

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 17 mai 2017

N° de pourvoi: 15-19300

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00872

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 25 septembre 2003 en qualité d'animatrice par l'Inter-association parents et amis des scouts (l'association), a démissionné par lettre du 8 juillet 2004, puis saisi la juridiction prud'homale le 2 septembre 2004, devant laquelle l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) est intervenue volontairement, afin d'obtenir notamment la requalification de sa démission en licenciement nul en raison de faits de harcèlement sexuel dont elle soutenait avoir été victime de la part de M. Y..., président de l'association ; que celui-ci a été désigné en qualité de liquidateur amiable de l'association ;

Sur le deuxième moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 122-46 et L. 122-48 du code du travail devenus les articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts en réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, dont elle soutenait avoir été victime de la part du président de l'association, l'arrêt retient que cette demande ne peut être dirigée que contre l'auteur des faits lui-même et non l'employeur auquel il est également demandé de répondre du préjudice né du manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui ;

Attendu cependant que les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 122-46 et L. 122-52 du code du travail, devenus respectivement les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'association à son obligation de sécurité, l'arrêt retient que le seul fait établi à l'encontre du président de l'association est isolé, qu'il ne peut « constituer un harcèlement qui suppose la répétition d'agissements » ni un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel et qu'elle avait constaté que le président de l'association avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », ce dont il résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 121-1 du code du travail devenu l'article L. 1221-1 du code du travail, et l'article 1315 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaire pour la période du 1er au 15 juillet 2004, l'arrêt, qui retient sa présence au camp organisé par l'association, estime qu'elle ne démontre pas un travail effectif au profit de celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de la décision, critiqués par les deuxième et troisième moyens, entraîne la cassation, par voie de conséquence, du chef de la décision critiqué par le premier moyen qui s'y rattache par voie de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Condamne M. Y..., ès qualité de liquidateur amiable de l'Inter-association parents et amis des scouts aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de M. Y..., ès qualité de liquidateur amiable de l'Inter-association parents et amis des scouts et le condamne à payer à Mme X... et à l'AVFT la somme globale de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept mai deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour Mme X... et l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif de la cour d'appel de Metz d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à voir requalifier la démission en licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de démission de Mme X... est ainsi rédigée : “ Mr le Directeur, Suite à un entretien passé à l'IRTS de Mets par pouvoir entrer en formation d'Auxiliaire de Vie Sociale et, ayant été reçue pour débiter une formation en septembre 2004, je vous fais part de ma démission. Étant donné les nombreuses heures dont je vous suis redevable, ainsi que les congés non acquis que j'ai pris, je vous propose de prendre des congés sans solde du Zef juillet au 25 juillet 2004, date de ma démission. Je

