Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.60/2006 /ech

Arrêt du 22 mai 2006
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Favre et Kiss.
Greffière: Mme Crittin.

Parties
A._____,
demanderesse et recourante, représentée par
Me Joanna Bürgisser,

contre

X._____ SA,
défenderesse et intimée, représentée par Me Daniel Guggenheim.

Objet
contrat de travail; harcèlement sexuel,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du
10 janvier 2006.

Faits:
A.
A.a X._____ SA (défenderesse), de siège à Genève, est une société active dans le domaine de la gestion de fortune. Ses dirigeants sont B._____ et, dès août 2000, C._____. A._____ (demanderesse) a travaillé au sein de cette société en tant que secrétaire à mi-temps dès le 1er février 1997. En raison du déménagement de la société, elle a travaillé pour B._____ personnellement; il s'agissait en réalité de prestations en faveur de la défenderesse. Dès le 1er octobre 1999, la demanderesse a repris son emploi à 70% pour la défenderesse moyennant un salaire mensuel brut de 2500 fr., perçu douze fois l'an. Il n'y avait pas d'autres employés.
A.b En septembre 2000, la demanderesse a perdu son ami. Elle a été hospitalisée à la clinique de Crans-Montana pendant trois semaines. A ses dires, son hospitalisation était aussi due à ses problèmes relationnels avec son employeur, bien qu'aucune plainte n'ait été portée à cette époque. Pour sa part, B._____ a fait état d'un changement de comportement de la demanderesse en lien avec cette période; l'employée serait devenue sensible et pointilleuse en développant une aversion pour les hommes.

Dans le courant de l'année 2003, la demanderesse a sollicité la planification d'une discussion à trois auprès de C._____, dès lors qu'elle avait des griefs à formuler quant à l'attitude de B._____. Ces griefs se rapportaient à certaines tâches qu'elle ne voulait plus accomplir, sans qu'il n'ait été question d'attouchements ou de propos sexistes. Cette entrevue n'a pas eu lieu, C._____ estimant que le comportement de son collègue était adéquat. La demanderesse n'a alors pas insisté.

A partir du 1er février 2004, la demanderesse a été mise au bénéfice de différents certificats médicaux attestant d'une incapacité totale de travailler. Le 4 février 2004, elle adressait au Procureur général une lettre de dénonciation, dans laquelle elle se plaignait des propos tenus par B._____, des courses personnelles qu'il

lui imposait de faire et d'attouchements. Aucune suite n'a été donnée à cette dénonciation. Par courrier du 24 février 2004, la demanderesse écrivait, par l'intermédiaire de sa mandataire, à la défenderesse pour lui faire part de ses plaintes au sujet du harcèlement sexuel et en lui demandant de prendre les mesures nécessaires.
A.c Après avoir reçu un premier congé le 4 mars 2004 pour le 31 mai 2004, soit pendant son incapacité de travailler pour cause de maladie, la demanderesse a été licenciée par courrier du 1er avril 2004 pour le 30 juin 2004, avec dispense de travailler. Ce licenciement est intervenu conséquemment à la prise de connaissance des griefs allégués dans la lettre de dénonciation susmentionnée, griefs que la défenderesse estimait comme totalement infondés.
B.
L'atmosphère au sein de la société défenderesse était familiale, amicale et détendue. Les parties se tutoyaient, prenaient régulièrement des déjeuners en commun, même des vacances ensemble. La demanderesse jouait souvent de la musique au bureau et, le mercredi, venait accompagnée de ses enfants.

Les témoignages recueillis ont mis en exergue la personnalité joviale de B._____, qui aimait beaucoup rigoler, faire de l'humour et régulièrement des jeux de mots, sans pour autant s'adonner à des blagues salaces. L'usage de mots ou de plaisanteries déplacées émanant de B._____ n'a pas été démontré.

