

**N° 45 / 16.
du 28.4.2016.**

Numéro 3635 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, vingt-huit avril deux mille seize.

Composition:

Georges SANTER, président de la Cour,
Irène FOLSCHIED, conseiller à la Cour de cassation,
Jean-Claude WIWINIUS, conseiller à la Cour de cassation,
Carole KERSCHEN, conseiller à la Cour d'appel,
Marie MACKEL, conseiller à la Cour d'appel,
Jeanne GUILLAUME, premier avocat général,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

X, demeurant à (...),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

1) la société anonyme SOC1, représentée par son conseil d'administration, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (...), établie et ayant son siège social à (...), actuellement sans siège connu,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

défendeurs en cassation.

=====

LA COUR DE CASSATION :

Vu l'arrêt attaqué rendu le 9 mars 2006 sous le numéro 28379 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 24 août 2015 par X à la société anonyme SOC1) et à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, déposé au greffe de la Cour le 3 septembre 2015 ;

Sur le rapport du conseiller Jean-Claude WIWINIUS et sur les conclusions de l'avocat général Simone FLAMMANG ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette avait déclaré fondée la demande d'X dirigée contre son ancien employeur, la S.A. SOC1), en paiement de dommages-intérêts à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis du fait de sa démission avec effet immédiat fondée sur des faits de harcèlement sexuel exercés par un autre salarié à son encontre ; que la Cour d'appel, réformant, a déchargé la société SOC1) des condamnations prononcées contre elle et a condamné X à rembourser à l'Etat les indemnités de chômage lui versées par provision ;

Sur les troisième, quatrième, cinquième et huitième moyens qui sont préalables:

tirés, **le troisième**, « de la violation de l'article L.245-7 du Code du Travail (ancien art. 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail), en ce que la Cour d'appel a par réformation du premier jugement, décidé que la victime de faits de harcèlement sexuel devait lors de sa démission invoquer des faits précis et respecter le délai de un mois inscrit à l'article L.124-10(6) (ancien art. 27(6) de la loi sur le contrat de travail), alors pourtant que les deux textes sont autonomes et que la démission de la salariée basée sur l'article L.245-7 du Code du Travail (ancien art. 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail) n'était soumise à aucune exigence de précision, ni à un quelconque délai de forclusion » ;

le quatrième, « de la violation des articles L.245-4 et L.245-7 du Code du Travail (anciens art. 4 et 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail), en ce que la Cour d'appel a décidé que pour prospérer dans sa demande en indemnisation basée sur l'article L.245-7, la salariée devait rapporter la preuve qu'elle avait informé l'employeur dans le mois de sa démission du comportement inadmissible de l'auteur de l'attention à connotation sexuelle ressentie comme offensante et indésirable et que la société SOC1) S.A. n'avait pas pris immédiatement dès qu'elle en avait connaissance, des mesures pour faire cesser ce harcèlement sexuel à son égard,

alors tout d'abord que la loi ne prévoit aucune obligation d'information du salarié vers l'employeur, ni à fortiori de délai dans lequel une telle information devrait intervenir, alors qu'ensuite la loi ne limite pas la responsabilité de l'employeur au cas visé par la Cour dans sa motivation, et qu'au contraire la Cour d'appel aurait dû - après avoir vérifié la réalité des faits de harcèlement sexuel - en tirer la conséquence que la responsabilité de l'employeur était engagée car il n'avait pas pris les mesures de prévention suffisantes pour empêcher que de tels faits soient commis dans son entreprise » ;

le cinquième, *« de la violation des articles L.245-4 et L.245-7 du Code du Travail (ancien art. 4 et 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail) par mauvaise qualification des faits, en ce que l'arrêt attaqué a estimé que la connaissance par l'employeur de faits de harcèlement sexuel commis dans son entreprise ne résultait ni de ce que ces faits étaient de notoriété publique, ni de ce qu'ils avaient été dénoncés par le syndicat LCGB et que la salariée ne pouvait pas considérer ces différentes dénonciations << comme la dénonciation dans son chef de faits précis reprochés au salarié >>, alors que la loi ne prévoit aucune dénonciation formelle des faits de harcèlement sexuel et que la Cour d'appel aurait dû au contraire estimer que l'employeur avait une connaissance suffisante de la situation pour pouvoir y mettre un terme, conformément à l'article L.245-4(2) du Code du Travail (ancien art. 4(2) de la loi du 26 mai 2000) ;*