travaillerais donc pour l'Interassociation durant cette période, bénévolement. Je vous ai fait une demande d'avance sur mon salaire dont la somme d'élève à 120 €. N'ayant pas cette somme à ce jour, je vous propose de vous remettre cette somme le 26 juillet 2004, date de mon retour en France. " ; qu'il convient de relever que Mlle X... ne formule dans la lettre aucun grief à l'encontre de son employeur, expliquant au contraire sa démission par la possibilité pour elle de commencer une formation au mois de septembre 2004. Mlle X... fait valoir dans ses conclusions que sa démission ne saurait résulter d'une volonté libre dès lors que la lettre lui a été dictée par M. Auguste Y..., président de l'association, après qu'elle lui a indiqué qu'elle avait l'intention de déposer plainte au sujet des faits perpétrés par lui à son encontre, Mlle X... estimant qu'elle a ainsi démissionné sous la pression de l'employeur ; que d'ailleurs, dans une lettre du 30 juillet 2004 adressée à l'association, Mlle X... s'exprime ainsi : " Dois-je vous rappeler, M. Y... Auguste, que d'une part, vous m'avez forcé sous la menace à rédiger ce courrier et que, d'autre part, cette démission est non effective au 1er juillet 2004 car elle est datée du 8 juillet 2004. " ; que Mlle X... en tire la conséquence que sa prétendue démission doit être considérée comme un licenciement ; mais qu'aucun élément de preuve n'est apporté pour étayer la thèse d'une contrainte exercée par M. Y... sur Mlle X... pour la forcer à démissionner ; que la circonstance que la lettre ait été écrite lors d'un séjour à l'étranger, puisque Mlle X... faisait partie des animateurs encadrant les participants à un camp organisé en Italie, n'est pas déterminante ; que l'observation de Mlle X... sur la nature du courrier, simple et non recommandé, ne l'est pas davantage ; et que Mlle X... n'établit pas que, comme elle l'affirme, la lettre a été écrite dans les locaux de l'association ; que la teneur même de la lettre, même si elle apparaît contenir des indications contradictoires, ne révèle pas pour autant que la lettre ait été dictée par M Y..., présent en Italie pour superviser le déroulement du camp, ou même qu'il ait exercé une pression sur Mlle X... pour qu'elle la rédige ; que la dénonciation du caractère " urgent " et " impromptu " de la lettre ne résulte que d'allégations de Mlle X..., alors qu'elle précise le motif de la décision dont la lettre est l'expression ; que la considération, avancée par Mlle X..., qu'elle n'avait pas intérêt à présenter sa démission au début du mois de juillet 2004 alors que sa formation devait débuter en septembre, ne saurait suffire à caractériser une quelconque précipitation dans l'envoi de la lettre ; que les précisions données dans la lettre sur le nombre d'heures de travail que Mlle X... estimait devoir à son employeur et de congés pris et non acquis ne marquent pas d'une manière certaine que la lettre émane en réalité de l'employeur, plus précisément de M. Y... ; qu'ainsi, la preuve n'est pas rapportée par Mlle X... que son consentement ait été vicié par la violence exercée sur elle par M. Y... lorsqu'elle a établi la lettre de démission ; que Mlle X... indique également que la démission trouve son origine dans des manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, relativement aux fautes commises à son encontre par M. Y..., en jugeant néanmoins que la démission doit être requalifiée en licenciement ; Mais que le salarié qui conteste sa démission ne peut à la fois invoquer un vice de son consentement, qui entraîne la nullité de la démission, et mettre en avant des manquements de l'employeur à ses obligations comme étant la cause de la démission, ce qui doit conduire à considérer celle-ci comme une prise d'acte de rupture du contrat de travail ; que dès lors, cette seconde argumentation de Mlle ne peut être prise en considération ; que la demande de requalification de la démission est en conséquence mal fondée ; que le jugement entrepris sera infirmé de ce chef ; que les demandes de Mlle X... se rattachant à une requalification de la démission en licenciement et portant sur l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement et sur les indemnités consécutives à un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ne peuvent aboutir ; 1°) ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur les deuxième et troisième moyens en ce qu'ils critiquent les chefs de dispositifs de l'arrêt attaqué ayant débouté Mlle X... de ses demandes indemnitaires au titre, d'une part, du harcèlement sexuel qu'elle avait subi et, d'autre part, de la violation par l'employeur de l'obligation de

sécurité de résultat, emportera par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt attaqué en ce qu'il a jugé que la démission de Mlle X... était claire et non équivoque ;

2°) ALORS QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; qu'en déboutant Mlle X... de ses demandes aux motifs qu'elle ne démontrait pas qu'elle avait signé la lettre de démission du 8 juillet 2004 sous la contrainte exercée par M. Y... à son endroit, sans avoir recherché si, l'ambiguïté même des termes de la lettre de démission ainsi que la plainte pour viol déposée une semaine plus tard à la gendarmerie le 16 septembre 2004 et le courrier de la salariée du 30 juillet 2004 dans lequel elle réaffirmait n'avoir eu aucune volonté de démissionner, n'étaient pas de nature à rendre celle-ci équivoque, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1237-2 L. 1232-2 et L. 1232-1 du code du travail.