Dès le début des relations de travail, B._____ appelait sa collaboratrice par son prénom, ou par d'autres termes, tels que "ma petite", "ma grande", "chouchou", "ma chérie", "ma petite A._____". Il lui a aussi demandé de faire des courses personnelles relevant plutôt du service rendu que de tâches dégradantes. L'existence d'insultes, de commentaires sexistes et grossiers provenant de l'employeur n'a pas été établie, pas plus que de quelconques gestes équivoques.
C.
Après s'être opposée au congé par courrier du 27 avril 2004, la demanderesse a, le 3 mai 2004, déposé une demande au greffe de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève. Elle concluait à la condamnation de la défenderesse à lui verser les sommes de 32'502 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel et de 15'000 fr. à titre d'indemnité pour congé représailles, le tout avec intérêt à 5% l'an dès le 3 mai 2004.

En substance, le Tribunal a admis que B._____ a violé ses obligations d'employeur prévues à l'art. 328 CO. Il a considéré qu'en faisant usage de petits noms pour s'adresser à la demanderesse, B._____ a dépassé les limites de ce qu'elle entendait tolérer et que, partant, les conditions des art. 4 et 5 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (RS 151.1; LEg) étaient réalisées. Ainsi, la défenderesse a été condamnée à verser à la demanderesse la somme de 16'251 fr., soit l'équivalent de trois mois de salaire moyen suisse. Estimant par ailleurs qu'il y avait eu congé représailles, la juridiction des prud'hommes a alloué à la demanderesse une indemnité de 15'000 fr., correspondant à six mois de salaire.
D.
La Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a été saisie à la fois d'un appel et d'un appel incident, le premier interjeté par la défenderesse et, le second, par la demanderesse. Après avoir déclaré les deux appels recevables à la forme, l'autorité cantonale a, au fond, annulé le jugement entrepris et, statuant à nouveau, condamné la défenderesse à verser à la demanderesse la somme de 15'000 fr., plus intérêt moratoire à 5% l'an dès le 3 mai 2004, et rejeté toutes autres conclusions. La Cour d'appel a considéré que l'existence d'un harcèlement sexuel n'a pas été établie. Elle a en revanche admis le caractère abusif du licenciement et retenu que, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, c'est à juste titre que l'instance inférieure a accordé une indemnité équivalant à six mois de salaire.
E.
La demanderesse exerce un recours en réforme au Tribunal fédéral contre l'arrêt précité, requérant qu'il soit confirmé en tant qu'il condamne la défenderesse à lui verser la somme nette de 15'000 fr., avec intérêt moratoire, mais qu'il soit réformé en tant qu'il déboute les parties de toutes autres conclusions. Elle invite le Tribunal fédéral à condamner la défenderesse à lui verser 32'502 fr. à titre d'indemnité pour harcèlement sexuel, avec intérêt moratoire à 5% l'an dès le 3 mai 2004, et à rejeter toutes autres ou contraires conclusions, sous suite de dépens. La demanderesse requiert l'octroi de l'assistance judiciaire.

La défenderesse conclut au rejet du recours et de toutes autres conclusions, sous suite de dépens.

F.
La défenderesse interjette également un recours en réforme contre l'arrêt cantonal. Elle demande la réforme du jugement, dans le sens où elle n'est pas débitrice de la demanderesse de 15'000 fr., plus intérêt à 5% l'an dès le 3 mai 2004, et le rejet de toutes les conclusions de la partie adverse. A titre très subsidiaire, elle requiert que l'indemnité pour licenciement abusif octroyée soit équitablement réduite pour n'équivaloir qu'à deux mois de salaire, au maximum.

La demanderesse conclut au rejet du recours et de toutes autres conclusions. Elle sollicite le bénéfice de l'assistance judiciaire s'agissant de la réponse audit recours en réforme.
G.
Par arrêt de ce jour, le Tribunal fédéral a rejeté le recours de droit public déposé par la demanderesse parallèlement au recours en réforme.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjetés tant par la demanderesse que par la défenderesse, qui ont toutes deux partiellement succombé dans leurs conclusions - condamnatoires pour la première et libératoires pour la seconde -, et dirigés contre une décision finale rendue en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), les recours en réforme déposés par les deux parties sont en principe recevables puisqu'ils ont été déposés en temps utile (art. 54 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2; 127 III 248 consid. 2c). Hormis ces exceptions que le recourant doit invoquer expressément, il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ).