et le huitième, *« de la violation des articles L.245-4(3) et L.245-7 du Code du Travail (anciens articles 4(3) et 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail), en ce que l'arrêt attaqué a décidé que la salariée ne saurait reprocher à son employeur de ne pas avoir pris des mesures de prévention nécessaires et notamment des mesures d'information pour justifier sa démission « en l'absence de toute intervention personnelle de sa part dès l'entrée en vigueur de la loi publiée le 30 mai 2000 au Mémorial A », alors que les mesures de prévention et d'information inscrite à l'article L.245-4(3) du Code du Travail (ancien article 4(3) de la loi du 26 mai 2000) devaient être décidée et mises en œuvre par l'employeur dès l'entrée en vigueur de la loi sans intervention personnelle d'un quelconque salarié de l'entreprise et que la Cour d'appel aurait au contraire dû constater que l'employeur n'avait pas respecté les obligations lui imposées, ce qui caractérisait une éventuelle faute appréciée conformément à l'article L.245-7 du Code du Travail (ancien art. 7 de la loi) » ;*

Attendu que la Cour d'appel, en retenant correctement que l'article 7 de la loi du 26 mai 2000 sur le harcèlement sexuel (actuel article L. 245-7 du Code du travail) n'est pas autonome par rapport à la loi sur le contrat de travail, et compte tenu du caractère subjectif de la notion de harcèlement sexuel dans le chef de la victime et de l'obligation, qui est seulement de moyens, de prévenir ou de faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement sexuel imposée à l'employeur par l'article 4 de la loi du 26 mai 2000 (actuel article L. 245-4 du Code du travail), a pu, par les motifs reproduits aux moyens, décider, sans violer les dispositions légales y visées, que la victime d'un harcèlement sexuel doit non seulement invoquer à l'appui de sa demande en dommages-intérêts des faits de nature à justifier sa démission pour faute grave de l'employeur, mais encore établir le fait

d'avoir porté ceux-ci à la connaissance de ce dernier avec une précision suffisante pour lui permettre de prendre immédiatement les mesures appropriées pour les faire cesser, ainsi que l'omission de l'employeur de ce faire dans le mois précédant sa démission sans préavis, conformément à l'article 27 (6) de la loi sur le contrat de travail (actuel article L. 124-10 (6) du Code du travail), et qu'à défaut par la demanderesse de rapporter cette preuve, ses allégations qu'il était de notoriété publique qu'un salarié de l'entreprise se livrait à des actes de harcèlement sexuel à l'égard de ses collègues féminines et que certaines d'entre elles s'en étaient plaintes auprès d'un syndicat, de même que le reproche général d'une absence de mesures de prévention suffisantes dans l'entreprise, étaient dénuées de pertinence ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

Sur les premier, deuxième et septième moyens réunis:

tirés, le premier, « de la violation de l'article L.245-2 du Code du Travail (ancien article 2 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail), en ce que l'arrêt attaqué a décidé que le harcèlement sexuel est une notion essentiellement subjective dans le chef de la victime alors pourtant que le Code du Travail (la loi) donne une définition précise et objective des comportements sanctionnés et indique notamment trois conditions alternatives que le comportement doit remplir pour être qualifié de harcèlement sexuel, qu'au contraire la Cour d'appel par l'examen des conditions de l'article L.245-2 du Code du Travail précité aurait dû reconnaître à la requérante la qualité de victime de harcèlement sexuel » ;

le deuxième, « du défaut de motivation en ce que l'arrêt attaqué n'a pas contrôlé si la requérante avait ou non été victime de harcèlement sexuel, alors même qu'il s'agissait d'un préalable à la demande d'indemnisation basée sur l'article L.245-7 du Code du Travail (ancien art. 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail) et que la Cour d'appel ne pouvait pas faire l'économie de la vérification des critères de la définition donnée à l'article L.245-2 du Code du Travail (ancien art. 2 de la loi du 26 mai 2000) » ;

et le septième, « du défaut de motifs de la décision par défaut de réponse à conclusions en ce que la Cour d'appel n'a pas examiné la faute de l'employeur au regard de l'article L.245-4(2), 2^{ème} phrase (ancien article 4(2) de la loi du 26 mai 2000), qui prévoit « qu'en aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement », alors que les premiers juges avaient estimé s'agissant des faits du mois de janvier 2002 ce qui suit « le tribunal ne peut interpréter ce comportement que comme une volonté de l'employeur de régler le problème au détriment de la victime du harcèlement sexuel » pour en déduire que l'employeur avait violé les obligations lui imposées par l'article 4(2) de la loi du 26 mai 2000 (actuellement L.245-4(2) du Code du Travail et que l'intimée avaient demandé dans ses conclusions des 27 février 2004, la confirmation du jugement entrepris, que par ailleurs l'intimée avait dans ses conclusions du 26 mai 2004 conclut comme suit : « Alors que Y a toujours été couvert par la direction, il n'en fut pas de même pour