3°) ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties, lesquelles sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ; qu'en refusant d'apprécier si la démission de Mlle X... n'aurait pas été équivoque au motif que la salariée ne pouvait formuler tout à la fois, une demande en nullité de la démission pour vice de consentement et une demande tendant à ce que sa démission soit requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, quand il résultait des conclusions d'appel de Mlle X... qu'elle n'avait jamais formulé une demande en nullité de la démission pour vice de consentement, la cour d'appel qui a méconnu l'objet du litige a violé l'article 4 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt de la cour d'appel de Metz d'avoir débouté Mlle X... de sa demande tendant en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel dont elle soutenait avoir été victime de la part de M. Y... ;

AUX MOTIFS QU'« au soutien de cette demande, Mlle X... fait état d'un préjudice résultant d'agissements imputés à M. Y... et qui seraient constitutifs de fautes ; mais que la responsabilité de telles fautes ne peut peser que sur la seule personne qui les aurait commises, soit M. Y... ; que la demande en réparation des conséquences des fautes alléguées ne peut prospérer telle que dirigée contre l'association, même en sa qualité d'employeur de Mlle X... et de M. Y..., étant précisé que Mlle X... forme une autre demande indemnitaire contre l'association à raison d'une violation par celle-ci de l'obligation de sécurité pesant sur elle en sa qualité d'employeur de Mlle X... » ;

1°) ALORS QUE l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral ou sexuel et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'en jugeant que Mlle X... ne pouvait pas demander l'indemnisation, par son employeur, du préjudice résultant du harcèlement sexuel qu'elle avait subi de la part de M. Y... au motif que « la responsabilité de telles fautes ne peut peser que sur la personne qui les aurait commises, soit M. Y... », la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 4121-1 du code du travail.

2°) ALORS QUE lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre des salariés de l'entreprise qui l'emploie, il est en droit de réclamer de son employeur l'indemnisation des préjudices

distincts résultant, d'une part, de l'absence de prévention des faits de harcèlement caractérisant une violation de l'obligation de sécurité de résultat et, d'autre part, des conséquences du harcèlement effectivement subi ; qu'en déboutant Mlle X... de ses demandes motifs pris qu'elle avait déjà, pour les faits de harcèlement, formulée une demande indemnitaire à l'encontre de l'employeur en raison de la violation de l'obligation de sécurité de résultat, quand les faits de harcèlement sexuel ouvrent droit pour le salarié à l'indemnisation aux deux préjudices distincts susvisés, la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 4121-1 du code du travail.

3°) ALORS QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le troisième moyen en ce qu'il critique le chef de dispositif de l'arrêt attaqué qui a débouté Mlle X... de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat en raison du harcèlement sexuel et des agressions dont elle avait été victime de la part de M. Y..., emportera, par voie de conséquence et sur le fondement de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif qui l'a déboutée de sa demande de dommages-intérêts au titre du harcèlement sexuel.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif de la cour d'appel de Metz d'avoir débouté Mlle X... de sa demande de dommages-intérêts pour inobservation, par l'association, de l'obligation de sécurité de résultat en raison des agissements subis de la part de M. Y... ;
AUX MOTIFS QUE « l'article L. 122-48 du code du travail applicable à l'époque des faits invoqués par Mlle X... dispose qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements, tels que prévus à l'article L. 122-46 du même code, de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; que l'article L. 112-52 du code du travail également applicable selon la date des faits litigieux précise qu'en cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 du même code, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, Mlle X... impute à M. Y..., président de l'association, plusieurs fautes qui engageraient sa responsabilité et partant, celle de l'association au titre du manquement à son obligation de sécurité ; qu'en premier lieu, Mlle X... fait état de la faute que constituerait pour M. Y... le fait d'avoir eu des relations sexuelles avec elle ; que Mlle X... indique à cet égard et dans un premier temps qu'elle était mineure lors des premières relations sexuelles ; que si M. Y... ne conteste pas la réalité de telles relations, il n'est pas démontré que certaines d'entre elles aient eu lieu alors que Mlle X... était encore mineure ; que pour celles qui se sont produites après la majorité de Mlle X... et alors que l'association fait valoir qu'elles s'inscrivaient dans le cadre d'une liaison " affective " entretenue par Mlle X... et M. Y..., Mlle X..., considère que les relations sexuelles sont constitutives d'une faute pour M. Y... en raison de la différence d'âge les séparant, de la dépendance économique dans laquelle elle se trouvait à l'égard de M. Y... qui avait accepté que l'association finance l'acquisition par elle du BAFA, moyennant le travail de Mlle X... au sein de l'association, sous le régime du stage à compter de " l'automne 2002 " jusqu'à son embauche en septembre 2003, et de la position de supérieur hiérarchique de M. Y... au sein de l'association ; mais que dès lors que Mlle X... n'invoque dans le cadre de la présente instance aucune contrainte exercée par M. Y... pour obtenir des relations sexuelles, celles-ci ne constituent pas une faute même en considérant les caractéristiques de la situation respective de M. Y... et de Mlle X... et alors que celle-ci était majeure ; que Mlle X... évoque ensuite des " agressions sexuelles " commises par M. Y... à son encontre ; qu'elle décrit précisément une agression qui aurait eu lieu à la fin du mois de mars 2003 alors que M. Y... l'avait emmenée dans un bâtiment situé à proximité d'un terrain de paint-ball, puis une autre perpétrée, sans qu'elle

