses devoirs de diligence et de protection de la personnalité de la travailleuse en ne respectant pas la procédure interne prévue par la directive "...", en particulier en omettant de désigner une personne de confiance de même sexe que la travailleuse pour l'accompagner durant tout le processus suivant sa plainte, et en lui imposant une confrontation, séance tenante, face à son agresseur alors qu'elle se trouvait dans un état de détresse manifeste. Relevante, à l'instar des premiers juges, que l'atteinte subie par la travailleuse était d'une certaine gravité et que l'employeuse en était la responsable, dans la mesure où elle n'avait pas pris les mesures appropriées, commandées par les circonstances, pour préserver sa personnalité, et considérant que l'employeuse avait mis en place des outils pour dénoncer des cas de harcèlement et que la travailleuse aurait pu se montrer plus proactive, elle a confirmé le montant de l'indemnité, équivalant à un mois de salaire moyen suisse, octroyé à la travailleuse.

**4.3.** La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir arbitrairement constaté les faits relatifs aux moyens mis en place pour dénoncer un cas de harcèlement (cf. *infra* consid. 4.3.1), à la confrontation entre la travailleuse et l'employé (cf. *infra* consid. 4.3.2) et à l'enquête menée par la banque (cf. *infra* consid. 4.3.3).

#### **4.3.1.**

**4.3.1.1.** S'agissant des moyens mis en place pour dénoncer un cas de harcèlement, la cour cantonale a notamment retenu que l'employeuse avait mis en place trois outils permettant à ses employés de dénoncer des cas de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail et dans le cadre de l'activité professionnelle pour la banque. En substance, il s'agissait (1) de la directive "...", qui n'avait été consultée que six fois, qui n'était que difficilement accessible sur le site intranet de la banque et dont le formulaire de plainte, en petits caractères, n'apparaissait qu'à l'avant-dernière page de la directive et pas de manière explicite, (2) d'un programme d'assistance externe " X. .... " au sujet duquel des affiches étaient placardées notamment dans les cafétérias de la banque, dites affiches ne faisant toutefois pas référence au harcèlement sexuel et (3) d'un outil de dénonciation " Y. .... " qui ne mentionnait toutefois pas la problématique du harcèlement sexuel.

La cour cantonale a constaté que l'employeuse disposait certes de ces outils mais que leur mode d'utilisation n'était pas maîtrisé, voire même était méconnu du personnel, la présentation aux employés n'étant que très superficielle. Elle a relevé que les responsables hiérarchiques de la banque

méconnaissaient manifestement la procédure interne à suivre dans le cas d'une dénonciation pour harcèlement sexuel, ce qui dénotait d'un important défaut de diligence.

**4.3.1.2.** La recourante conteste notamment que la recherche de la directive "... " soit difficile et qu'elle n'ait été consultée qu'à six reprises. Selon elle, les thèmes de travail, de relation, de questions juridiques et de balance et bien-être peuvent " assez clairement " inclure la problématique du harcèlement sexuel; ce serait donc arbitrairement que la cour cantonale aurait conclu que l'outil " X. \_\_\_\_\_ " ne pouvait pas aussi servir à dénoncer du harcèlement sexuel. Elle considère que l'on peut exiger des employés qui souhaitent formuler des plaintes qu'ils soient proactifs et qu'ils interpellent le service juridique ou les ressources humaines de la banque, considérant que les employés d'un établissement bancaire ont, " pour la plupart[,] un certain degré de sophistication et de qualification ".

Dans la mesure où la recourante ne remet pas en question que les instruments qu'elle a mis en place étaient mal maîtrisés par les responsables hiérarchiques de l'intimée et qu'elle a ainsi violé son devoir de diligence et où la cour cantonale a retenu dans la fixation de l'indemnité allouée à la travailleuse que celle-ci aurait pu être plus proactive, le grief, en partie appellatoire, ne s'en prend qu'à des éléments qui ne sont pas déterminants et tombe donc à faux. Il est pour partie irrecevable, en tant que la recourante se réfère à des faits qui n'ont pas été constatés par la cour cantonale et dont elle ne sollicite pas valablement le complètement.

#### **4.3.2.**

**4.3.2.1.** La cour cantonale a retenu que l'employeuse avait gravement manqué d'égards vis-à-vis de la travailleuse et n'avait pas respecté son devoir de protection en lui imposant une confrontation avec son agresseur, séance tenante, alors qu'il n'y avait pas d'urgence manifeste à ce que l'entretien se déroulât le jour-même et compte tenu de l'état dans lequel se trouvait la travailleuse, qui pleurait et avait dû prendre un moment pour se ressaisir. Alors qu'elle était par ailleurs la seule femme parmi trois hommes dans la salle, le responsable des ressources humaines, qui ne lui avait pas proposé la présence d'une femme, a maintenu cette confrontation, soutenant lors de son audition que " ce n'était pas non plus une tragédie ". La cour cantonale a déduit de ces éléments un manque manifeste de bienveillance et une violation du devoir de protection de la santé de la travailleuse. Elle a considéré que la question de savoir dans quelle salle s'était déroulée la confrontation n'avait aucune incidence sur l'issue du litige.

**4.3.2.2.** La recourante allègue (1) que la... de la banque serait une femme et que la travailleuse ne se serait jamais adressée à elle, (2) que la travailleuse aurait pris contact avec le responsable des ressources humaines et que celui-ci serait parti du principe qu'elle lui faisait confiance, (3) que la confrontation aurait été acceptée par l'intimée, (4) que la confrontation n'aurait en effet pas été une tragédie et (5) que la travailleuse n'aurait pas dit la vérité sur un élément important, soit la salle dans laquelle cette confrontation aurait eu lieu, ce qui remettrait en cause sa crédibilité.