Recours en réforme de la demanderesse
2.
La demanderesse fait tout d'abord état de deux inadvertances manifestes dans la constatation des faits.
2.1 La jurisprudence n'admet l'existence d'une inadvertance manifeste, susceptible d'être rectifiée d'office par le Tribunal fédéral en application de l'art. 63 al. 2 OJ, que lorsque l'autorité cantonale a omis de prendre en considération une pièce déterminée, versée au dossier, ou l'a mal lue, s'écartant par mégarde de sa teneur exacte, en particulier de son vrai sens littéral (ATF 115 II 399 consid. 2a; 109 II 159 consid. 2b).

La rectification d'une inadvertance manifeste n'a de sens que si la constatation erronée porte sur un fait pertinent pour l'issue du litige (cf. ATF 95 II 503 consid. 2a; Bernard Corboz, Le recours en réforme au Tribunal fédéral, SJ 2000 II p. 1 ss, 66).
2.2 D'une part, la demanderesse critique la constatation de la cour cantonale, qui relate que la lettre de dénonciation a été adressée au Procureur général un jour avant le 24 février 2004. En réalité, la dénonciation date du 4 février 2004.

Le grief tombe à faux, dès lors que l'inadvertance relevée - certes à juste titre - ne revêt pas une importance décisive pour l'issue du litige. Par ailleurs, l'instance cantonale indique au considérant 5 de son arrêt que la demanderesse s'est plainte pour la première fois en février 2004, lorsqu'elle a saisi le Procureur général d'une dénonciation. Dès lors que cette donnée temporelle inclut le 4 février 2004, il est sans pertinence que le jugement attaqué retienne "un jour avant" le 24 février 2004 au lieu du 4 février 2004.
2.3 D'autre part, la demanderesse reproche à la cour cantonale d'avoir retenu par inadvertance manifeste qu'elle-même avait développé une aversion pour les hommes depuis l'an 2000.

Le moyen est dénué de fondement. En effet, l'instance inférieure n'a pas constaté le fait en question, mais