ne soit datée, dans un chalet de Herbitzheim ; mais qu'aucune des pièces produites par Mlle X... ne permet de vérifier la réalité des agissements ainsi reprochés à M. Y... ; que les procès-verbaux dressés dans le cadre d'une enquête de la gendarmerie consécutive au dépôt de plainte de Mlle X... pour des faits de viols, d'ailleurs contre un auteur non dénommé, ne sont pas probants ; que les déclarations de plusieurs jeunes femmes décrivant des attitudes déplacées voire licencieuses de M. Y... à leur égard sont inopérantes puisqu'elles ne concernent pas les faits dont Mlle X... dit avoir été victime ; que les témoignages de l'ami de Mlle X... et de ses parents sont indirects et relaient les accusations de celle-ci et s'ils expriment des constatations de ces proches sur son comportement qui pourrait être en relation avec des atteintes d'ordre sexuel, rien ne permet de les imputer à M. Y... ; qu'il en est de même des rapports rédigés par des experts attestant que l'état psychique de Mlle X... et ses réactions sont symptomatiques d'une victime d'agressions sexuelles ; qu'enfin, la déposition de Mlle X... à l'occasion du dépôt de sa plainte aux services de gendarmerie est sans valeur probante car non corroborée par des éléments de preuve extrinsèques ; que Mlle X... invoque enfin " le harcèlement sexuel constant opéré par Auguste Y... en vue d'obtenir (ses) faveurs sexuelles " ; Mais que Mlle X... se borne à cet égard à énumérer de manière vague des agressions sexuelles, des attouchements, des exigences qui lui auraient été imposées en matière vestimentaire, sans donner aucune précision sur le déroulement des faits ni les dater ; que Mlle X... met certes en exergue la teneur de l'audition de Mme Séverine Z..., employée par l'association entre décembre 2002 et septembre 2003, qui relate qu'à une date qui n'est pas précisée mais qui peut être fixée dans le courant de juillet 2003 puisque le témoin précise que M. Y... devait partir en Italie et qu'il résulte des explications des parties qu'un premier camp avait été organisé dans ce pays en juillet 2003, elle a convié Mlle X... à un week-end, que M. Y... l'ayant appris il est apparu très irrité surtout lorsque Mme Z... lui a expliqué qu'il y aurait un ami à elle avec lequel Mlle X... pourrait sympathiser, que M. Y... lui a téléphoné à plusieurs reprises pour la dissuader d'organiser ce week-end et lui indiquer qu'elle ne devait pas " présenter Anne à quelqu'un " et que finalement Mlle X... a renoncé à prendre part à cette réunion entre amis, pour ne pas provoquer la détérioration des relations entre Mme Z... et M. Y... ; mais qu'un tel comportement du président de l'association employant Mlle X... ne caractérise pas l'intention d'obtenir les faveurs sexuelles de cette dernière ; que Mlle X... se réfère par ailleurs à la déposition de sa soeur, Mme Sonia X..., dans le cadre de l'enquête de gendarmerie ; que lors de son audition, Mme Sonia X... décrit une scène précise survenue en juillet 2004. Mme Sonia X... accompagnait sa soeur lors du séjour en Italie et le deuxième jour, cette dernière se plaignant de coups de soleil, M. Y... lui a conseillé de dormir avec lui dans sa chambre " ce qui lui permettrait de lui faire du bien " ; que cette attitude de M. Y... est attestée par un tiers qui en a été le témoin direct ; mais que même si les propos prêtés à M. Y... sont ambigus, à supposer que leur relation par Mlle X... soit fidèle, et s'ils s'entrent dans le champ d'application de l'article L 122-46 précité du code du travail applicable antérieurement à 2008, il n'en demeure pas moins que le comportement dépeint, qui reste le seul fait établi permettant de supposer l'existence d'un harcèlement, ne peut pour autant, en raison de son caractère isolé, constituer un harcèlement qui suppose la répétition d'agissements ; qu'il ne saurait donc à lui seul permettre d'engager la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité définie, pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, par l'article L 122-48 du code du travail précité ; que la demande de Mlle X... en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité par l'association est en conséquence mal fondée »

