Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze novembre deux mille neuf.

Numéros 33931 et 34078 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

I.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 24 juillet 2008,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit THILL,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg.

II.

E n t r e :

B, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Josiane GLODEN, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette, du 30 juillet 2008,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 juin 2009.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 septembre 2005, B demanda la convocation de son ancien employeur, la s.à r.l. A, à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 10.000 € à titre de réparation du préjudice matériel subi suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, de 5.000 € à titre de réparation du préjudice moral, de 554,78 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris et de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel.

Suite à la contestation de l'employeur quant à la compétence du tribunal saisi et suite à la production d'attestations testimoniales ordonnée par jugement du 16 février 2007, le tribunal du travail s'est, par jugement du 21 septembre 2007, déclaré compétent ratione materiae pour connaître de la demande, et a admis la s.à r.l. A à prouver par l'audition de témoins les motifs du licenciement concernant notamment des propos calomnieux, diffamatoires et injurieux visant des faits de harcèlement prétendument commis par C à l'encontre de la salariée.

Suite à l'accomplissement de cette mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 20 juin 2008, retenu qu'il était établi, et d'ailleurs non contesté, que B avait accusé C d'avoir commis des faits de harcèlement sexuel, mais qu'au vu des éléments du dossier, il n'était néanmoins pas possible de vérifier la fausseté ou la véracité des imputations de la salariée.

Il a par conséquent admis B à prouver par l'audition de deux témoins la réalité des faits de harcèlement sexuel dont elle se plaignait.

Par exploits d'huissier des 24 et 30 juillet 2008, la s.à r.l. A et B ont régulièrement interjeté appel contre le jugement du 20 juin 2008.

La jonction des deux appels a été ordonnée par ordonnance du 10 septembre 2009, de sorte qu'il échet d'y statuer par un seul et même arrêt.

Appel de la s.à r.l. A

La société appelante fait plaider que c'est à tort que le tribunal du travail a, en présence du texte clair de l'article L.245-5. du code du travail, admis l'offre de preuve tendant à établir la réalité du prétendu harcèlement sexuel.

L'article L.245-5.(3) du code du travail dispose notamment que « En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4). (…) ».

La société appelante estime que la salariée aurait dû intenter l'action prévue par cet article et que le tribunal l'a fait bénéficier à tort d'un choix d'action non reconnu par la loi.

Elle reproche encore au tribunal d'avoir réservé le sort de la qualification du licenciement en attendant l'issue des nouvelles enquêtes alors qu'il résultait à suffisance des premières enquêtes et contre-enquêtes réalisées que l'employeur a rapporté la preuve de la matérialité ainsi que du caractère réel et sérieux des motifs qu'il invoque à la base du licenciement et que partant le licenciement devrait être déclaré régulier.

B de son côté fait plaider que l'article L.245-5.(3) du code du travail a été institué dans un souci de protection des salariés ; que la volonté du législateur n'a certainement pas été d'obliger une victime de harcèlement sexuel ayant dénoncé les faits et ayant fait l'objet de représailles, à retourner auprès de son employeur pour subir de nouveaux comportements identiques ; que si l'on interdisait au salarié de recourir contre son licenciement afin d'obtenir une juste indemnisation, il en résulterait une absence de recours effectif ; que ceci serait contraire aux articles 6 et 10 de la convention OIT C158 sur le licenciement du 22 juin 1982 et notamment à l'article 10 qui exige que les tribunaux aient la possibilité d'accorder une indemnisation au salarié lorsqu'ils n'estiment pas possible sa simple réintégration.

Appel de B

La salariée expose que c'est à tort que le tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande tendant à voir trancher la question du licenciement abusif ; que l'article L.124-11.(3) du code du travail fait peser sur le seul employeur la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs invoqués ; que c'est donc à tort que le tribunal du travail n'a pas tranché cette question au regard du résultat de la mesure d'instruction qu'il avait précédemment ordonnée ; que c'est partant encore à tort qu'il a fait peser sur la salariée la charge de la preuve du fait qu'elle aurait effectivement été victime de harcèlement sexuel et a ordonné une mesure d'instruction complémentaire.