X qui fut victime de pressions de son employeur. C'est ainsi qu'il faut comprendre la convocation à l'entretien préalable du 10 janvier 2002, suivie du courrier SOCI) du 11 janvier 2002 vantant les mérites de X, ainsi que de la demande de congé du 16 janvier 2002 (indiquant comme motifs : ''congé imposé'') >>, et que la Cour d'appel aurait dû en déduire qu'afin de mettre fin au harcèlement sexuel, l'employeur avait effectivement pris des mesures au détriment de la victime » ;

Attendu que les juges d'appel, après avoir retenu que la démission de la demanderesse n'était pas justifiée en raison du non-respect des conditions prévues à la loi sur le contrat de travail, n'avaient pas à toiser la question de savoir si la demanderesse était à qualifier de victime d'un harcèlement sexuel, ni à analyser si l'employeur avait pris des mesures au détriment de la salariée ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

Sur le sixième moyen :

tiré « du défaut de motifs de la décision par défaut de réponse à conclusions en ce que la Cour d'appel a déclaré non justifiée la démission de la salariée pour autant qu'elle est motivée par des actes de harcèlement sexuel de la part d'un salarié de l'appelante, qui aurait été les seuls faits discutés en instance d'appel, alors que la démission de la salariée avait notamment été motivée par le comportement personnel des dirigeants de l'entreprise, que les juges de première instance avaient relevé la responsabilité personnelles de ces dirigeants dans les faits reprochés et que l'intimée avaient demandé dans ses conclusions des 27 février 2004, la confirmation du jugement entrepris, que par ailleurs l'intimée avait dans ses conclusions du 27 février 2004 conclut à ce que << en ordre subsidiaire, le concluant renvoie la Cour à l'excellente analyse des faits par les premiers juges lorsqu'ils ont statué sur la réelle étendue de cette responsabilité (notamment s'agissant du comportement personnel des dirigeants A et B) >> de sorte que la Cour d'appel aurait dû examiner la responsabilité personnelle des dirigeants de l'entreprise dans les faits reprochés » ;

Attendu que pour qu'il y ait défaut de réponse à conclusions il faut que les conclusions invoquées contiennent un moyen de nature à entraîner une autre solution que celle adoptée et qu'il n'y ait pas été répondu ;

que les conclusions dont se prévaut la demanderesse en cassation, qui ne précisent pas autrement les développements visés, se limitent à renvoyer les juges d'appel à l'analyse des faits figurant au jugement entrepris sans en tirer une conséquence ou un raisonnement juridique ;

D'où il suit que le moyen tiré du défaut de réponse à conclusions n'est pas fondé ;

Sur le neuvième moyen :

tiré « de la violation de l'article L.245-2, L.245-4 et L.245-7 du Code du Travail (anciens articles 2,4 et 7 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail), ainsi que de l'article L-521-4(6) (ancien article 14 paragraphe 6 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création d'un Fonds pour l'emploi), en ce que la Cour d'appel a déclaré non justifiée la démission de l'intimée et l'a condamnée à rembourser à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg le montant des indemnités de chômage touchées par provision, alors que la démission de la salariée était justifiée par les faits de harcèlement sexuel commis par un salarié de l'entreprise et que la Cour d'appel aurait dû dissocier l'appréciation du caractère fondé de la démission de l'appréciation du caractère fondé de la demande en dommages et intérêts dirigée contre l'employeur pour décider le cas échéant que la démission de la salariée était justifiée mais non pas sa demande en dommages et intérêts, de sorte qu'elle n'avait pas à rembourser à l'Etat les indemnités de chômage touchées par provision. »

Attendu que la démission pour cause de harcèlement sexuel ne pouvant être justifiée que si l'employeur a manqué à ses obligations visées à l'article 4 de la loi du 26 mai 2000 (actuel article L. 245-4 du Code du travail), la Cour d'appel, qui a retenu que la démission de la demanderesse n'était pas justifiée, a pu décharger la société SOC1) de la condamnation prononcée sur base de l'article 14, paragraphe 5, alinéa 1, de la loi du 30 juin 1976 et condamner la demanderesse à rembourser à l'Etat les indemnités de chômage lui versées par provision, sans violer les dispositions légales invoquées ;

Que le moyen n'est dès lors pas fondé ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

condamne la demanderesse en cassation aux dépens de l'instance en cassation.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Georges SANTER, en présence de Madame Jeanne GUILLAUME, premier avocat général, et de Madame Viviane PROBST, greffier à la Cour.