a simplement relaté le point de vue de l'employeur en lien avec l'hospitalisation de la demanderesse en septembre 2000, raison pour laquelle le discours indirect ("elle serait devenue ...") a été utilisé. Cela étant, aucune inadvertance manifeste ne peut être retenue.
3.
La demanderesse fait grief à la Cour d'appel d'avoir violé les art. 328 CO et 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (RS 151.1; LEg), en ayant dénié l'existence d'attouchements sexuels.
3.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 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. En particulier, il veille 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. La mention expresse de la protection contre le harcèlement sexuel a été complétée lors de l'introduction de la LEg (ATF 126 III 395 consid. 7b/aa; sur l'étendue du devoir de protection de l'employeur, cf. ég. ATF 132 III 257 consid. 5). Les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel. 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/aa et les références citées; arrêt 4C.187/2000 du 6 avril 2001, consid. 2a). Le fait que l'employée qui se plaint de harcèlement ait elle-même eu recours au même vocabulaire ne saurait en principe justifier l'admission par
l'employeur de remarques sexistes, grossières ou embarrassantes, en particulier de la part d'un supérieur hiérarchique dont le comportement peut déteindre sur celui de ses subordonnés, sous réserve de l'hypothèse où un tel langage aurait été utilisé dans un contexte a priori personnel, comme des messages échangés entre collègues de travail (ATF 126 III 395 consid. 7d; arrêt 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 3.1).
3.2 Dans la mesures où, pour démontrer l'existence d'actes de harcèlement sexuel, la demanderesse se fonde sur des faits non constatés par la juridiction cantonale, ses critiques ne sont pas admissibles (ATF 130 III 102 consid. 2.2; 127 III 248 consid. 2c).
3.3 Selon les faits retenus dans l'arrêt attaqué, il régnait dans l'entreprise un climat décontracté, qui a tissé des liens personnels et quasi amicaux entre les parties. Celles-ci se tutoyaient, prenaient régulièrement des déjeuners en commun, même des vacances ensemble. La demanderesse jouait souvent de la musique au bureau et, le mercredi, venait accompagnée de ses enfants. En définitive, une ambiance familiale, qui convenait à tout le monde, existait au sein de la société.
Au regard de l'ensemble de ces éléments - dûment arrêtés par l'instance inférieure -, le fait que B._____ ait appelé la demanderesse par son prénom ou par d'autres termes, comme "ma petite" ou "ma grande" ne permet pas à lui seul de conclure à l'existence d'un harcèlement sexuel (cf. arrêt 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 3.2). Cette considération s'impose d'autant plus que la demanderesse s'est, durant plusieurs années, occupée d'affaires privées de B._____. Pour le surplus, la demanderesse remet en cause l'appréciation des preuves faite par l'autorité cantonale - ce qui est exorbitant du recours en réforme -, tout en basant son argumentation sur des faits non établis à satisfaction, qui ont résisté au grief d'arbitraire soulevé dans le recours de droit public parallèle (cf. arrêt connexe 4P.48/2006 du 22 mai 2006, consid. 3) et sur lesquels la demanderesse ne saurait valablement prendre appui. Par conséquent, la Cour d'appel n'a pas violé les art. 328 CO et 4 LEg, en niant l'existence d'un harcèlement sexuel.
4.
La demanderesse se plaint également d'une violation de l'art. 5 al. 3 LEg. A son sens, les magistrats cantonaux ne lui ont - à tort - pas accordé de dédommagement, lors même que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, mais au contraire a créé l'ambiance familiale susdécrite, laquelle a favorisé le comportement à caractère sexuel litigieux.
4.1 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 (arrêt 4C.187/2000 du 6 avril 2001, consid. 2a).
4.2 Comme relevé précédemment, aucun comportement à caractère sexuel au sens de l'art. 4 LEg n'a pas été démontré. Dans la mesure où l'application de l'art. 5 al. 3 LEg - dont il est fait état - nécessite l'existence d'une

discrimination fondée sur un harcèlement sexuel, le grief est d'emblée mal fondé.
5.
Partant, le recours de la demanderesse ne peut qu'être rejeté.