La s.à r.l. A conteste avoir commis un quelconque acte de harcèlement sexuel à l'encontre de B et par la suite avoir procédé au congédiement de celle-ci au motif donné qu'elle aurait protesté, respectivement refusé un acte ou comportement sexuel.

B demande la condamnation de la s.à r.l. A à lui payer la somme de 5.000 € du chef de préjudice moral.

Quant à la recevabilité de la demande

Le jugement entrepris motive sa décision comme suit :

« Le but de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel (actuellement articles L.245-1 à L.245-8 du code du travail) n'est pas d'exclure les dispositions d'ordre général contenues dans la loi sur le contrat de travail, mais de combler le vide législatif en obligeant les employeurs/euses d'instituer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel en prenant des mesures préventives et des sanctions, afin de garantir à leurs salarié(e)s un environnement de travail qui respecte la dignité de tous/toutes (cf. Cour d'Appel, 9 mars 2006, COMET S.A. c/ MENDES, n° 28379 du rôle).
La violation de ces obligations accessoires par rapport aux obligations principales découlant du contrat de travail est de nature à engager la responsabilité contractuelle de l'employeur. »

La Cour fait sienne cette motivation aux termes de laquelle le tribunal du travail a rejeté le moyen d'irrecevabilité soulevé par l'employeur et déclaré la demande de B recevable.

Dans ce sens, il a été décidé que la législation relative à la protection de la maternité de la femme au travail ainsi que celle relative à la protection contre le harcèlement sexuel constituent, à l'instar de celle relative au salarié-délégué, des dispositions protectrices et dérogatoires au droit commun, mais qu'elles se situent dans un tout autre contexte. Il y a d'un côté la protection individuelle d'une salariée en vue de la conciliation de ses activités professionnelles avec ses responsabilité familiales et d'un autre côté celle du salarié-délégué qui bénéficie d'une protection instituée « au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent », ce qui le distingue aussi du salarié non délégué (cf. Arrêt Cour Cass. française du 21.6.1974).

<u>Quant au fond</u>

Il convient de souligner que le jugement du 21 septembre 2007 avait admis la s.à r.l. A à prouver par témoins les faits invoqués par elle comme motif du licenciement, à savoir la diffusion du reproche de harcèlement sexuel à l'encontre de C dans l'entreprise de l'intimée.

Il résulte de l'enquête de première instance que le seul témoin à faire état de faits qualifiables de harcèlement sexuel est la mère de l'appelante, et cela uniquement de manière indirecte, en relatant des faits que sa fille lui avait rapportés.

Dès lors, il convient de retenir, avec le jugement entrepris, que si les faits offerts en preuve par l'employeur ont été établis en ce qui concerne la réalité des imputations et accusations, il est impossible de se prononcer à l'heure actuelle sur le bien-fondé de ces accusations.

Or, on ne saurait refuser à la salariée le droit de prouver le bien-fondé de ces accusations qui n'est pas d'ores et déjà établi.

Le reproche de renversement de la charge de la preuve n'est pas justifié. C'est en effet à la salariée qui lance des reproches de harcèlement sexuel à l'encontre de son employeur d'en rapporter la preuve, hormis les cas où les circonstances de l'espèce peuvent faire admettre la probabilité des faits imputés, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

C'est par conséquent à juste titre que le jugement entrepris a admis B à établir les faits par elle allégués.

Il s'ensuit que les deux appels ne sont pas fondés et que le jugement entrepris est à confirmer.

La demande de B en allocation de dommages-intérêts pour préjudice moral ne saurait être toisée qu'après la décision sur le bien-fondé du licenciement à rendre par le tribunal du travail.

B sollicite une indemnité de procédure de 1.000 €.

La s.à r.l. A demande une indemnité de procédure de 1.500 €.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'ayant obtenu gain de cause dans la présente instance, de sorte qu'il n'est pas inéquitable de laisser à chaque partie la charge des frais par elle exposés.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels,

les déclare non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

impose les frais pour moitié à chaque partie et en ordonne la distraction au profit de Maître Nicolas BAUER et de Maître Jean-Marie BAULER, avocats constitués qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.