1°) ALORS QUE lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas

constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à tout harcèlement ; qu'il ressort des propres énonciations de l'arrêt que Mlle X... était placée dans une situation de dépendance psychologique à l'égard de M. Y... qui était beaucoup plus âgé qu'elle, qui connaissait ses difficultés financières et qui lui avait promis de lui financer une formation si elle acceptait de travailler avec lui au sein de l'Inter Association, que M. Y... s'était montré agressif en juillet 2003 après avoir appris qu'elle était susceptible de rencontrer un jeune homme au cours d'un week-end organisé par Mme Z... également salariée de l'association, week-end auquel Mlle X... avait dû finalement renoncer, qu'il avait eu des propos déplacés et à connotation sexuelle à l'égard de Mlle X..., à laquelle il avait proposé de venir dans sa chambre « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », que les experts psychiatriques, lesquels avaient été désignés dans le cadre de l'enquête pénale, avaient tous conclu que Mlle X... avait des réactions symptomatiques d'une victime d'agressions sexuelles et que d'autres jeunes filles avaient attesté du comportement déplacé voire licencieux de M. Y... à leur endroit ; que la cour d'appel a néanmoins débouté Mlle X... de ses demandes motifs pris qu'aucun des faits matériellement établis, ni aucun des éléments de preuve produits aux débats, pris isolément les uns des autres, ne serait de nature à prouver la réalité des agissements de nature sexuelle reprochés à M. Y... ; qu'en se déterminant ainsi à l'issue d'un examen isolé de chacun des faits de harcèlement invoqués par la salariée, quand il lui incombait de les examiner dans leur ensemble afin de déterminer s'ils permettaient de présumer un harcèlement sexuel, puis de rechercher si les éléments produits par l'employeur permettaient de démontrer que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers au harcèlement, la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en retenant encore que les faits matériellement établis et les éléments de preuve produits aux débats ne permettaient pas de démontrer « une faute » de M. Y... ni son « intention d'obtenir des faveurs sexuelles » de sa part, la cour d'appel, qui a fait peser sur la seule salariée la charge de la preuve du harcèlement sexuel, a violé l'article L. 1154-1 du code du travail