Une nouvelle fois, la recourante se réfère à des faits qui n'ont pas été constatés par la cour cantonale et dont elle ne sollicite pas valablement le complètement, de sorte que la Cour de céans ne saurait en tenir compte. Son argumentation, essentiellement appellatoire, ne remet nullement en cause le fait que le responsable des ressources humaines a maintenu cette confrontation alors que l'état de la travailleuse ne le permettait pas.

C'est par ailleurs sans arbitraire et sans violation de son devoir de motivation que la cour cantonale a retenu qu'il n'était pas déterminant de savoir dans quelle salle la confrontation s'était déroulée: l'employeuse ne conteste pas que cette confrontation se soit produite et un désaccord avec la travailleuse sur l'emplacement et les caractéristiques de la salle ne saurait en l'espèce remettre en cause la crédibilité de l'intimée.

**4.3.3.** S'agissant de l'enquête interne effectuée par l'employeuse, la cour cantonale a considéré qu'elle avait été menée avec peu de sérieux, qu'elle s'était déroulée sur seulement 19 jours, que toutes les auditions sauf une avaient été conduites par une seule personne et qu'aucun procès-verbal d'audition n'avait été tenu. Ces éléments constituaient un indice permettant de remettre en cause les conclusions de cette enquête. De plus, l'employeuse n'avait fourni aucune justification quant à l'absence d'audition de H. \_\_\_\_\_, qui s'était avéré être un témoin important lors de l'instruction. Dans une démarche appellatoire, la recourante conteste l'appréciation de la cour cantonale sur ces différents points, sans toutefois en établir le caractère arbitraire. Son argumentation est irrecevable.

**4.4.** Dès lors que la recourante n'est pas parvenue à démontrer l'arbitraire des constatations et de l'appréciation de la cour cantonale, son grief de violation de l'art. 5 al. 3 LEg, qui reposait uniquement sur cet argument, tombe à faux.

La recourante ne conteste en outre pas le montant de l'indemnité octroyé à l'intimée, de sorte que cette question n'a pas à être examinée (art. 42 al. 2 LTF).

## **5.**

La recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu que le congé qu'elle avait donné était abusif. Elle invoque la violation des art. 336 et 336a CO.

**5.1.** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1; 130 III 699 consid. 4.1).

Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (arrêts 4A\_638/2020 du 7 mai 2021 consid. 4; 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts 4A\_638/2020 précité consid. 4; 4A\_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Savoir s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6; arrêts 4A\_638/2020 précité consid. 4; 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1).

**5.2.** La cour cantonale a retenu que la travailleuse avait subi un harcèlement sexuel de la part de son collègue sur son lieu de travail et que le congé lui avait été signifié par son employeuse directement après qu'elle lui avait fait part, de bonne foi, du harcèlement qu'elle subissait. Elle a relevé que l'employeuse avait admis que le congé était intervenu pour rupture du lien de confiance suite à la plainte de la travailleuse pour harcèlement sexuel. Partant, elle avait confirmé le lien direct entre le licenciement et la plainte, de sorte que le congé était abusif.

**5.3.** Dans un grief brièvement motivé, la recourante considère, en substance, que la plainte de la travailleuse était injustifiée et portait sur des faits graves de harcèlement sexuel, ce qui était susceptible de ruiner la carrière de son collègue et a entraîné une importante perte de confiance de la banque.

Dès lors que c'est sans arbitraire que la cour cantonale a retenu que la travailleuse avait été harcelée sexuellement et que l'employeuse admet que le congé résultait de la plainte que celle-ci avait déposée, le grief tombe à faux et doit être rejeté.

La recourante ne remettant pas en cause le montant de l'indemnité allouée à l'intimée, cet élément ne sera pas examiné (art. 42 al. 2 LTF).

## **6.**

Dans un dernier grief, la recourante considère que c'est arbitrairement et en violation de l'art. 329 CO que la cour cantonale a octroyé à la travailleuse une indemnité pour les vacances non prises.

**6.1.** Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées; arrêts 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623; 4A\_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 6.2; 4A\_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1; 4A\_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2). Si le salarié, comme dans le cas présent, a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (arrêts 4C.193/2005 précité consid. 3.2, non publié

in ATF 131 III 623; 4A\_381/2020 précité consid. 6.2; 4A\_83/2019 précité consid. 4.1; 4A\_434/2014 précité consid. 4.2).

**6.2.** La cour cantonale a considéré, d'une part, que la travailleuse était en incapacité totale de travailler à compter du 19 juillet 2018 et, à tout le moins, jusqu'à la fin des rapports de travail et, d'autre part, que son état psychique très fragile nécessitait un suivi médical hebdomadaire et un traitement médicamenteux. Au vu de ces éléments et du fait que le délai de résiliation était inférieur à trois mois, il ne pouvait être raisonnablement exigé d'elle qu'elle prît son solde de vacances pendant son délai de congé.

**6.3.** Selon la recourante, le certificat médical de la Dresse F. \_\_\_\_\_ ne pourrait pas couvrir la période avant le 18 septembre 2018, date de la première consultation, et les échanges WhatsApp avec les amies de l'intimée démontreraient que l'état psychique de celle-ci n'était pas très fragile. Ce serait dès lors à tort que la cour cantonale aurait considéré que l'intimée ne pouvait pas prendre 10,5 jours de vacances en nature pendant ses huit mois d'absence.

La recourante n'invoque pas que l'intimée aurait été en mesure de prendre ses vacances durant le délai de résiliation, se contentant au contraire de substituer sa propre appréciation à celle de la cour cantonale. Appellatoire, cette manière de procéder est irrecevable.

**7.**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable.

Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

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

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

**3.**

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

**4.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 15 mars 2023

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

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Douzals