Recours en réforme de la défenderesse
6.
La défenderesse fait état d'une violation des art. 2 CC, 1 et 334ss CO. Elle soutient que l'instance cantonale a retenu, à tort, que les parties n'avaient pas à l'esprit une résiliation d'un commun accord et en veut pour preuve le contenu de la correspondance de la demanderesse du 29 mars 2004 et de la réponse qui a fait suite. Par son courrier, la demanderesse informait son employeur qu'elle retrouvait totalement sa capacité de travail à compter du 2 avril 2004 et lui demandait de confirmer la résiliation de son contrat de travail avec dispense de travailler. Le 1er avril 2004, la défenderesse acceptait de renotifier un congé conformément aux souhaits de l'employée. En procédant ainsi, elle accédait à l'offre de la demanderesse de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail qui les unissait.
6.1 La cour cantonale a retenu qu'il n'y a pas eu de discussions ou de négociations tant s'agissant de la résiliation que du règlement des effets de ce congé. Il ressort des actes de la cause que les parties ont certes toutes deux utilisé l'expression de confirmer le congé déjà donné. La Cour d'appel a toutefois estimé, toujours au regard des éléments du dossier, que les parties n'avaient pas à l'esprit une résiliation d'un commun accord, sinon elles l'auraient négociée et utilisé d'autres termes que la seule confirmation de l'intention de l'employeur de licencier son employée.
6.2 Ce raisonnement n'est pas sujet à critique. D'après la doctrine et la jurisprudence, l'accord entre les parties de mettre un terme au contrat de travail les liant doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est établi sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêt 4C.27/2002 du 19 avril 2002, consid. 2 et l'arrêt cité; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6e éd. Zurich 2006, p. 604 et les références). La juridiction cantonale a posé que le premier congé notifié à la demanderesse le 4 mars 2004 est nul, car donné pendant l'incapacité de travailler pour cause de maladie de l'employée. Dès que la demanderesse a recouvré la santé, elle a demandé à son employeur de lui notifier un nouveau congé pour le 30 juin 2004, avec dispense de travailler. L'instance inférieure a considéré que la terminologie utilisée par la demanderesse ne permettait pas de conclure que celle-ci avait l'intention d'inviter la partie adverse à mettre fin d'une manière conventionnelle à leurs relations de travail. Elle a, tout au plus, relevé la volonté de la demanderesse d'accepter la résiliation préalable
de l'employeur, ce qui ne permet pas encore de conclure à l'existence d'une résiliation d'un commun accord (arrêt 4C.27/2002 du 19 avril 2002, consid. 2). L'absence de toute négociation, voire de concession réciproque, entre les parties ne peut que conduire au même résultat, ce à plus forte raison que la défenderesse a, le 1er avril 2004, simplement confirmé le premier - mais de nuls effets - congé donné, cette fois pour le 30 juin 2004. Par conséquent, c'est à bon droit que l'instance cantonale a considéré que les parties n'avaient pas à l'esprit une résiliation d'un commun accord. Le grief de violation des art. 1 et 334ss CO ne peut donc qu'être rejeté.
6.3 S'agissant de l'existence d'un abus de droit (art. 2 al. 2 CC) également invoqué par la défenderesse, il est de jurisprudence que seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur de s'en prévaloir (ATF 129 III 618 consid. 5.2; 110 II 168 consid. 3c). Or, de telles circonstances ne sont en l'état pas réalisées. Ainsi, le grief n'est pas fondé.
7.
La défenderesse soutient encore que l'arrêt attaqué enfreint les art. 336 al. 1 let. d et 321a CO, dans la mesure où les magistrats cantonaux ont considéré que le congé signifié à la demanderesse est un congé représailles. Du point de vue de la défenderesse, la demanderesse a violé d'une manière grave son devoir de fidélité, en dénonçant des faits infondés auprès du Procureur général. Cette violation aurait pu justifier un licenciement immédiat. Elle ajoute que la demanderesse a fait preuve d'une mauvaise foi crasse en accusant à tort B._____ d'attouchements sexuels, alors qu'elle ne pouvait ignorer que ces faits étaient inexacts, ce qui exclut l'application de l'art. 336 al. 1 let. d CO. L'attitude de la demanderesse consistant à demander, à l'issue de sa période de maladie, la confirmation de son congé pour pouvoir en déduire des prétentions juridiques, relève également, à son sens, de la plus parfaite mauvaise foi.
7.1 Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre

partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt 4C.171/1993 du 13 octobre 1993, in SJ 1995 I 797, consid. 2; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.1). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC; arrêt 4C.336/1990 du 4 mars 1991, consid. 1c, in JAR 1992 p. 357; Adrian Staehlin/Frank Vischer, Commentaire zurichois, n. 24 ad art. 336 CO; Marie-Gisèle Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse, Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002, consid. 3.2, in Pra 2003 n. 52 p.
260). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992, in SJ 1993 I 360, consid. 3a). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Sous réserve des cas où le juge a ignoré cette exigence ou méconnu cette notion juridique (arrêt 4C.281/2004 du 9 novembre 2004, in SJ 2005 I 221, consid. 2.3; ATF 125 IV 195 consid. 2b), la causalité naturelle relève du fait, de sorte qu'elle ne peut être revue dans le cadre d'un recours en réforme (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Il en va de même des motifs de congé retenus (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2a in fine; arrêt 4C.50/2005 du 16 juin 2005, consid. 3.1).
7.2 Selon l'état de fait cantonal - qui lie le Tribunal fédéral (art. 63 al. 2 OJ) -, la demanderesse, par l'intermédiaire de sa mandataire, écrivait, le 24 février 2004, à la défenderesse pour faire part de ses reproches au sujet du harcèlement sexuel et pour lui demander de prendre les mesures nécessaires. Après avoir pris connaissance des faits allégués dans la lettre de dénonciation adressée au Procureur général, la défenderesse a licencié son employée. La cour cantonale a estimé que la défenderesse aurait dû prendre en considération - indépendamment du fait de savoir si les griefs avancés étaient ou non justifiés - que la demanderesse désirait un changement de comportement de la part de B._____. Elle avait d'ailleurs exprimé le souhait de discuter avec ses supérieurs en novembre 2003. Au lieu d'essayer de comprendre la raison qui motivait la démarche de son employée, la défenderesse a préféré mettre un terme à la relation contractuelle qui les liait. Ce faisant, les magistrats cantonaux ont considéré que l'employeur a donné un congé de représailles.
7.3 La Chambre d'appel a arrêté, comme motif de licenciement, les reproches de harcèlement sexuel se rapportant à B._____, dénoncés auprès du Procureur général, de même que l'injonction faite à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposaient. Ainsi, il ne fait nul doute que la demanderesse faisait valoir une prétention issue du contrat de travail, puisqu'elle exigeait notamment de son employeur qu'il fasse application de son devoir d'assistance. Au demeurant, que le grief de harcèlement sexuel n'ait pas abouti dans le cadre de la présente procédure, ne signifie pas encore que cette critique a été soulevée en violation du devoir de fidélité de l'employée, voire du principe de la bonne foi. Cette considération s'impose d'autant plus qu'il ressort des faits de la cause que la défenderesse n'a nullement essayé de comprendre les motifs soulevés par la demanderesse, mais s'est au contraire empressée de réagir en la licenciant.

Compte tenu de ces éléments, la cour cantonale a jugé, conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, que le licenciement était abusif.
8.
A titre très subsidiaire, la défenderesse estime que la Cour d'appel a violé l'art. 336a CO en ayant octroyé une indemnité de six mois de salaire à la demanderesse.
8.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 2 CO).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, 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.

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 132 III 243 consid. 5.2; 123 III 391 consid. 3c); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3 et les arrêts cités; arrêt 4C.177/2003 du 21 octobre 2003, consid. 3.5; 4C.86/2001 du 28 mars 2002, consid. 1a; 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, in SJ 1999 I 277, consid. 3c).