3°) ALORS QUE la qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité ; qu'il en va ainsi de l'invitation pressante faite à une salariée, par son supérieur hiérarchique, de venir le rejoindre dans sa chambre ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que M. Y..., lors d'un camp de vacances se déroulant en Italie, avait publiquement proposé à Mlle X... qui se plaignait d'un coup de soleil douloureux, de la soigner en venant dormir avec lui dans sa chambre « ce qui lui permettrait de lui faire du bien » et a jugé qu'il s'agissait d'un fait de nature à supposer l'existence d'un harcèlement sexuel ; qu'en écartant néanmoins le harcèlement, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations desquelles il résultait qu'était établi à tout le moins un fait, d'une particulière gravité qui permettait à lui seul de caractériser un harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé l'article L. 1153-1 du code du travail ;

4°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité ; qu'en affirmant qu'un fait isolé ne pourrait pas caractériser un harcèlement moral, la cour d'appel a violé l'article L. 1153-1 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt de la cour d'appel de Metz d'avoir débouté Mme X... de sa demande de rappel de salaire du 1er au 15 juillet 2004

AUX MOTIFS QUE « Mlle X... demande un rappel de salaire pour la période du 1er au 15 juillet 2004 ; que cependant, elle ne démontre pas avoir continué à travailler après la date de sa démission ; que sa présence jusqu'au 15 juillet 2004 au camp organisé par l'association ne suffit pas à faire la preuve d'un travail effectif au profit de celle-ci ; que

Mlle X... ne peut prétendre à rémunération que jusqu'à la date de sa démission, soit le 8 juillet 2004 ; que dans sa lettre de démission, Mlle X... indique avoir perçu une avance sur salaire de 120 € qui devait être remboursée à l'association ; qu'elle confirmera la perception de cette somme et la nature de celle-ci dans une lettre du 30 juillet 2004 adressée à l'association ; qu'une fois déduite cette somme du salaire dû jusqu'au 8 juillet 2004, le conseil de prud'hommes de Forbach a fixé à 155, 88 € le solde du salaire de juillet 2004 ; mais que répondant à l'association qui lui rappelait dans une lettre du 26 juillet 2004 qu'elle avait perçu également une somme de 200 €, Mlle X... admet l'avoir reçue en affirmant qu'il s'agissait " d'argent de poche " remis à tous les animateurs du camp en Italie ; qu'outre que Mlle X... n'établit pas le caractère de prime ou de gratification de la somme ainsi perçue, l'association verse aux débats une attestation de Mme Michèle A..., animatrice ayant participé au camp, qui indique n'avoir perçu aucune somme à titre d'argent de poche ; qu'il apparaît ainsi que par la remise de la somme de 200 € et de l'avance sur salaire de 120 €, Mlle X... a été remplie de ses droits au titre de sa créance salariale pour le mois de juillet 2004 ; que sa demande s'y rapportant ne peut prospérer ; que Mlle X... ne reprend pas en cause d'appel la demande en paiement de salaire pour la période du 16 juillet au 31 août 2004 dont elle a été déboutée en première instance ».

1°) ALORS QUE l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ; qu'il ne peut justifier du non-paiement du salaire que s'il démontre que le salarié a refusé d'exécuter son travail ou ne s'est pas tenu à sa disposition ; qu'en déboutant Mlle X... de sa demande de rappel de salaire du 1er au 15 juillet 2004 motif pris qu'elle ne démontrait pas avoir accompli un travail effectif pour le compte de son employeur, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et L. 1315 du code civil ;

2°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents soumis à son examen ; qu'en déboutant Mlle X... de sa demande de rappel de salaire du 1er au 15 juillet 2004 motif pris qu'elle aurait démissionné à la date du 8 juillet 2004 quand il résultait de la lettre de démission que Mlle X... avait fixé la date de sa prise d'effet seulement au 25 juillet 2004, la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes clairs et précis, a violé l'article 1134 du code civil ;

3°) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à un défaut de motif ; que la cour d'appel qui a affirmé, d'une part, que Mlle X... ne démontrait pas avoir effectué une prestation de travail pour le compte de son employeur pendant le séjour en Italie au mois de juillet 2004 tout en retenant, d'autre part, qu'elle « faisait partie des animateurs encadrant les participants à un camp organisé en Italie » à cette date, a statué par des motifs contradictoires en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz , du 29 avril 2015