Le montant de l'indemnité est fixé librement par le juge; le pouvoir d'appréciation qui est reconnu de la sorte à l'autorité cantonale conduit le Tribunal fédéral à ne pas substituer sa propre appréciation à celle de l'instance inférieure. Il n'interviendra que si la décision s'écarte sans raison sérieuse des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation ou s'appuie sur des faits qui, en l'occurrence, ne devaient jouer aucun rôle ou encore ne tient, au contraire, pas compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; le Tribunal fédéral sanctionnera, en outre, les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 121 III 64 consid. 3c et les références).
8.2 La Cour d'appel a justifié l'octroi d'une indemnité équivalant à six mois de salaire, sur la base de la durée - sept ans - des relations contractuelles, ainsi que sur le fait que les parties entretenaient des relations quasi amicales, que la demanderesse est divorcée et qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi.
8.3 Une telle argumentation pour légitimer l'octroi de l'indemnité maximale apparaît pour le moins succincte. Fait notamment défaut une quelconque mention de la faute des parties. Cela étant, il ressort néanmoins de la motivation relative au licenciement abusif que les magistrats cantonaux ont reproché à la défenderesse d'avoir refusé tout dialogue avec la demanderesse et de ne pas avoir essayé de comprendre les critiques formulées à son encontre. En lieu et place, elle a préféré licencier la demanderesse, employée de longue date de la société. Aucun comportement fautif n'a été retenu à la charge de la demanderesse, ce même si le grief d'harcèlement sexuel n'a pas été établi à satisfaction. Force est toutefois de constater, en accord avec la défenderesse, que l'instance cantonale a omis de prendre en compte, dans son appréciation, la dénonciation faite auprès du Procureur général. Il s'agit donc manifestement d'un cas limite, que le Tribunal fédéral ne revoit que sous l'angle de son pouvoir d'intervention restreint. Parmi les critères sur lesquels s'est fondée l'autorité cantonale apparaissent l'ancienneté de la demanderesse dans la société défenderesse, de même que sa situation sociale et économique difficile après le
licenciement, puisqu'elle s'est retrouvée sans emploi. La prise en considération de ces éléments n'est pas sujette à critique, dès lors les conséquences économiques d'un licenciement font notamment partie des circonstances à examiner (ATF 123 III 391 consid. 3c; Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Commentaire bâlois, n. 3 ad art. 336a CO). L'argumentation de l'instance inférieure reste donc dans les limites fixées par la jurisprudence. L'appréciation des magistrats cantonaux repose sur des motifs matériels fondés et n'aboutit pas à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante. En tous les cas, la défenderesse ne démontre pas le contraire. La Cour d'appel n'a donc pas abusé de son large pouvoir d'appréciation, bien qu'il s'agisse d'un cas limite.

Partant, le grief de violation de l'art. 336a CO se révèle infondé.
9.
Les considérants qui précèdent commandent le rejet du recours.
10.
10.1 Dans la mesure où le recours en réforme interjeté par la demanderesse a été rejeté, le même sort doit être réservé à sa requête d'assistance judiciaire, faute de chances de succès (art. 152 al. 1 et 2 OJ). Par contre, s'agissant de la réponse déposée par la demanderesse dans le cadre du recours en réforme de la partie adverse, l'assistance judiciaire lui est accordée.
10.2 La procédure est gratuite (art. 12 al. 2 LEg en lien avec l'art. 343 al. 3 CO).
10.3 Les deux parties succombent dans leur recours respectif, la demanderesse à concurrence de quelque 30'000

fr. et la défenderesse à concurrence de 15'000 francs. Dans ces conditions, il se justifie de répartir les dépens des parties, à raison de deux tiers à la charge de la demanderesse et d'un tiers à celle de la défenderesse. Sur la base de dépens globaux, estimés à 3'000 fr., les dépens de la demanderesse s'élèvent donc à 1'000 fr. et ceux de la défenderesse à 2'000 francs. Après compensation, la demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 1'000 fr. à titre de dépens.

Ainsi, les dépens dont pouvaient prétendre la demanderesse (1'000 fr.) ont été éteints par compensation. Dans la mesure où, selon la pratique, une telle compensation équivaut à une impossibilité de recouvrement au sens de l'art. 152 al. 2 OJ, l'avocate de la demanderesse a droit, à titre d'honoraires pour la réponse au recours en réforme de la partie adverse, à une indemnité de 1'000 fr., qui sera versée par la Caisse du Tribunal fédéral.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
La demande d'assistance judiciaire de la demanderesse est rejetée pour la procédure du recours en réforme déposé par elle-même et admise pour la procédure du recours en réforme déposé par la défenderesse.
2.
Le recours de la demanderesse est rejeté.
3.
Le recours de la défenderesse est rejeté.
4.
Il n'est pas perçu de frais de justice.
5.
La demanderesse versera à la défenderesse une indemnité de 1'000 fr. à titre de dépens.
6.
La Caisse du Tribunal fédéral versera à Me Joanna Bürgisser, avocate, une indemnité de 1'000 fr. à titre d'honoraires.
7.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 22 mai 2006
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: